



Kanton Zürich
Direktion der Justiz und des Innern
Statistisches Amt
Bleicherweg 5
8090 Zürich
hotline@statistik.ji.zh.ch
Telefon 044 / 225 12 00
www.statistik.zh.ch

Bemerkungen der Austrittsinterviews von Lehrpersonen und Schulleitenden des Kantons Zürich 2010

1 Anhang A: Bemerkungen

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die wertvolle Unterstützung meiner Nachbarin, die gute Zusammenarbeit mit den Fachlehrpersonen.
- Die Kinder und die Arbeit mit ihnen! Die "Kernaufgabe".
- Schöne Erlebnisse und Erfolge mit den Kindern.
Gute Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin.
Kooperative Eltern der Kinder.
- Das Essen.
- Die Arbeit im Team!
- Ich hatte ein super Team und fühlte mich sehr wohl bei der Teamarbeit.
- Die Arbeit mit den Kindern.
- Wunderschöner Arbeitsort in relativ heiler Welt mit hilfreichem Hausdienst und z. T. Kollegen und lernwilligen Schülern.
- Klasse
- Gutes Team, gute Teamleitung, SchülerInnen des Schulhauses, Teamevents, Klassenausflüge,...
- Die tägliche Herausforderung.
Die Arbeit/Auseinandersetzung mit den Schülerinnen und Schülern.
Bestätigung des Lern- bzw. Verhaltensfortschritts beim Schüler.
Die kollegiale Zusammenarbeit.
Die Möglichkeit zum Setzen von Prioritäten beim Festlegen von Unterrichtszielen.
ein gewisser Spielraum in der Zeiteinteilung.
- Die Unterstützung des Schulsekretariates auf fachlicher und persönlicher Ebene.
- Interessante Arbeit als SL in der Schulentwicklung.
Gute Rückmeldungen als PL.
Gute Zusammenarbeit mit Eltern, viel Wertschätzung.
Gute Zusammenarbeit mit den andern SLs.
- Das Team, die Schulleiterin, meine Teamteachingkollegin, die Kinder, die Räumlichkeiten, der Ort der Schule, die Klassenübergreifenden Projekte, ...
Ich habe gekündigt, weil ich mich für das Studium zur Schulischen Heilpädagogin an der HfH entschieden habe. Mit der Schule meiner Zweit-Anstellung bestand bereits die Abmachung, dass ich neben der HfH bei ihnen weiter arbeite. Daher war klar, dass ich meine Lehrtätigkeit in der Grundstufe kündigen muss, sobald ich an der HfH angenommen werde. Nun freue ich mich sehr auf das Studium, könnte mir aber sehr gut vorstellen, später wieder in der Gemeinde zu arbeiten, bei der ich meine aktuelle Stelle kündigen musste.
- Die Schulleitung, Elternarbeit und die Verschiedenartigkeit der Kinder.
- Schöne Atmosphäre rund um den Kindergarten. Sehr gute Elternzusammenarbeit, fröhliches, kontaktfreudiges Lehrerteam. Zusammensetzung der KiGa-Klassen - meistens diverse Nationalitäten. Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin. Stellenteilung ist für mich etwas absolut Gewinnbringendes!
- Die sehr gute Zusammenarbeit mit den Kindern und Eltern. Meine guten Kontakte zum Team. Mein großes Engagement in meinem Job, der mir immer wieder Freude bereitet hatte, und meinen Job somit auch immer interessant gestalten konnte, ohne dass es mir einmal langweilig geworden wäre.
An die Höhepunkte jedes Jahr in meinem Unterricht, wie Vernissage, Musicals, Theater Aufführungen, Elternmitarbeiten, Eltern Kind Aktivitäten und vieles mehr.
An die liebevollen Briefe, Karten, Zeichnungen, Worte, Anteilnahme und Tränen, als die Eltern und die Kinder erfuhren, dass ich gekündigt habe.
- Das super Kindergartengebäude mit grossem Spielplatz.
Den wöchentlichen Waldtag.
Die guten, persönlichen Mitarbeitergespräche.
Die vielen verschiedenen Kindercharakteren, durch die ich viele Erfahrungen sammeln konnte.
Die konstruktive Zusammenarbeit im Doppel-KiGa.
Engagierte Eltern.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die guten Beziehungen, die ich zu einzelnen SchülerInnen und deren Eltern knüpfen konnte. - Und ein Weihnachtssingen!
- Kollegium, Schulleiter, Atmosphäre, Unterstützung durch die Schulpflege, Ausstattung des Schulhauses/Klassenzimmers...
- Die Kinder.
- Den überwiegend guten Kontakt mit den Kindern.
- Die Zusammenarbeit während der ersten 2 Jahre mit meinen Parallelklassenlehrpersonen.
- Erfolgreiche Förderung der Kinder.
Wenn es gelungen ist, die Schul- und Lernfreude der Kinder zu erhalten oder wieder herzustellen.
Projektwochen und gemeinsame Anlässe, wie Schulhaussingen, Skilager,...
Wenn ich den Kindern Werte vermitteln konnte, die mir wichtig sind.
Wenn ich das Gefühl hatte, den Kindern Kunst, Kultur, Natur,... nähergebracht zu haben.
Das aktiver gestalten des Zusammenlebens in der Klasse und die Vermittlung von Werten diesbezüglich: demokratisches Denken, soziales Zusammenleben, Konfliktmanagement, gegenseitige Wertschätzung.
- Die Wertschätzung im Team.
Die vielen Freiheiten im Beruf.
- Arbeit im Team.
Wertvolle Momente mit SchülerInnen.
- Die Arbeit mit den Kindern machte mir immer Spass.
- Ich habe in ... ein super-gutes Kollegium und auch Freunde fürs Leben gefunden.
- Gute Stimmung im Team, Unterstützung durch Teamkolleginnen im Berufseinstieg und natürlich viele tolle Momente mit meinen ersten beiden Klassenzügen.
- Das schöne Schulzimmer.
Das tolle Abwartspaar.
Das freundliche Reinigungspersonal.
Die angenehme Schulleitung und Schulpflege.
- Gute Aufnahme des Teams.
Engagierte Schulleitung.
- Meine lieben Schüler.
Die interessierten Eltern.
Die guten Leistungen meiner Schüler, es haben sich meistens alle sehr bemüht und angestrengt.
Die Wertschätzung meiner Arbeit von den Eltern.
Die schönen Erlebnisse mit meinen Schülern wie Musicals, bräteln, Klassenstunden.
Die Erlaubnis der Schulpflege, die Ausbildung zur SHP zu machen.
Die Erlaubnis der Schulpflege nur noch Teilzeit zu arbeiten.
Die vielen lehrreichen Momente, die mich im Leben weitergebracht haben.
- Ich konnte an unserer Schule aktiv mitdenken und meine Ideen einbringen.
Ich wurde von der Schulleitung und der Schulpflege unterstützt und gefördert. Ich hatte die Möglichkeit die Ausbildung zur Schulleiterin zu absolvieren.
Die Arbeit mit meinen Schülern hat mir stets Spass gemacht.
Ich habe mich in unserem Lehrerteam sehr wohl gefühlt.
- Die Kinder und die Arbeit mit ihnen; die Zusammenarbeit mit der DaZ- und der IF-Lehrerin; Arbeitszeit, die ich mir selber einteilen konnte; die Einführung des IF; die gute Infrastruktur und die gute finanzielle Lage der Schulgemeinde; das Engagement und die Unterstützung des Schulpflegepräsidenten; einige gute Elterngespräche;
- Die erfolgreiche Arbeit mit den Kindern, ihre persönlichen Entwicklungen und die professionell-herzlichen Beziehungen, welche während meiner Berufsjahre zu den Kindern und (teilweise) zu deren Eltern entstanden sind.
- Die ersten paar Jahre des Schule-Gebens noch ohne die Einführung der Grundstufe und das damals gute Team.
Die vielen wissbegierigen Kinder.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Vielseitigkeit in diesem Beruf gefällt mir, der Kontakt mit vielen Menschen unterschiedlichster Herkunft und Art auch.
- Die Arbeit mit den Kindern und ihre Freude am Unterricht.
- Die bereichernde Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern, die befruchtenden Gespräche mit Teamkolleginnen und -Kollegen.
- Die Teamkolleginnen, vorwiegend auch die SchülerInnen, die Lebendigkeit und das Engagement unseres Schulkreises.
- Die wunderbare, spannende Zusammenarbeit mit meiner langjährigen Stellenpartnerin, die Kinder als einzigartige Menschen, das Glück mit ihnen zusammenzusein, die Schwierigkeiten, die immer wieder da waren, die ich als spannendes Forschungsfeld betrachten konnte, Dank der Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin und im Team.
Die interessanten Elterngespräche, die Freundschaften, die durch die Arbeit entstanden sind.
- Die Arbeit mit den Kindern.
Das Zusammenarbeiten im Team.
Die Elternarbeit.
- Arbeit mit den Kindern.
Zusammenarbeit und Beziehungen zu KollegInnen, Behörden und Eltern.
- Dass ich als Sek.Lehrer Phil II mit über 30 Jahren Sek A Engagement mich noch 2 Jahre voll und ganz für Sek C Jugendliche erfolgreich einsetzen durfte! Beweis ist erbracht, dass Sozialkompetenzen ebenso wichtig sind, wie Fachkompetenzen!
- Team und Schulleitung.
Einzelne Eltern und Jugendliche.
Entwicklung der Jugendlichen.
- Die tollen Kollegen! Das Team war genial!
Einige tolle Erlebnisse mit meinen Schülern!
- Das gute Schulhausklima und die Teammitglieder.
Die wohlwollende und unterstützende Schulleitung.
Die meisten Schülerinnen und Schüler.
Die Aussicht auf den See vom Schulzimmer aus.
- Gute Teamarbeit mit einzelnen Kollegen.
Unterstützung des Schulleiters bei schwierigen Schülern / Eltern.
- Gutes Team, gute Stimmung.
Einzelne verhaltensauffällige Schüler.
- Die Freiräume und Freiheiten, die man in der Volksschule kreativ ausleben konnte.
Die soziale Zusammenarbeit, die in der Volksschule gelebt wird.
- Meine jetzige Schulklasse, Sekundarstufe Niveau B/C - geniale SchülerInnen, extrem lernmotiviert!
Die Sportanlässe.
Die gemeinsamen Teamanlässe, die Gespräche am Mittagstisch.
Meinen Englischunterricht.
- Gemeinsame Erlebnisse mit der Klasse (Schulreisen, Klassenlager, Konzertbesuche).
Skilager.
Erfolgreiche Projektwochen.
Besondere Projekte mit den einzelnen Klassen (Sponsorenlauf, Theaterbar, Sirupproduktion...).
- Die Schüler und meine Projekte.
- Die ersten 27 Jahre meiner 28-jährigen Tätigkeit in
- Viele gute Erlebnisse mit Kolleginnen und Kollegen.
Bemerkenswerte Entwicklungen von Schülerinnen und Schülern.
- Der Lehrerberuf ist einer der schönsten.
Ich war gerne im Schulzimmer.
Viele positive Feedbacks von Kindern, Eltern und Team.
Viele schöne Ausflüge, Exkursionen, Opernhaus-, Schauspielhausbesuche.
Viele Weihnachtsmärkte, Sportanlässe.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Strahlende Kinder.

- ganz feine Kolleginnen und Kollegen.
beglückende Erinnerungen an Schülerinnen und Schüler.
Highlights in einigen wenigen meiner Lektionen.
- Ich habe in... in den 35 Jahren eine wunderbare Zeit erlebt. Dafür bin ich allen Beteiligten sehr dankbar: Den Jugendlichen, die ich sehr gerne auf ihrem Weg begleitet habe, den Eltern, die mir ihr Vertrauen geschenkt haben und der Schulpflege und der Schulleitung für die gute Zusammenarbeit und ihr Engagement für die Schule.
- Die gute Zusammenarbeit im Team, die Wertschätzung meiner Kolleginnen und Kollegen für meine Arbeit.
- Sehr gute Zusammenarbeit mit der Schulbehörde durch klare, schlanke Strukturen und klarer Trennung zwischen strategischer und operativer Führung. Sehr gute Führung durch das Schulpräsidium dank viel Bildungsknowhow aus dem beruflichen Hintergrund. Es wurde Bildungs-/Sach- und nicht Parteipolitik betrieben.
Sehr gute Zusammenarbeit in der SLK > entwickelte sich zum operativen Führungsgremium.
- Als Schulische Heilpädagogin habe ich in den letzten 4 Jahren intensiv mit jungen und engagierten Lehrpersonen zusammengearbeitet. Meine Arbeit wurde von ihnen dankbar angenommen und als hilfreich empfunden.
Die Schulpflege und die Schulleitung würdigten meinen Arbeitseinsatz.
- Kinder
Arbeitskollegen
- das gute Klima im Team, die freudigen Kinder.
- Das freundliche Lehrerteam, den wunderschönen Raum und die sehr kompetente Schulleiterin.
- Die tolle Zusammenarbeit mit meiner Arbeitskollegin und die Erlebnisse mit der Kindergartenklasse und den Eltern.
- Die Kinder, welche mich jeden Tag immer wieder aufs Neue motivieren konnten und sehr viel zurückkam. Ebenfalls die tollen Teamanlässe, und der gute Austausch untereinander.
- Arbeit mit den Kindern.
Teamarbeit und Austausch mit IF-Lehrperson und DAZ-Lehrperson.
- Der KiGa-Raum ist sehr schön und ich konnte die gesamte Infrastruktur benutzen. Die Zusammenarbeit mit den anderen KiGa-Lehrpersonen war sehr gut!
- Die guten Teamkollegen.
- Das Kerngeschäft: die Arbeit mit den Kindern und die dazugehörige Elternarbeit.
Die Kolleginnen von meinem Stufenteam (Kindergarten), mit denen man sich gut austauschen konnte und mehrheitlich eine gute Atmosphäre herrschte.
Die Wassergewöhnung alle zwei Wochen: Die Fortschritte der Kinder waren bemerkenswert und sehr gut sichtbar!
Die vielen Aktivitäten, die an unserer Schule stattfanden sowohl mit den Kindern (Projekttag, Skilager, Schulfest,...) wie auch unter uns Lehrpersonen.
- die fröhlichen Momente mit den Kindern.
eine sinnvolle Arbeit getan zu haben.
konstruktive Elterngespräche.
- Elternarbeit: gute & aktive Elternkontakte & Elternmitarbeit.
schöne Erlebnisse mit den Kindern.
Das Kindergarten-Abwartsehepaar!
gute Beziehungen unter den Arbeitskolleginnen.
- Herzliche Kontakte zu Kindern und Eltern, teilweise über Jahre hinweg.
Zu erleben, was aus den Kindern wird; Persönlichkeit, Beruf, Studium.
- Eine befriedigende Arbeit mit den Kindern, die gute Zusammenarbeit mit den Kindergartenlehrpersonen, dem Schulhausteam und dem Schulleiter.
- schöne Momente mit den Kindern, das Gefühl mit der Klasse etwas erreicht zu haben (vor allem in Bezug auf die Sozialkompetenz), der offene Austausch mit einigen Kolleginnen, Museumsbesuche mit

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- der Klasse (kostenloses Angebot der Stadt ...),...
- Die gute Zusammenarbeit .
Der gute Informationsfluss.
Gute Organisation.
- Begeisterte und lachende Kinder.
Einbringen der eigenen Kreativität.
Vielseitigkeit und Abwechslung.
Zusammenarbeit mit Heilpädagogin.
- Die Teamarbeit im Kindergarten wie auch in der Schulgemeinde.
- Die eigentliche Arbeit (Kerngeschäft) mit den Kindern und Eltern.
- Kontakte mit Kindern, Eltern und Kollegen/Kolleginnen, Schulleitung
- Die vielen besonderen und schönen Erlebnisse mit den Kindern im Kindergartenalltag.
Die sehr gute Zusammenarbeit und der Austausch mit der Arbeitskollegin von nebenan.
Die gute Zusammenarbeit mit dem Schulhausteam.
Die vielen Begegnungen mit vielen verschiedenen Personen (Lehrern, Eltern, Kindern, Behördenmitglieder, ..).
Die ganzen 12 Jahre in ..., ich werde sie vermissen, ich gehe ja nicht freiwillig, sondern auf Grund eines Wohnortswechsels.
- Ganz viel.
Meine super Stellenpartnerin.
Meine gute Schulleiterin.
Die unterstützende Schulpflege.
Und ganz viele Momente mit den Kindern.
- Mein Arbeitsort - Räumlichkeiten.
Zusammenarbeit mit den Eltern.
Zusammenarbeit Berufskolleginnen Stufe Kindergarten.
Zusammenarbeit Behörde.
- Die Arbeit mit den Kindern und die gute Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen werden mir stets in guter Erinnerung bleiben.
- In den 20 Jahren, in denen ich in ... tätig war, fühlte ich mich, mit ganz wenigen Ausnahmen, von der Schulpflege gestützt und getragen. Es herrschte eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens.
Auch die gute Zusammenarbeit mit den Eltern bleibt mir in guter Erinnerung, auch die Kollegin im gleichen Ortsteil, mit der ich viel zusammenarbeitete.
- Lachende Kindergesichter, viele gute Gespräche mit Eltern und KollegInnen. Im meinem letzten Berufsjahr wurde IF im Kindergarten eingeführt, ich habe das als sehr gute Unterstützung empfunden und nehme viel Positives mit.
- Die riesengrosse Anerkennung durch die Eltern. Meine Freude an der Arbeit mit den Kindern und das Vertrauen der Eltern und der Kinder.
- Die grosse Unterstützung und Wertschätzung der direkten Vorgesetzten (Schulpflege und jetzigen Schulleitung).
Gutes Arbeitsklima, viel Mitsprache und dadurch auch Mittragen von Entscheiden.
Gute Infrastruktur.
Mit grosser Dankbarkeit an die grosse Unterstützung und das Verständnis bei meiner Krankheit. Ich konnte meinen Kräften entsprechend an Sitzungen und Weiterbildungen teilnehmen.
- Zusammenarbeit mit Kollegin.
Arbeit mit den Kindern und Eltern.
Ideen die ich zu den verschiedensten Gebieten einbringen konnte.
Selbständigkeit.
Kompetenzen.
- Vor allem die befriedigende Arbeit mit den Kindern, und zwar als Kindergärtnerin im bisherigen Sinn.
Ich bin froh, dass ich mit all den Reformen und Umstrukturierungen nicht mehr arbeiten muss; meiner Meinung nach geht sehr viel pädagogisch und menschlich Sinn- und Wertvolles verloren.
- Das ich über 60 verschiedenen Nationen Deutsch lernen konnte. Es waren 41 wunderschöne Jahre. Mit

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- vielen ehemaligen Kindern und Ihren Eltern habe ich über die ganze Erde verstreut immer noch Kontakt.
- Schulklima, lernerfolge der Kinder, Freundschaften mit Eltern, Skilager, Freundschaften mit Lehrerkollegen, Anerkennung der Eltern für meine anspruchsvolle Arbeit.
 - Das Team:
Sehr gute Zusammenarbeit, offene und ehrliche Kommunikation, gegenseitiges Unterstützen.
Gute Stimmung im Schulhaus.
Die Zusammenarbeit mit den SuS / die SuS allgemein (Auch wenn einige Kinder herausfordernde Persönlichkeiten waren/sind).
Besondere Schulanlässe wie Exkursionen / Schulreisen etc.
Einzelne Eltern, die konstruktive (positive und kritische) Feedbacks gaben.
 - Die Arbeit mit den Kindern.
 - Die Klasse und Eltern, die Unterstützung vom Team.
 - Die Zusammenarbeit mit der Mentorin für Junglehrer.
Die Infrastruktur im Informatikbereich (Laptops).
Die Hilfsbereitschaft im Team.
 - überwiegend gute Zusammenarbeit mit dem Team.
 - Der sehr hilfsbereite Hauswart.
Die selbstständige Einteilung meiner Arbeit neben der Unterrichtszeit.
Die teilweise gut zur Verfügung stehende Infrastruktur.
Der nahe Arbeitsweg.
 - Die verständnis- und humorvolle Schulleitung.
Das junge, flexible Team.
Die Möglichkeit, an 3 verschiedenen Klassen zu unterrichten.
Die unkomplizierte Zusammenarbeit mit den Kolleginnen.
 - Hilfsbereites Team.
 - Zusammenarbeit mit TT-LP.
Die Kinder.
 - Die eigene Klasse.
Gute Zusammenarbeit mit den Eltern.
Wertschätzung der Eltern.
 - Klassenklima.
Schulhausübergreifende Anlässe/ Projekte.
spezielle Begabungsförderungskurse.
 - Teamarbeit mit Grundstufen-Lehrperson.
Motivation der SchülerInnen.
 - Gutes Team.
Chaotische Schulleitung.
 - Die Arbeit mit den Kindern und die gute/bereichernde Zusammenarbeit mit bestimmten Teammitgliedern und Stellenpartnerinnen.
 - Die Arbeit mit den Kindern, den Unterricht.
 - Kinderlachen
 - Klasse, Kolleginnen und Kollegen, Schulleitung, Umgangston, viele nette Eltern
 - Die Zusammenarbeit mit den Kindern und Teamkollegen.
Die Freude und die Wissensgier der Kinder.
 - Professionelle Schulleitung und professionelles Team.
Zusammenarbeit mit Eltern.
Wertschätzung durch die Klassen/Eltern.
 - Die Arbeit mit den Kindern, v.a. Klassenlager, Theater,... Aber auch gute Gespräche und heiterer Umgang mit einigen KollegInnen.
 - Freiraum für Unterrichtsgestaltung in eigener Verantwortung, Fortbildungsangebote, Ausmass an

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Unterrichtsmaterialien und Medien.
- Meine Schülerinnen und Schüler.
Das Schulzimmer und die Einrichtung.
die selbständige Arbeit an meiner Klasse.
Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin.
Kontakt mit Eltern (überwiegend positiv).
 - Tagesschulen sind für Lehrpersonen und vor allem für Kinder sehr bereichernd.
Das Schulhaus Team! Ein besseres Team konnte ich mir nicht wünschen. Die Motivation und die Zusammenhalt des Teams waren ansteckend und sehr befriedigend.
Natürlich die Arbeit mit den Kindern.
 - Die Kinder. Viele Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.
 - Fast alles:
die einzelnen Schüler.
die meisten Eltern.
die Schulleitung.
das Kollegium.
die Nähe zur Oberstufe.
die ausserschulischen Anlässe.
 - Eltern- und Schülerpartizipation, Arbeit mit den Kindern.
 - Den Schulleiterwechsel im Sommer 2009. Wir hatten ein Jahr mit absolut katastrophaler SL hinter uns (diese Person sollte nie mehr als SL tätig sein dürfen, da völlig überfordert). Seit Sommer 2009 haben wir nun eine Schulleiterin, wie man sie sich in jeder Hinsicht nur wünschen kann!
 - Die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen.
 - Meine Schulleiterin und ihre gute Art mit den Personen in ihrem Umfeld umzugehen.
 - Die kompetente Schulleitung. Das gute Team. Die innovativen Projekte/Konzepte der Schule.
 - Das gute Schulklima.
Die spannende Auseinandersetzung mit den Kindern, Eltern, Lehrerteam.
Die Lernfortschritte, die die Kinder machten.
 - Ich hatte tolle Kinder in meiner Klasse und mit vielen TeamkollegInnen konnte ich mich gut austauschen und zusammenarbeiten. Die Schulleitung hat mich immer sehr unterstützt. Ich habe meinen Beruf gerne ausgeübt.
 - Meine TeamkollegInnen, das gute Schulhausklima, meine Klasse und die Freude an der Arbeit.
 - spezielle Erlebnisse mit den Kindern (Theater, Bauernhofbesuch, usw.).
die lockere Stimmung im Lehrerzimmer.
die gute Lage des Schulhauses (z.B. zu Schwimmbad, Turnhalle, Bibliothek, Wald, usw.).
die enorme Grosszügigkeit und grosse Geduld der Hauswarte.
das fortschrittliche Denken und der Weiterentwicklungswille einiger Teamkolleginnen.
die gute Zusammenarbeit im Unterstufenteam.
 - Die Arbeit und viele schöne Momente mit den Kindern. Die gute Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin. Gemeinsame Ausflüge mit Lehrpersonen.
 - Teamarbeit mit Lehrerkollegen, Unterstützung der Kollegen und des Schulleiters, Unterrichten der Kinder, z.T. Zusammenarbeit mit den Eltern.
 - Zusammenarbeit im Team, meist positiver Elternkontakt, motivierte Kinder.
 - Projektleiterin einer Projektwoche.
 - gute Kollegen in den anderen Schulhäusern.
sehr angenehme Klassen (angenehme Kinder).
freundliche, verständnisvolle Eltern (meistens).
guter Umgang mit SL.
gute Infrastruktur (Computer).
 - Das Team, die Schulhauskultur und v.a. die Kinder.
 - meine Jobsharingkollegin.
das Unterstufenteam.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- die gute Infrastruktur und die effiziente Organisation.
- die wertschätzende Schulleitung und die Schulpflege.
- die angenehmen SchülerInnen und Eltern.
- Team und den guten Umgang im Team.
klare Organisation durch Schulleitung.
SchülerInnen.
Mitarbeit der Eltern.
- Gutes Team, angenehme Schule weil sie klein war, interessante Schulklassen.
- Kinder, Team, Elternzusammenarbeit, kleines Dorf.
- Wir haben ein sehr gutes Team und eine gute, wenn auch teilweise überforderte Schulleitung (auch wenn diese die Überforderung nicht so sehen würde).
- Die Zusammenarbeit mit Schülern und Eltern.
Meine junge Teamkollegin.
Das gesamte Team.
Anlässe und Veranstaltungen.
Die Fairness.
- Das Team und die Schulhauskultur.
- Das Unterrichten der Kinder.
Das schön und zweckmässig gestaltete Schulhaus (und Umgebung).
Die Weihnachtsdekoration im Schulhausgang.
Den stets freundlichen und hilfsbereiten Hauswart.
- Die gute Teamarbeit.
Tolle und hilfsbereite Arbeitskollegen.
- Die gute Durchmischung (kulturelle und sprachliche Heterogenität) der Schulkinder.
Die tolle Atmosphäre im Team (Es hat viele gleichaltrige KollegenInnen).
Der gute Führungsstil meines Schulleiters und sein Rückhalt und seine Unterstützung.
- Der Austausch innerhalb des Teams mit den anderen Lehr- und Fachlehrpersonen.
- Die gute Zusammenarbeit Eltern und Team.
Die gute Schulleitung.
Die Arbeit mit den Schülern.
- Kleines, gut funktionierendes Team.
Tolles Arbeitsklima Kinder-Schüler.
Gute Zusammenarbeit mit SL.
Schöne, grüne Arbeitsumgebung (Schulhaus).
Mehrheitlich unterstützende Eltern.
Gute Zusammenarbeit mit Fachstellen.
- Das Team und die Zusammenarbeit.
Die Arbeit mit den Kindern, besonders in der Mehrklasse.
- TeamkollegInnen.
Schüler.
Jetzige Schulleitung.
- Die Schulleitung hat mich unterstützt, die neuen (jungen) Teammitglieder haben mich akzeptiert und motiviert.
- Das unglaublich gute Team, die Arbeit im Schulzimmer, die Kinder.
- Die Kinder!
- Das Engagement meiner IF-Lehrerin.
Was ich als Leiterin von Arbeitsgruppen bewirken und umsetzen konnte.
Meine MABs.
Die gute und unterstützende Stimmung im Team.
Die Besuche und Gespräche mit meinen Ehemaligen.
All die Geschichten und Biografien meiner Schüler und Schülerinnen an denen ich je 3 Jahre lang teilhaben durfte und die ich begleitete.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Elternzusammenarbeit.
- Das Kollegium, die SchülerInnen, die speziellen Anlässe.
- Das Team.
Die Schüler.
Klassenlager, Skilager und Schulreisen, bei denen ich als Handarbeitslehrerin dabei war.
- Die SchülerInnen, das Team, einzelne Anlässe, der Schulpräsident vom
- Die Zusammenarbeit im Team.
Das schulische Kerngeschäft Unterricht, für das leider kaum mehr Zeit übrig bleibt.
Elternarbeit.
- Kleines Team, Möglichkeit eigene Ideen einzubringen.
- Die guten Kontakte im Team.
Mein eigenes Schulzimmer.
Das moderne Schulhaus mit guter Infrastruktur.
- Die Arbeit mit den Kindern.
Gute Zusammenarbeit mit Teamkollegen.
Teamausflüge, welche heute leider nicht mehr durchgeführt werden.
Eltern, die mir für meine Arbeit und meinen Einsatz immer im Sinne der Kinder gedankt haben.
- Vielseitige Unterrichtsmöglichkeiten.
gute Unterrichtseinheiten.
Entwicklung der Kinder in einem Klassenzug.
Kinder.
Teamkollegen.
- Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen.
Die Zusammenarbeit mit den Eltern.
- Ich wurde von Schulpflege und Schulleitung gefördert. Mit meinem Hauptfach "Englisch" hatte ich einen guten Platz innerhalb des Teams gefunden.
- Schönes Schulhaus, schöne Umgebung.
Arbeit mit den Kindern.
Kontakt mit den Eltern.
Beziehungen zu jungen Kolleginnen.
Teammitglied zu sein.
Guter, hilfsbereiter Schulwart.
Effiziente Arbeit des Schulleiters.
- Spontane Kinder!
- Das meist angenehme Klima im Lehrerzimmer.
Kinder, die trotz oder gerade wegen kultureller und sprachlicher Schwierigkeiten lernfreudig, aufgeschlossen, offen, diskussionsfreudig und oft auch dankbar waren, wenn ich Zeit fand zu individuellen Gesprächen.
- Arbeit im Team, Zusammenarbeit.
Kleines Pensum möglich.
Sehr gute und kompetente Schulleitung.
- Gute Zusammenarbeit im Team.
Fähige Schulleitung.
- Die Kinder und das Team.
- Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern macht viel Freude.
Die Weiterbildungen in lösungsorientierter Pädagogik waren für den Unterricht sehr wichtig.
Jede Klasse und jede Klassendynamik ist von den anderen ganz verschieden. Hier liegt die Herausforderung.
- Schülerinnen und Schüler.
Arbeitskolleginnen und -kollegen.
Schulanlage und Infrastruktur.
- Unser Team samt Schulleitung.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- viele der Schulkinder.
den Schulalltag als Lehrerin.
- Arbeit mit den Schülern.
gute Atmosphäre im Team.
selbständiges Arbeiten.
 - Das Team und das Klima im Schulhaus.
 - Zusammenarbeit, Einsatz Schulpflege, Wertschätzung.
 - Lage des Schulhauses.
Klassenlager.
Materialauswahl.
Einführung Schulleitung.
Zusammenarbeit mit Kolleginnen und SchülerInnen.
Beteiligung Elternrat und Schülervollversammlung.
Einführung Schulsozialpädagoge.
gemeinsame Projekte.
 - Die Wertschätzung seitens des Teams, der Schulleitung, der Schulpflege.
Die Zusammenarbeit in Projekten mit Kolleginnen und Kollegen.
Spannende und kreative Erarbeitung von Unterrichtsthemen.
Gute Beziehungsebenen
Erfolgserebnisse in leuchtenden Kinderaugen.
Die interessante und spannende Erziehungsarbeit mit den Kindern.
Gute Zusammenarbeit mit den Eltern.
Erfolgreiche Elterngespräche - kooperative Eltern - dankbare Eltern.
Inhaltlich erfüllte Berufszeit.
 - Die vielen motivierten Schülerinnen und Schüler.
Die Möglichkeit, den im "Normalbetrieb" schwachen Schülerinnen und Schülern im Ha-Unterricht eine Chance zu geben.
Koedukation.
 - Die vielen schönen Begegnungen und Erlebnissen mit den Kindern, Kollegen und Kolleginnen, Eltern und Schulpflegern.
Die Freude bei gemeinsamen Arbeiten.
Wertschätzung der Eltern.
Viele gute Gespräche.
 - Die grosse Gestaltungsfreiheit im beruflichen Alltag.
Die Vielseitigkeit meines Berufes.
Die vielseitigen Weiterbildungen.
Die vielen anregenden Herausforderungen.
Den Kontakt mit den jungen Menschen.
 - Das Unterrichten, das Arbeiten mit den Kindern, das Vertrauen und die Zuneigung der Kinder.
Das Gestalten des Unterrichtes.
Der Kontakt zum grossen Teil unseres Teams.
Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin .
Unterstützung durch die Schulleitung.
 - Die leuchtenden Kinderaugen der Erstklässler, der Wissensdurst und die Freude der Kinder, die vielen gemeinsam verbrachten lustigen und unbeschwerten Schulstunden, das gute Verhältnis zu den Eltern, die häufige spontane Mithilfe der Eltern bei Anlässen, das Interesse der Eltern an der Schule, den herzlichen, fröhlichen Zusammenhalt unter den Kolleginnen und Kollegen, der angenehme Umgang mit den Behörden und der Schulleitung.
 - Ich arbeite nach wie vor gern mit Kindern und hatte bei jedem Klassenzug das Gefühl, es sei die beste Klasse, die ich je hatte. Das heisst aber nicht, dass ich ein unverbesserlicher Optimist bin, aber alle Probleme mit Schülern, Eltern und im Team sah ich auch als Herausforderung. Zudem fand ich bei KollegInnen, der Schulpflege und jetzt auch bei der Schulleitung die nötige Unterstützung, wenn ich es brauchte.
 - Die erfreuliche Arbeit mit Kollegen und Kindern, die Akzeptanz der Schulpflege.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Den Umgang mit erfrischenden Kindern.
Die Arbeit im Team.
- Zusammenarbeit mit Eltern und Team. Wertschätzung meiner Schülerinnen und Schüler.
- Die Arbeit mit den Kindern.
Eine erspriessliche Zusammenarbeit mit einem Teil der Eltern.
Die Wertschätzung von Eltern.
Die Wertschätzung von ehemaligen Schülern und Schülerinnen.
Die gute Schulleitung seit 1,5 Jahren.
Kollegialität im Lehrpersonenteam.
- Die positiven Rückmeldungen von ehemaligen Schülerinnen und Schülern und von Eltern.
Den erfreulichen und interessierten Einsatz von Kindern, die etwas leisten wollten.
Die Kinder, die mithalfen, mit Respekt den KlassenkameradInnen und Lehrpersonen gegenüber, eine stimmige Gemeinschaft und ein gutes Arbeitsklima aufzubauen.
Im letzten Jahr noch die Unterstützung durch die Schulsozialarbeiterin.
- Während meiner 7-jährigen Arbeit als Schulleiter (TaV) wurde ich von einem der zwei aufeinanderfolgenden Schulpflegepräsidenten während 3 Jahren kompetent unterstützt durch professionelles Monitoring.
Als engagierter Primarlehrer wurde ich während der letzten 15 Jahre zunehmend kompetent unterstützt und gewürdigt.
- Die Arbeit mit den Kindern.
Die meist positive Zusammenarbeit mit den Eltern.
Die gute Zusammenarbeit mit der Schulpflege bis ca. 2000.
Die optimale Zusammenarbeit in unserem kleinen Lehrerzimmer im Schulhaus...
- Das "Kerngeschäft": Die Arbeit mit meinen Schülerinnen und Schülern bedeuten bis zuletzt Herausforderung und Freude in meinem Beruf.
Aber:
Die zu schnellen und zu unreflektierten Schulreformen haben mich leider eher genervt in den letzten Jahren!
- Das Team, die Schüler. Die Zusammenarbeit und die Unterstützung die ich von meinen KollegInnen erfahren durfte.
- Das tolle Team, die fröhlichen und lustigen Kinder, die mehrheitlich gute Elternzusammenarbeit, die abwechslungsreichen und interessanten Erlebnisse und Begegnungen mit all den am Schulleben beteiligten Personen und Kindern, die kreative Arbeit im Zusammenhang mit dem Unterricht!
- Ich durfte mit 60 Jahren noch die Englischausbildung absolvieren.
Die Intensivweiterbildung war eine willkommene Änderung des Blickwinkels.
Nebst dem Unterrichten viele Möglichkeiten, weitere Einblicke ins Umfeld "Schule" zu gewinnen (div. Ämter auf Stadt-, Kreis- und Schulhausebene, Zusammenarbeit mit der PHZH).
Das Unterrichten von Kindern.
- Meine motivierten SchülerInnen sowie meinen jetzigen Schulleiter.
- Täglich freudvoller Kontakt mit neugierigen und wissbegierigen Kindern.
Gute Erfahrungen mit Mehrklassenunterricht - familiäre Atmosphäre!
Theater-Projekte mit allen 3.Klassen.
Möglichkeit, als Familienfrau Teilzeit arbeiten zu können.
- Wertschätzung meiner Arbeit.
Die Neugierde und Lebendigkeit der Kinder.
Das gute Kollegium.
- Meine über 300 mir anvertrauten Schülerinnen und Schüler.
- Die Kinder jeglicher Altersstufen. Zusammenarbeit mit ehemaligem ALS und Studentinnen.
- Meine gesamte Tätigkeit über mehr als 44 Jahre als Lehrperson in der gleichen Gemeinde (im gleichen Schulhaus) hat mich stets sehr befriedigt und ich darf zurück blicken auf ein sehr reiches und erfülltes Lehrerleben mit vielen Höhepunkten und nur ganz wenigen Enttäuschungen. Man hat mir stets Respekt, Wertschätzung und Vertrauen entgegengebracht, was mir bei meiner Arbeit sehr geholfen hat. Ich hoffe auch, dass ich in der einen oder anderen Form noch einige Zeit über die Pensionierung hinaus

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- mit der Schule verbunden sein kann.
- Kontakte mit Menschen.
Grosser Handlungsspielraum im Bereich Schul-/Klassen-/Unterrichtsführung.
Grosser Freiraum im Zeitmanagement.
Gegenseitige Beeinflussung von Berufsauftrag (nicht: "Job"!) - persönliche Interessen.
- Meine Kolleginnen und meine Kollegen.
Meine SchülerInnen.
- Das tolle Team!
- Persönliche Gespräche mit Lernenden auch über Ausserschulisches.
Selbständigkeit.
Kreativität.
Team.
- Sehr gutes Klima im Lehrerkollegium.
Schöne Anlage.
Viele spannende Stunden mit den Schülern.
- Gute Infrastruktur, Teamwork. Der Schulleiter hatte immer ein offenes Ohr und fand bei Bedarf die nötigen Finanzen oder unterstützte auch mit persönlichem Einsatz (z.B. Elternabend, Elterngespräche), wo es notwendig war.
- Einen äusserst hilfsbereiten und unterstützenden Schulleiter.
Eine tolle Parallellehrerin, mit welcher ich eng zusammenarbeiten konnte.
Ein aufgestelltes, offenes und hilfsbereites Team.
Zwei lässige Parallelklassen.
Ein schönes Schulhaus an wunderbarer Lage und mit guter Infrastruktur.
- Meine Team-Kollegen.
- Zusammenhalt des Teams.
unkompliziertes Zusammenarbeiten im Team (ohne Vorgesetzte aus Schulleitung oder Schulpflege).
Die Jugendlichen meiner jetzigen Klasse.
Die Tatsache, dass ich nach 2 Jahren Kampf endlich einen fest installierten Beamer erhalten habe.
- Gutes Lehrererteam, gute Schulleitung.
- Meine TeamkollegInnen und die gute Zusammenarbeit, der Schulleiter, das schöne Schulhaus mit der wunderbaren Aussicht, einzelne Situationen, Gespräche und Erlebnisse mit meinen Schülern.
- Arbeit mit Kindern, überschaubares Arbeitsumfeld im Dorf, gutes Team.
- Die meist sehr gute Stimmung im Lehrerteam.
Viele gute, hilfsbereite KollegInnen.
Den neuen, sehr guten Schulleiter seit Sommer 2009.
Die gute Stimmung in der Klasse.
- Umgang und Arbeitsweise mit den Schülern.
Zusammenarbeit mit einigen Lehrpersonen.
- Team.
Einige SchülerInnen.
Projekt "Rap für Toleranz".
Seesicht aus dem Schulzimmer.
Lehrervolleyball über Mittag.
Step by Step (Time-out-Program).
- Meine Klassen, die ich als Klassen-Lehrperson führte, wenige Lehrpersonen, Schulpflegepräsident, Schulsekretärinnen, usw. Meine umfassende Unterrichtsmaterial-Sammlung.
- Sehr gute Infrastruktur.
Nette Kollegen; guter Austausch (stofflich und Problemdiskussionen).
grosszügige Schulpflege im Hinblick auf finanzielle Ausgaben (Lager, Ausflüge).
- Gute Beziehungen zu SchülerInnen sowie LehrerkollegInnen.
Dankbarkeit von Seiten der SchülerInnen und Eltern.
- Grosszügige Schulpflege!

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Offene Schulleitung!

- Team.
SchülerInnen.
Arbeitsatmosphäre.
- Team in ...
- Die guten Auseinandersetzungen mit den Schulreformen, die ich immer unterstützt habe, auch wenn sie auch für mich nicht immer einfach zu tragen waren.
Vor allem aber die herausfordernde Arbeit mit den Schülern.
Ich habe ohne Unterbruch immer Schulunterricht erteilt. Deshalb gönne ich mir eine frühzeitige Pensionierung.
- Die Arbeit mit den Jugendlichen.
Die Elterngespräche.
Die Schulleitung.
Einige Teamkollegen.
Das berufliche Kerngeschäft (das Unterrichten).
- Die zahlreichen positiven Erlebnisse mit meinen Schülerinnen und Schülern, im Schulalltag, in Lagern und anderen speziellen Veranstaltungen. Die "Sternstunden" beim Unterrichten. Wie meine Schülerinnen und Schüler gerne gesungen haben - im Mathe-Unterricht und wie das dazu geführt hat, dass diese Mathe-Stunden, in meiner Wahrnehmung jedenfalls, immer in einer sehr angenehmen Atmosphäre stattgefunden hatten und somit die Stimmung doch mehrheitlich gut bis sehr gut war.
- Die Kollegialität.
- Das Arbeits- und Beziehungsklima im Schulhaus.
Den Kontakt zu den mir am nächsten stehenden Kolleginnen und Kollegen.
Die grosse Gestaltungsfreiheit bezüglich meines Unterrichtes.
Die gegenseitig befruchtende Arbeit mit den Jugendlichen, ich lernte unablässig von ihnen.
Die alltägliche Herausforderung in der Arbeit mit den Jugendlichen.
- Die guten und konstruktiven Gespräche mit Kollegen, aber leider nicht immer mit der Schulleitung.
- Die Zusammenarbeit mit einem meiner Teamkollegen war hervorragend, bei den weiteren Kollegen war eine Zusammenarbeit kaum möglich. Es war angenehm, schwierige Schüler abzugeben, aber eine Zusammenarbeit im Klassenzimmer war unmöglich.
- Die Stimmung im Lehrkörper.
Frühere LehrerInnen Ausflüge (2 Tage!).
Die SchülerInnen.
Die meisten Schulpflegemitglieder.
- Das Arbeiten mit jungen Leuten und das Führen in die Berufswelt waren sehr motivierend und schön.
Auch die Zusammenarbeit im Jahrgangsteam (Lehrer und Schüler) und die gemeinsamen Vorbereitungen und Durchführungen der vier Jahrgangs-Klassenlager und vielen Aktivitäten. Als Lehrperson, die alle Fächer erteilen konnte habe ich, nach der KME, einen sehr schönen Beruf erlebt. Die Mitarbeit als Praktikumslehrer am ROS und an der PHZH war eine sehr gute Herausforderung, "am Ball" zu bleiben. Viele gute Leute werden nach rücken.
- Die verschiedenen Schullager, die ich als Fachlehrperson begleiten durfte.
Gemeinsame Tätigkeiten zur Teamförderung.
- Zusammenarbeit im geleiteten Team, dass wir immer einen Schulleiter aus unseren Reihen fanden, Weiterbildungsangebot, Arbeit als Klassenlehrer mit einer Klasse, Wertschätzung durch die örtliche Schulpflege.
- die Arbeit mit den SchülerInnen.
Unterrichten als solches.
weitgehende Unterstützung durch die Eltern.
Team.
Schulort.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Lebendigkeit der Jugendlichen, ihre Begeisterungsfähigkeit, ihr Sinn für Humor, ihr Mitdenken und Mitgestalten, ihre insgesamt positive Grundeinstellung.
Die materiell grosszügigen Arbeitsbedingungen (Ausstattung der Schulzimmer, Schulanlage, Apparate, Lehrmittel).
Einige Kolleginnen und Kollegen, die über den eigenen Gartenhag hinaussehen.
Viele Behördenmitglieder, die die Schule wirklich pflegen.
Viele Eltern, die wohlwollend und unterstützend wirken.
- Das Schulhausklima.
Viele Jahre grosser Kollegialität.
Die wertschätzende Schulbehörde.
Die vielen positiven Rückmeldungen von Dutzenden von Schülerinnen und Schülern.
- Kontakt zu den Schülern und einzelnen Lehrerkollegen.
- Die Arbeit mit den Jugendlichen.
Das gute Klima unter den KollegInnen.
Selber verantwortlich zu sein.
Selber die Arbeitszeit einteilen zu können (wann ich vorbereite, korrigiere, ...).
Die beiden Schulleiter.
- Ich konnte viel bewirken, in vielen Sachgeschäften Einfluss nehmen und Entscheide durchsetzen.
Die Tätigkeit als SL hat mir sehr zugesagt und viel Freude bereitet.
Die Schulgemeinde ist ein toller Arbeitgeber.
- Die Arbeit mit und im Team.
Die Zeit der Teilautonomen Volksschule: Die Aufbruchsstimmung und die Energie, die mit den neuen Möglichkeiten auf einmal frei gesetzt wurden.
Die aufblühende Kollegialität in den Teams.
Viele gut gelungene Unterrichtsstunden mit den Kindern.
Klassenlager, trotz der riesigen Belastung.
Die Weiterbildungsmöglichkeiten, die ich nutzen konnte.
- Ich hatte einen kreativen, abwechslungsreichen, von vielen menschlichen Kontakten geprägten Beruf.
- Arbeit in "meiner" Schule super: innovatives, arbeitsfreudiges, humorvolles Kollegium.
Arbeit mit der Bildungsdirektion schwierig (viele sinnlose Weisungen, weit von der Schule entfernt, direktiv und nicht auf die operative Stufe angepasst).
Arbeit mit Laienbehörden extrem personenabhängig - fraglich, ob das Modell noch zeitgemäss ist bei ständig steigender Komplexität.
Arbeit mit der PH schwierig. Auf Anliegen der Basis wurde nicht oder für mich nicht ersichtlich eingegangen. Lehrerbildung muss dringend den Bedürfnissen der Schulen angepasst werden.
- Die Zusammenarbeit im Team.
Die erreichten Erfolge mit dem Team.
Erlebnisse und Alltag mit den SchülerInnen.
Rückmeldungen und Lob der Eltern.
Co-Schulleitung.
- Anstellung:
Guter Stundenplan.
Die Weiterbildungen der Schulgemeinde und der Schuleinheit haben meine beruflichen Fertigkeiten gefördert.
Das MAG, die MAB-Besprechungen, die Kollegialen Hospitationen, haben mich in meinem Berufsauftrag wahrgenommen, anerkannt und honoriert fühlen lassen.
Arbeit:
Ich habe mich auf und über jede Zusammenarbeit mit allen Kindern gefreut.
Die Waldvormittage mit dem Kindergarten waren schöne und ganzheitliche Erfahrungen.
Das Protokollieren der Kindergärtnerin und bei unseren Besprechungen und meine Protokolle trugen zur Qualität unserer/meiner Arbeit bei.
Die interdisziplinären SSGs im Kindergarten waren wertvoll und haben weiter geführt.
Die interdisziplinäre Arbeit und der Austausch in der Fachschaft Sonderpädagogik der Schulgemeinde fand ich interessant und machten mir auf meinen Beruf bezogen Freude.
Soziales:
Die Anlässe im Kindergarten werden mir alle in guter bis bester Erinnerung bleiben.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die gesellschaftlichen Anlässe der Schulgemeinde waren gemütlich.
Der Eltern-, Lehrpersonen- und Kinderchor fürs Sommerpicknick der Schuleinheit war ein fantastisches Erlebnis.
Die Kontakte mit den Eltern empfand ich als bereichernd.
- Team, Eltern, Kinder, Wald, div. Reisen und Erlebnisse mit der Klasse.
 - ...ist eine gut vernetzte Schulgemeinde. Das heisst, Schulpsychologin, Sozialarbeiter und Psychomotoriktherapeutin gehören zum Schulteam. Dies ermöglicht eine raschere und effizientere Absprache und letztendlich eine gute Unterstützung für die Klassenlehrperson sowie für die Kinder. Das Team ist sehr aufgeschlossen und hilfsbereit.
 - Das Team war sehr gut. Die Kinder natürlich auch.
 - Meine tollen Kindergarteneltern, meine Teamkolleginnen, der engagierte Schulleiter.
 - Gute Zusammenarbeit im Team.
 - Meine Teamkollegin....
 - Die Zusammenarbeit mit einigen KollegInnen im Team.
Den Aufbau des Elternrates.
Den Einbezug der Eltern im Schulalltag.
Die Unterstützung des Schulleiters.
 - Kinder und Eltern.
Team.
Unkomplizierte Handhabung beim unbezahlten Mutterschaftsurlaub.
 - Mir hat die Arbeit in dieser Gemeinde sehr gefallen. Der Kindergarten ist relativ neu, was die Arbeit doch erleichtert.
Die Arbeit mit den Kindern und den Eltern fällt ebenfalls leicht, da in ... nur wenige fremdländische Personen leben, was bei den Nachbargemeinden nicht der Fall ist.
Die Zusammenarbeit mit der Schulbehörde und den Schuldiensten verlief stets reibungslos schnell und ausgezeichnet.
 - Die jetzige Schulleiterin.
Die Kolleginnen der Kindergartenstufe. Gute und offene Zusammenarbeit und Wertschätzung.
 - Lehrerteam, die "alte" Schulpflege, das Gefühl zum Team zugehören, eigentlich rundum die ganzen 10 Jahre!
 - Die tollen Kinder und netten Teammitglieder.
 - Die Arbeit in der Gemeinde ..., die Kollegen, die Kinder, die wertschätzende Schulpflege. Super gut! Schade, wurde ich nicht zu den 9 Jahren vorher in ... befragt! Da wäre die Auswertung GANZ anders ausgefallen!
 - Die meisten meiner kleinen Schülerinnen und Schüler und eine oder zwei Lehrpersonen, sowie das schöne Schulzimmer.
 - Die gute Atmosphäre im Schulhaus.
 - Die Atmosphäre auf dem Schulareal, die schöne Umgebung und die netten Kollegen und Kinder. Auch die Zusammenarbeit mit den Eltern wird mir bestimmt fehlen.
 - Hilfsbereitschaft einiger TeamkollegInnen, diverse Gespräche mit Einzelnen (auch Hauswart und Putzteam!).
Arbeit mit Kindern, Zusammenarbeit mit Eltern.
 - Den guten Kontakt mit meinen Schülern. Grosse Entfaltungsfreiheit. Die Wertschätzung meiner Kreativität. Grosses Budget für Schülerarbeiten. Tolle Projektwochen. Die aufbauenden, fachkompetenten Kommentare der Schulpflege nach Besuchen. Den gewissenhaften, fairen, kompetenten Umgang der Schulpflege während des MAB-Verfahrens.
 - Das Team werde ich sehr vermissen. Auch dass wir so viele Männer im Team hatten und nicht nur Frauen.
Meine jetzige Klasse.
Die gute Zusammenarbeit.
 - Meine Schülerinnen und Schüler, einen Teil des Teams.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Eltern, Schulleiter, Schulpflege.
- Schöne Schulanlage, freundlicher Umgang im Team, gute Schulleitung.
- Motivierte Schülerinnen und Schüler.
Aufgeschlossene, hilfsbereite Eltern.
Das Musical-Projekt "Klecks".
- Die Arbeit mit den Kindern war bis zum Schluss sehr befriedigend und toll.
Da die Schule aber vermehrt von Schreibtischtätern "gestaltet" wird, bin ich froh nicht mehr arbeiten zu müssen.
Der administrative Aufwand nimmt heute einen viel zu grossen Stellenwert ein. Für die Kernaufgaben bleibt deshalb oft zu wenig Zeit.
Der Weg, der in der Integration schwacher Schüler beschritten wird, ist völlig falsch und wird spätestens in 10 Jahren zu einer mittleren Katastrophe führen.
- Unterrichten, Erziehen der Kinder.
Dankbarkeit der Eltern und Kinder
Sehr interessanter Job!
Vielseitigkeit der Aufgabe.
- Festanstellung statt Vikariatslohn auch wenn "es" nur für fünf Monate war. Die gute Zusammenarbeit mit meiner Arbeitskollegin in den Parallelklassen. Der hilfsbereite, umweltbewusste, engagierte Hauswart und seine Frau!
- Das Team, die Schüler.
- Allg. Kollegium, Hilfsbereitschaft und fächerübergreifendes Arbeiten.
Die SL (sehr kompetent, direkt, unterstützend und wohlwollend).
Schön gelegene Schulküchen.
Gut strukturierte Abläufe (Behörden, Sanktionen für SchülerInnen, Feste, Ausflüge...).Sauberes Schulhaus und Pausenplatz.
- Vor allem habe ich die Unterstützung meiner Teamkolleginnen und Teamkollegen geschätzt. Ich konnte zu jeder Zeit Hilfe und Anregungen holen. Zudem behalte ich auch den regen Austausch mit einigen Teamkolleginnen und Teamkollegen in guter Erinnerung.
- Dass ein gut funktionierendes, kollegiales, aufgestelltes, innovatives Team (Lehrpersonen und Schulleitung) wesentlich dazu beiträgt, dass ich mich sehr wohl fühle dort.
- Die gute Einrichtung, die grosszügigen finanziellen Mittel, die konstante Gesprächsbereitschaft der Schulleitung, die gelungenen Grossanlässe, gute Zusammenarbeit mit einzelnen Lehrpersonen.
- Der Umgang im Team, als die Lehrpersonen noch Kraft und Energie hatten.
Die Arbeit mit den Jugendlichen.
- Konstruktive Schulpflege, gute Unterstützung.
- Zusammenarbeit mit meinem Parallellehrer.
Fächerübergreifender Unterricht.
- Das sehr bunte und gute Lehrerteam und mein schönes Schulzimmer.
- Gute Infrastruktur, schöne Aussicht, gute Vernetzung mit Fachstellen. Nette Kolleginnen und Kollegen. Freiheit bei der Gestaltung des Unterrichts.
- Arbeitsort, schöne Schulküche, gute Durchmischung der Bevölkerungsstruktur, meist tolle Schüler.
- Die Zusammenarbeit mit meiner Schulleitungssekretärin und meinen beiden Schulleiterkolleginnen.
- Das gute LehrerInnenteam, die Zusammenarbeit mit meiner Co-Schulleiterin, die Arbeitsbedingungen der Schulgemeinde, die Wertschätzung der Eltern und Schulkinder.
- Meine Arbeit als Schulleiterin, die direkt in den Schulalltag einfließen konnte.
Mein Team war super!
- Der Kontakt zu einzelnen Kindern.
- Das ist momentan schwierig zu sagen - Ich wurde mit Problemen konfrontiert, die nichts mit meiner Person und meiner Funktion für die ich angestellt wurde zu tun hatte und die mein Kerngeschäft massiv störten. Ich habe es immer wieder und wieder gesagt, aber es wurde nichts Nachhaltiges gegen das Grundproblem unternommen - daher habe ich die Konsequenzen daraus gezogen und gekündigt. Durch

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

das immer wieder sagen fühle ich mich auch nicht sonderlich ernst genommen.

Die Kinder werde ich natürlich in guter Erinnerung behalten und meine zwei Kolleginnen, vor allem die eine, die diese Probleme dort schon kannte und die ich als sehr unterstützend erlebte. Die Heilpädagogin und die DaZ Lehrerin. Ich war noch nie so kurz an einer Stelle und ich freute mich noch nie so sehr von einem Ort weggehen zu können.

- Die gute Zusammenarbeit mit den Eltern und den Kindern und die daraus resultierende grosse Wertschätzung. Die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeiterin zum Wohle der Kinder und Familien. Die Möglichkeit vom grossen Erfahrungsschatz meiner Teamteachingkollegin zu profitieren.
- Die Arbeit mit den Kindern und die gute Zusammenarbeit und Unterstützung der Eltern. Der schöne, grosse Garten und die vielen wichtigen Erfahrungen die ich für mich selber gemacht habe in diesen zwei Jahren.
- Die Arbeit mit den Kindern und einzelne Kinder, die Arbeit mit den Eltern, das Mittelstufenteam, der Kindergartenraum, die Nähe des Arbeitsortes von meinem Wohnort, die Seenähe :-).
- Guter Kontakt mit einzelnen Teammitgliedern.
- Die Arbeit vor der Schulreform, als es noch keine Schulleitung gab.
- Meine Klasse.
Die Eltern meiner Kinder in der Klasse.
Das tolle Schulzimmer (Infrastruktur).
- Die Zeit und die Erlebnisse mit den Kindern (Projektwochen, Musical, ...), aber auch das allgemeine Lernen mit den Kindern und die Fortschritte, die sie gemacht haben.
- Meine Arbeit mit den Kindern und der Schulleitung.
- Den multikulturellen Rahmen.
Die Einzelgespräche mit dem SL, seine wertschätzende Art.
Elterngespräche mit Einbezug der SL.
- Arbeitsgruppe "Schulische Anlässe": tolles Team, meine Arbeit wurde geschätzt.
Hauptschulleiter teilweise gute, konstruktive Zusammenarbeit.
Arbeitsgruppe "Kits for Kids" tolles Team.
Zusammenarbeit und Austausch mit den Oberstufenlehrpersonen sehr gut (bis auf eine LP).
- Ein schönes Schulzimmer mit sehr guter Infrastruktur und Blick in die Natur.
Täglich schöne Momente mit den Schülerinnen und Schülern.
Aufgestellte Klassen mit teilweise schwierigen Kindern, die eine Herausforderung darstellten, sich jedoch gut integrieren liessen und somit für eine Arbeit sorgten, die Spass machte.
Zufriedene Eltern.
Ehrliche, vertrauenswürdige und hilfsbereite Kollegen.
- Die Beziehungen zu den Schülerinnen und Schülern, die Einblicke in die verschiedensten jungen Lebensgeschichten, Gedanken und Gefühlswelten von jungen Menschen.
- Die begeisterungsfähigen Kinder.
Die Wertschätzung der Eltern.
Die Freundschaften mit einigen Kolleginnen.
- Zusammenarbeit mit Jobsharing-Partnerin.
kleine, überschaubare Gemeinde = Flexibilität.
direkte, kurze, einfache "Infowege".
Aufbau der Schulhauskultur.
- Arbeit mit Klasse und Elternschaft.
Aktivitäten und Initiative der Schule.
Infrastruktur der Schule.
- Arbeit mit Kindern und Eltern.
Die Freiheit früherer Jahre, den Kindern die Grundlagen und Werte unserer Kultur (z. B. im Fach "Biblische Geschichte") weitergeben zu dürfen.
Die Wertschätzung der Schulpflege.
- Gute Beziehung zu LehrerkollegenInnen.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Guter Teamausflug.
- Gute Mediothek/Materialsammlung.
- Gute Unterrichtsvorbereitungsstunden: Ich präppte gerne.
- Lehreressen vor Weihnachten.
- Lehrer-Apéro Freitagnachmittag.
- Gute Gespräche/Beziehung zu einzelnen SchülerInnen.
- Meinen ehemaligen Kollegen, mit dem ich sehr gut zusammenarbeitete, meine Schülerinnen und Schüler, ihre Eltern, die Abwechslung des Berufs, den Zugang zu anregenden Informationen.
- Kontakt zu SchülerInnen.
Kontakt zu einzelnen LehrerInnen.
Arbeit in der Klasse.
- Zusammenarbeit mit den Kindern.
Zusammenarbeit mit der Deutschlehrperson.
Zusammenarbeit mit der schulischen Heilpädagogin.
Zusammenarbeit mit den Eltern.
Mein persönliches Reifen und dazulernen in der Aufgabe als Kindergärtnerin.
- Die Kinder.
- Den Umgang und die Zusammenarbeit mit den Kinder, deren Eltern und der Schulpflege.
- Die wertschätzenden und dankbaren Schülerinnen und Schüler.
Die Eltern mit ihrer Anerkennenden Haltung.
Meine guten Kolleginnen und Kollegen.
Das reiche Material, das zur Verfügung stand.
Die Möglichkeiten, die ich hatte, Weiterbildungen zu besuchen.
- Die Begegnungen mit den Kindern und einzelne Lehrpersonen.
- Die gute Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern.
Die "guten alten Zeiten" ohne 27-er Klassen, dazu IF und dazu ADL.
Lehrpersonen, die zu Freunden wurden.
- Zusammenarbeit mit Primarlehrpersonen.
- Die gute Zusammenarbeit und die Unterstützung durch das Lehrerteam, die aktiven und interessierten Eltern, die Kinder, deren Entwicklung mir enorm wichtig ist, mein grosser Kindergarten und die grosszügigen finanziellen Mittel, das Wohlwollen und die Wertschätzung, welche ich vor einigen Jahren (als wir noch eine Kindergartenkommission hatten) erhielt und die Fortschritte, die ich mit den Kindern erreicht habe.
- Die konstruktive, unterstützende und gute Zusammenarbeit mit meinen Stufenkolleginnen. Die gute und wertschätzende Zusammenarbeit mit den Eltern.
- Unterstützung und Wertschätzung von einzelnen Personen.
Arbeit und Kontakt mit Kindern und Eltern aus verschiedensten Kulturen.
Spannende Arbeiten in Projektgruppen.
- Die Arbeit mit den Kindern und den Eltern, die Umstellung vom Kindergarten in die Grundstufe. Vor allem die Aufbauarbeit der Grundstufe in unserer Schulgemeinde als eine der 1. GST im Kanton.
Ebenso die Arbeit und der Zusammenhalt im LP-Team - Schulleitung sehr ausgeschlossen(?)
- Die Arbeit mit den Kindern und den Eltern war toll. Auch die Lehrerkolleginnen werde ich vermissen.
- Die meisten meiner Kolleginnen.
Meine Schüler und ihre Eltern.
- Meine Parallellehrerin, sowie zwei weitere Kolleginnen.
Die positiven Rückmeldungen der Eltern.
Die relativ gute finanzielle Unterstützung bei Materialanschaffungen und Exkursionen.
Einige schöne (Erfolgs-)Momente mit der Klasse.
Das Englisch-Lehrmittel Young World, mit dem wir arbeiten durften.
Gute, funktionierende Schulverwaltung an der Oberwiesenstrasse.
Freundliche Mitglieder der Aufsichtskommission.
Viele Spezialangebote, welche nur für Schulen in der Stadt gelten (gratis Zone 10 - Billet, sehr attraktive Angebote von Schule & Kultur, etc.).

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Infos über "schule intern".

- Einige nette Schüler und Schülerinnen.
Hilfsbreite und nette Arbeitskollegen und -kolleginnen.
- Die Arbeit mit den Kindern aus allen Stufen. Der konstruktive Austausch mit einzelnen Lehrpersonen.
- Die Zusammenarbeit im Kollegium, besonders im pädagogischen Jahrgangsteam.
Hilfsbereitschaft des Kollegiums.
Die Klasse.
Zusammenarbeit mit der Logopädin und Heilpädagogin.
- Meine Klasse zum jetzigen Zeitpunkt.
- Die SchülerInnen und einige Kolleginnen.
- Die persönliche Beziehung zu diversen Handarbeitslehrerinnen und einer Seniorin.
- Die Kinder!
- Das gute Klima im Klassenzimmer, die vielen positiven Rückmeldungen der Eltern, einige Arbeitskolleginnen.
- Einzigartige und motivierte Schüler und tolle Projekte in der Klasse.
Grosse Wertschätzung durch die Elternschaft.
- Das ganze Team (ausgenommen Schulleitung), die Zusammenarbeit mit meinen KollegInnen und die Beziehungen zu den SchülerInnen und den Eltern.
- Meine Klasse.
Das Lehrer-Team und der meist unkomplizierte Umgang untereinander.
- Meine Schulklasse: tolle Stimmung, tolle Kinder.
Die Eltern: engagiert, interessiert und zuvorkommend.
Einen Teil des Teams: hilfsbereit, gute Gespräche, loyal, grosszügig, kooperativ.
Kurzer Arbeitsweg.
Abwart.
- Das Team war gut und v.a. der Hausabwart war Klasse. Tolle Schulzimmer!
- Einen tollen Einstieg in mein Berufsleben gehabt zu haben mit einer guten Klasse und einer von Herzen kommenden Unterstützung der Eltern meiner Klasse.
- Die Kolleginnen, welche auf diesen Sommer ebenfalls die Schulgemeinde ... verlassen. Meine Klasse und die Eltern. Ausflüge und Exkursionen mit den Schülerinnen und Schülern.
- Die Arbeit mit den SchülerInnen und die Zusammenarbeit mit 2 Lehrkräften. Ausserdem die Freude an der Arbeit im ersten Jahr unter der Schulleiterin, die dann leider gegangen ist, weil die Bedingungen unmöglich wurden.
- Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern, gegenseitige Wertschätzung.
Die Wertschätzung der Teamkolleginnen und -kollegen.
Die Arbeit mit den Eltern. (Unterstützung und Wohlwollen)
Die persönlichen beruflichen Fortschritte.
Die Unterstützung durch die Schulleitung im ersten halben Jahr, nachdem ich angestellt wurde.
- Die Teammitglieder, die Schulleiterin, das Abwartsehepaar und meine liebe, angenehm zu führende Mittelstufenklasse.
- Meine Kolleginnen und Kollegen des Lehrkörpers waren super: gute Durchmischung (Alter, Geschlecht, Erfahrung, konservativ-offen), gute Zusammenarbeit, gute (persönliche) Unterstützung und Wertschätzung.
Viel Weiterbildungskredit.
Offene Schulpflege.
Leistungsstarke Verwaltung (Schulsekretär und -sekretärinnen).
- Die Atmosphäre im Team, Schulleitung ausgeschlossen.
Die Beziehung zu Schülern und Eltern.
Die Infrastruktur.
- Meine letzte Klasse.
Das innovative Lehrerteam im Schulhaus.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Die gegenseitige Unterstützung der LPs untereinander soweit wie möglich.
 Die positiven Rückmeldungen der Eltern und Schüler für meine Arbeit.
 Die vielen persönlichen Erfahrungen, welche mich als Person und Lehrerin weiterbringen werden.
 Die spannigen und erfolgreichen Klassenlager und Skilager.
 Die tollen Projekte an unserer Schule, welche wir Lehrpersonen trotz der grossen "sonstigen" Belastung ebenfalls noch meisterten.

- Die motivierten SchülerInnen.
Gelungene Elterngespräche.
- Die Schülerinnen und Schüler. Das Klassenzimmer. Die tolle Auswahl an Materialien in der Lehrerbibliothek.
- V.a. zu Beginn ein gutes Team (ohne SL), das sich gegenseitig half und zusammen versuchte, gute Schule zu machen.
Eine mitunter schwierige, aber sehr erfüllende und oft befriedigende Zusammenarbeit mit den Schülerinnen und Schülern. Es ist ein Privileg, mit Kindern arbeiten zu können, zu sehen, wie sie Dinge lernen, und sie dabei begleiten zu dürfen.
- Unsere Klassengemeinschaft.
- Meine Klassen, die Zusammenarbeit mit den Eltern, einige Projekte (z.T. in Zusammenarbeit mit der Handarbeitslehrerin oder LehrerkollegInnen), meinen idealen "Schulweg", die Infrastruktur mir den grossen Schulzimmern, die Zusammenarbeit (wenn denn überhaupt nötig) mit der Schulpflege, dem Schulpsychologischen Dienst, der schulischen Heilpädagogin und der Schulsozialarbeiterin, das Schulhaus und dessen Lage.
- Das tolle Team-Kollegium (exkl. SL).
Meine Heimatgemeinde.
Die Unterstützung des Schulpräsidenten.
- Die Kinder, Kollegen, die gute Infrastruktur und Ausstattung der Schule, das ländliche Umfeld.
- Eine gute Kollegin als Tandempartnerin mit intensivem fachlichem und pädagogisch/didaktischem Austausch auf hohem Niveau.
- Die gute Zusammenarbeit mit den anderen Lehrpersonen.
Das gute Schulhausteam.
- Geschätzte Kollegen und die gute Ausstattung, dazu z.T. tolle Eltern!
- Die Arbeit mit den Kindern, Eltern und einigen Arbeitskollegen und -kolleginnen. Die unzähligen Projekte, die ich mit meinen Klassen durchgeführt habe.
- Die angenehme Atmosphäre im Team
- Mein wunderschönes Schulzimmer.
Die Arbeit mit einem einzigen Kollegen.
Die Wertschätzung der Eltern und einzelner SchulpflegerInnen.
Ich liebe die Arbeit und die Herausforderungen beim Führen einer ganzen Mittelstufenklasse.
Das Klima im Team vor Einführung der Schulleitung.
Das Vertrauen der Schulpflege und "Arbeitenlassen" vor Einführung der Schulleitung.
Die Anerkennung meiner Kompetenzen und Fähigkeiten als Lehrperson vor Einführung der Schulleitung.
- Die Schülerinnen und Schüler.
- Viele Teammitglieder, Erfolgserlebnisse.
- Die Aufbauarbeit in den letzten 10 Jahren an der Schule ...als Ganze Einheit von KiGa bis zur 6. Klasse, Schaffung eines guten Klimas. Daraus folgte eine sehr hohe Sozialkompetenz unserer Kinder. Die Überschaubarkeit der Schule, jeder kennt jeden, die geografische Lage des Schulhauses, am Rand des Dorfes (Nähe zum Wald), Verfügbarkeit eines Schulbusses für Ausflüge und Exkursionen, fortschrittliche Einrichtungen, alle gemeinsamen und öffentlichen Anlässe von der Schule mit den Eltern, angemessene Klassengrössen, Nähe zum Wohnort- kurzer Arbeitsweg, überwiegend "pflegeleichte" Kinder und Eltern.
- Die gute Teamarbeit.
Die Bereitschaft im Team sich jederzeit zu helfen. Die Möglichkeit offen über Unterrichtsprobleme, Disziplinprobleme etc. zu sprechen und didaktisch und praktisch darauf zu reagieren.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Das Engagement im Team für die SchülerInnen.
- Der Hausdienst der immer freundlich und hilfsbereit in allen Lagen den LehrerInnen bei steht.
- Viele Erlebnisse und Begegnungen mit Schülern und deren Eltern.
- Die Zeit, als wir noch keine Schulleitung hatten, dafür guten Teamgeist und gegenseitige Unterstützung unter den Lehrkräften.
Gute Zusammenarbeit mit der Sozialarbeiterin und Aufbau einer Schulhauskultur.
- Super Kollegium und Abwartin, tolle Kinder, wertschätzende Eltern, unterstützende SL, schöne Umgebung, sehr schönes Schulhaus.
- Meine Basisarbeit mit den Kindern, Eltern.
- Die Freude der Schüler an ihren fertigen Arbeiten.
- Die Kolleginnen und Kollegen, die ebenfalls unter der katastrophalen Schulleitung litten (alle, die in den letzten Jahren gekündigt haben!) und noch immer leiden.
Das Umfeld inkl. Eltern, das sehr wohlgesinnt war und konstruktiv mit uns gearbeitet hat.
- Teamkultur und Zusammenarbeit mit dem Kollegium.
Arbeit mit den Schülern, fröhliche Erlebnisse mit den SchülerInnen.
Zusammenarbeit mit der Stellenpartnerin.
Schöne Schulanlage.
Gute Einbettung ins Dorfgeschehen.
- Langjährige Arbeit in der Gemeinde.
Zum Teil gutes Team.
Grosse Schulhausprojekte mit öffentlichen Aufführungen.
Zum Teil spannende Projekte mit einer Klasse realisierbar .
Zum Teil sehr spannende Arbeit mit den Klassen.
Zum Teil gute Zusammenarbeit mit den Eltern.
- Die Kinder.
- Zusammenarbeit im Team.
- Die ersten 10 Jahre in ...waren toll, da hat auch die Zusammenarbeit noch gestimmt! Mit der Vorlage zur Zusammenarbeit nahm dies ab.
- Die schöne und gute Zeit mit den Kindern.
Viele positive Rückmeldungen und Dank von Eltern.
Tolle Zusammenarbeit mit einer Kollegin.
- Allgemein die Arbeit mit den Kindern.
Die Zusammenarbeit und Wertschätzung der SL.
Die Zusammenarbeit und Wertschätzung der Eltern.
Den Austausch mit einigen Teammitgliedern.
Das Schulzimmer und seine Einrichtung / Atmosphäre. Das Schulareal.
Die Wertschätzung durch die Schulpflege bei Schulbesuchen.
- Die meisten Kinder hatten Freude an der Arbeit.
Die Kinder hatten etwas gelernt und staunten oft darüber.
Viele gute Kolleginnen und Kollegen.
- Die ersten 15 Jahre ohne Schulleitung und mit einem kompetenten Schulpräsidenten waren beruflich eine gute und fruchtbare Zeit. Die Arbeit in Arbeitsgruppen und Kommissionen ebenfalls.
Die Atmosphäre unter den Kollegen und Kolleginnen war gut. Es gab noch keine Grabenkämpfe, das Team war noch mehr oder weniger eine Einheit und fühlte sich gesamthaft verantwortlich für die Schule.
- Die unterstützende und unkomplizierte Atmosphäre im Team.
Die vielen guten Elternkontakte.
Die Arbeit mit den SchülerInnen.
Die gute Infrastruktur.
- Die vielen positiven Rückmeldungen der Lehrkräfte sind in meinem Gedächtnis gespeichert. Die Einblicke in die Sorgen und Nöte der Eltern und Kinder haben mich interessiert und bereichert.
- Von diesen 24 Jahren waren es 20 gute Jahre.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Gerne begleite ich bis jetzt meine Schülerinnen auf ihren Lernwegen. Diese Freude konnte man mir erstaunlicherweise nicht nehmen.

Die letzten 4 Jahre waren geprägt von wenig Wertschätzung, schlechter Führung, Leitung. Strukturreformen waren wichtiger als das Menschenbild!

- Die Arbeit mit den Kindern war immer ein Highlight. Ebenso das Verhältnis zu den KollegInnen.
- Die Herzlichkeit, Natürlichkeit und Dankbarkeit der gut erzogenen Kinder in meinen Klassen. Der Unterricht allgemein mit all seinen Möglichkeiten und unzähligen berührenden Momenten. Das Vertrauen, welches mir fast ausnahmslos alle Eltern entgegengebracht haben. Der Austausch mit meiner Stellenpartnerin und andern vereinzelt ArbeitskollegInnen. Die bis vor wenigen Jahren gegebene Freiheit, den Unterricht in der Wahl der Methodik oder der Lehrmittel und vieler Inhalte so zu gestalten, wie es einem persönlich am besten liegt (authentisch unterrichten). Die Möglichkeit, einen Teil meiner Arbeitszeit frei zu bestimmen. Die Möglichkeit meine Kreativität auszuleben. Vielseitigkeit der Arbeitsbereiche. Teamwork.
- Meine Arbeit im Schulzimmer zusammen mit meinen Schülerinnen und Schülern bereitet mir bis heute Freude.
- Die Kernaufgabe. Die tägliche Arbeit mit meiner Klasse. Gute Zusammenarbeit mit den Eltern. Die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit im Team. Gute Kollegen und Kolleginnen. Gute Infrastruktur.
- Die Arbeit mit den Kindern.
- Arbeit im pädagogischen Team.
- Einzelne Worte/Gespräche/Gesten von/mit einzelnen Lehrpersonen, SchülerInnen, Eltern, etc.
- Mein gutes Lehrerteam und schöne Erfahrungen mit den Schülerinnen und Schülern.
- Die Schülerinnen und Schüler, gewisse Kollegen und Kolleginnen aus dem Team, mein eigenes Schulzimmer.
- Die Schülerinnen und Schüler. Einzelne Kolleginnen und Kollegen.
- Die Zusammenarbeit mit meinem Parallellehrer (wir führten zusammen zwei A-Klassen parallel), gehört mit zu den wertvollsten Erlebnissen in meinem Leben, beruflich wie auch menschlich. Das Schulareal, so im Grünen gelegen, und der Blick aus dem Klassenzimmer, diese fantastische Weitsicht, einmalig!
- Ich wurde im Schulhausteam freundlich aufgenommen und die Kolleginnen und Kollegen waren mir gegenüber sehr hilfsbereit.
- Die Zusammenarbeit mit den vielen guten Kollegen und Kolleginnen im Schulhaus. Die gelungenen pädagogischen Interventionen, die SchülerInnen geholfen haben, ihren Weg zu finden.
- Das Team.
- Die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen, welche auch alle die Schule verlassen.
- Das Team, die Schülerinnen und Schüler.
- Die Schülerinnen und Schüler, einzelne Kollegen, den kurzen Arbeitsweg.
- Tolles, aufgeschlossenes Team. Intensive Zusammenarbeit unter Kollegen.
- Vor der Fusion von ... vor ca. 4 Jahren: Sehr gute Zusammenarbeit im Team, klare Führung vom früheren Schulleiter. Hervorragende Zusammenarbeit im Teamteaching mit Heilpädagogen, bevor er aufgrund des fehlenden Abschlusses austreten musste (trotz seiner jahrzehntelangen Erfahrung). Grosse Projekte in Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften. Sehr positive Entwicklungen vieler Schülerinnen und Schüler (gute Lehrstellen, erfolgreiche Karrieren).
- Das meist angenehme Klima mit den Schülern.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die gute Zusammenarbeit mit den anderen Lehrern.
23 Jahre vorwiegend gute Unterstützung durch Schulpfleger.
- Die früheren Zeiten ohne Schulleitung.
Einige besondere Klassen und Erlebnisse.
Die Ferien.
Eigenständiges Arbeiten.
- Meine Parallellehrerin, die allermeisten meiner Schüler, die allermeisten meiner Lehrerkollegen.
- Die Arbeit mit den SchülerInnen, die Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeit und den meisten Lehrer und Lehrerinnen.
- Zusammenarbeit im Kollegium. Wertschätzung durch das Kollegium. Sinnvolle Arbeit mit den SchülerInnen.
- Team, KollegInnen, Schulhauskultur, Aktivitäten, Werkstatt, Zusammenarbeit mit dem Hausdienst.
- Stimmung im Team und Zusammenarbeit.
- Die Zusammenarbeit mit dem Team war sensationell. Die Durchmischung an der Schule (KiGa, Hort, PS, OS) habe ich sehr geschätzt.
- Die gute und konstruktive Zusammenarbeit mit meinen mir unterstellten Mitarbeitenden.
- Arbeit mit SchülerInnen, Kommunikationsebenen mit Eltern, Teamarbeit.
- Ich habe in 7 Klassen gearbeitet mit insgesamt 9 Lehrpersonen. Die meisten waren offen und liessen mich immer wieder auch integrativ arbeiten. Zwei Lehrpersonen suchten aktiv eine Zusammenarbeit als gleichberechtigte Lehrpersonen. Die Schulleitung war um das Wohl der Lehrpersonen besorgt. Man konnte konstruktiv Kritik anbringen. Konstruktive Rückmeldungen waren eine Bereicherung.
- Die Arbeit mit meinen Kolleginnen im Doppelkindergarten, die Kinder in meiner Klasse, mein Arbeitspensum, meine Freude an der Arbeit, die gute Arbeit des Hauswarts und der Putzfrau.
- Die Kinder meiner letzten Kindergartenklasse, das Teamteaching und die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin und DaZ-Lehrkraft, die sehr hohe soziale Kompetenz des Schulleiters, der Ideenreichtum und die Konstruktivität des Stufenteams.
- Die vielen Jahre als Kindergarten-Lehrerin, welche den grossen, gestalterischen und pädagogischen Spielraum dieses Berufes in einem individuellen Rahmen begünstigte, eingeschlossen die wichtige, kreative Regeneration im Alltag, die im Sinne eines Dialogs wieder in den Unterricht einfliessen konnte. (Bevor die fixe, zeitliche Inanspruchnahme der Kräfte durch Administration und Sitzungen massiv zugenommen haben).
Die umfassende, stets hochinteressante Arbeit mit dieser speziellen Altersstufe (Vorschulkind) und den Eltern.
Das Verfolgen der weiteren Entwicklung der Kinder über den Kindergarten hinaus.
Die Zeit vor der "Verwissenschaftlichung" (Zeitgeist) und den daraus zu kurzfristig resultierenden Konsequenzen für Schule und Gesellschaft.
- Teamteaching mit meiner Stellenpartnerin, Arbeit mit den Kindern, Elternarbeit mehrheitlich, Arbeitsweg.
- Die Möglichkeit, selbstbestimmt zu arbeiten.
- Alles im und ums Schulhaus war sehr gut organisiert.
Meine Teamkolleginnen waren sehr engagiert und hilfsbereit.
Mit meiner Stellenpartnerin konnte ich effizient zusammen arbeiten.
Die Schulleitung war sehr kompetent und blieb in allen Situationen ruhig und gelassen.
- Team, meine Klasse, Fachbegleitung.
- Den guten Zusammenhalt im Unterstufenteam. Als Heilpädagogin habe ich mit allen sehr gerne zusammen gearbeitet.
- Die Fröhlichkeit und gute Stimmung unter den Kindern.
Die schöne Lage des Schulhauses und die Umgebung.
Zwei gute Freundinnen aus dem Team gefunden.
- Das Kollegium.
Den Schulort.
Das Schulhaus.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Kinder.
- Die Infrastruktur.
- Die Eltern.
- Zusammenarbeit mit einigen Kolleginnen.
Schulleiterin, die irgendwann, nach genügend Druck den Mut bekam, sich für unser Wohl und unsere Gesundheit einzusetzen.
- Kontakt zu Kindern.
Spezielle Anlässe.
Wohlwollendes Klima im Lehrerteam.
- Die Schülerinnen und Schüler.
Die Erlebnisse, die ich mit meiner Klasse machen durfte.
Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin.
Ein paar ganz besonders nette Lehrerkollegen/-kolleginnen.
Dass die meisten Eltern meiner SchülerInnen sehr positiv und dankbar waren.
- Das Team, die Schülerinnen und Schüler.
- Als Kleinklassenlehrer Kindern mit einem schweren Schicksal geholfen zu haben, Selbstvertrauen und Selbstsicherheit zurückzugewinnen, damit sie im Leben Erfüllung finden und sinnvoll tätig sein können (was im Nachhinein bei den meisten Kindern dann auch zutraf).
Kinder spiegelten mir mein Verhalten; ich durfte so von ihnen lernen und mich weiterentwickeln.
Viele komische (im positiven Sinne) und humorvolle Situationen.
- Teamkollegen, Schülerinnen und Schüler, Eltern.
- Gute Zusammenarbeit im UST-Team.
Gute Stimmung im Klassenzimmer mit den Kindern.
Viele spannende und lustige Schulstunden.
Besondere Anlässe wie Jahreszeitenwanderungen, Waldwochen, Projektwochen.
Gute Zusammenarbeit und Feedbacks von Eltern.
Gute Zusammenarbeit und grosse Entlastung durch Seniorin.
Je nach Zusammensetzung der SP und Leitung wertschätzende Haltung.
Trotz zeitlicher Mehrbelastung spannende Momente bei der Integration eines Kindes einer Heilpädagogischen Schule.
- Die Kinder.
Meine Freude beim Vorbereiten, Planen und Entwickeln des Unterrichts.
- Freundliche, meist aufgestellte Lehrkräfte. Aufgeschlossene, geduldige Schulleiterin. Wohlwollen bei der Schulpflege.
- Den guten Kontakt innerhalb des Lehrkörpers, zeitliche Freiheiten zur Aufgabenerledigung ausserhalb des Unterrichts.
- Die Arbeit mit den Kindern. Das selbständige Arbeiten. Die verantwortungsvolle Arbeit.
- Gute Kollegen.
Offene Kommunikation mit der Schulleitung.
Schöne Erlebnisse mit den SchülerInnen.
Stärkende Beziehungen zu SchülerInnen.
- Unterrichten in der Klasse.
- Arbeit im Team, Begegnungen mit einigen Schülerinnen und Schülern.
- Die Zusammenarbeit im Jahrgangsteam.
Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin.
Die Freundschaft mit mehreren Kolleginnen und Kollegen.
Die grosszügige Infrastruktur und die kurzen administrativen Wege.
Die "Aufgestelltheit" der Mehrheit der Schülerinnen und Schüler.
- Vielfältige Arbeit.
Kontakte zu Schülern und Lehrpersonen.
- Team, gute Organisation der Schule.
- Toller Schulleiter.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Junges dynamisches Team.

Meine Ausbildungen in Körperarbeit einfließen zu lassen.

Möglichkeit meinen Therapiehund mitzunehmen.

- Ich arbeite mit sehr engagierten und gut qualifizierten Lehrkräften zusammen.
- Die Arbeit mit den Kindern und dem Team.
- Zusammenarbeit unter den Schulleitungen innerhalb der Gemeinde.
Entwicklungsarbeiten im Schulhausteam.
Arbeit mit den Jugendlichen (Unterricht, Gespräche).
Übernahme von Verantwortung, Führung ganz allgemein.
diverse Kontakte.
- Infrastruktur, Kolleginnen und Kollegen.
- Die Arbeit mit den Kindern.
- In guter Erinnerung werde ich vor allem die Arbeit mit meiner Teamkollegin behalten. Wir haben uns gut verstanden und hätten gerne noch ein Jahr zusammen gearbeitet.
Ebenfalls in guter Erinnerung behalte ich die sehr kompetente Schulleitung. Sie war sehr effizient und gut organisiert.
- Meine KollegInnen, das Team, die Klasse, mein Kindergarten.
- Gutes Jobsharing mit Kollegin.
Allgemein gute Zusammenarbeit mit Kolleginnen.
Offene Schulleitung, sehr unterstützend.
Gutes Verhältnis zu den Eltern.
- Viele wunderschöne Augenblicke mit Kindern.
Die Kooperation mit den Lehrpersonen, im Schulhausteam und mit den Eltern.
Die Wertschätzung meiner Arbeit, meines Einsatzes.
- Das Lehrerteam, im Speziellen meine Stellenpartnerin und die anderen Kindergärtnerinnen.
Die Arbeit allgemein mit Kindern mit Migrationshintergrund.
- Super Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin und spätere DaZ-LP.
Austausch unter den KG-LP.
- Die Kinder und gemeinsame Erlebnisse.
ArbeitskollegenInnen.
Schulhausjubiläumsfest.
Lustige Aussagen und Fragen der Kinder.
- Teamteaching wegen grosser Klasse, IF, Stimmung im Team, Kinder.
- Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin.
- Gutes Team, Schulleitung und Schulpflege.
Gutes Arbeitsklima.
Gute Schulgemeinde.
- Das konstruktive Arbeiten in den 12 verschiedenen Kindergärten werde ich in bester Erinnerung behalten.
Die 14 bis 16 verschiedenen Kindergartenlehrpersonen arbeiten sehr kooperativ, engagiert und flexibel mit mir zusammen. Sie schätzen das Teamteaching und das individuelle Arbeiten mit mir als IF Fachlehrkraft.
Die drei verschiedenen SchulleiterInnen sind sehr wertvolle Vorgesetzte und leisten unglaublich grosse Arbeit.
Sie haben mich jederzeit wohlwollend und wertschätzend unterstützt bei/mit meinen Arbeitseinsätzen, betr. Elternarbeit, Förderprogrammen, Beobachtungsplänen, besonderen SOS-Einsätzen,...
Hier darf ich meine Ideen und Vorschläge jederzeit einbringen, Lösungen werden positiv geprüft, aufgenommen und umgesetzt.
Die Kreisschulpflege und Präsidentin hat sich ebenfalls sehr für meine offenen Anliegen eingesetzt und die nötigen Schritte vorgenommen.

Das Wohl jedes Kindes steht hier im Zentrum, damit ein positives, entwicklungsförderndes und individuelles Lernen stattfinden kann. Dies gelingt nur, wenn ALLE gerne zusammenarbeiten,

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

voneinander lernen und profitieren
und ein angenehmes Lernklima in den Kindergärten zu finden ist.

Herzlichen Dank für diese wunderschöne, interessante und überaus wertvolle Zeit hier in..., Stadt-....
undmit dem Vertrauen, welches ich gewonnen habe von allen Kindern, Eltern, Lehrpersonen,
SchulleiterInnen, Kreisschulpflege und meiner Präsidentin.

Sehr geschätzt habe ich ausserdem die IF Fachkonvente und die interne Weiterbildung von

- Die Räumlichkeit und der Aussengarten waren sehr schön! Es musste jedoch von mir zuerst in Stand gebracht werden.
Die Zusammenarbeit mit der Primarlehrerin (1. Klasse) in den letzten Jahren.
Die Klassen waren über all die Jahre toll. Es waren hauptsächlich Schweizer Kinder. Pro Klasse trugen im Schnitt 3 Ausländer zu Vielfalt bei, was sehr schön war. Trotzdem schätzte ich sehr, dass ich von den Kindern beim Unterrichten verstanden wurde und ich von Anfang an den Beruf, den ich erlernt habe (Kindergärtnerin) auch ausüben konnte. Ich musste nicht Deutschlehrerin spielen. Die Ausländerkinder wurden so auch immer sehr gut in die Gruppe aufgenommen und nie ausgegrenzt!
- Den guten Teamgeist,
Die Integration der Stufe Kindergarten ins Schulhausteam lange bevor das System dies vorschrieb.
Die Schulleitung (2 Personen).
Die multikulturellen Klassen.
- Die individuelle und abwechslungsreiche Arbeit mit den Kindern sowie mit der Mehrheit der Eltern. Auch meinen Wechsel in eine andere Schuleinheit beurteile ich als positive Erfahrung. Er brachte mir viel Motivation sowie Wertschätzung der neuen Schulleiterin innerhalb eines intakten Teams.
- Bis vor den Reformen eigentlich fast alles: Zeit für Hausbesuche, Plaudereien und Beratungen der Eltern, entspannte Stunden an den Nachmittagen, bevor die 4stündigen Blockzeiten kamen. Die Mittagessen und der Austausch mit den Kindergärtnerinnen, freiwillig und hochmotiviert.
Die Zeit also, wo man sich auf das Kerngeschäft, die Kinder, das Unterrichten und Kontaktpflege konzentrieren konnte.
Bis heute habe ich zu vielen Migrantaneltern noch losen Kontakt, war sie auch in deren Ländern besuchen.
- Die PT-Sitzungen.
Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin und IF-Lehrerin.
Hilfsbereitschaft unter Kolleginnen.
- Die Anerkennung von den Schülern und die Bestätigung von den Eltern.
- Die Kinder - ausser die Integrationskinder und andere Problemkinder.
- Die neuen Erfahrungen und Erkenntnisse, die ich aufnehmen durfte.
Lehrerteam.
Die Steigerung meiner Kompetenzen im administrativen Bereich.
Einblicke in den heilpädagogischen Bereich.
- Gutes und aufgestelltes Team.
Meine Schüler und Schülerinnen.
Schulleiter!
- Die Schulleitung, das Team.
- Der Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern sowie zum Lehrerkollegium.
- Die Arbeit mit den SchülerInnen und die Kinder im Allgemeinen.
- Meine Schüler, die gut bei der Sache waren, willig mitarbeiteten und disziplinarisch kaum Auffälligkeiten zeigten.
- Die Supervision.
Projektwoche
Spezielle Veranstaltungen im Schulhaus.
Strahlende Kindergesichter.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Arbeit in den Klassen, die Arbeit "an der Front".
- Den Schulpflegepräsident, sowie den grösseren Teil der Schüler und Eltern.
- Sehr angenehme Schulbehörde, vor allem der Schulpräsident.
- Die Arbeit mit den Kindern war ein Genuss! Leider wurde diese überschattet von vielen unnötigen administrativen Arbeiten sowie Gesprächen, Vereinbarungen, Teamarbeiten, Arbeitsgrüppchen hier und dort, sodass diese Arbeit in den Hintergrund gestellt wurde!
- Die Kinder meiner Klasse.
Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin.
- Schulleitung, einzelne Teamkollegen, SchülerInnen.
- Schulanlässe (Apéros, feste, Ausflüge etc.).
Einige Teamkollegen.
Tolle Infrastruktur.
Schüler und Schülerinnen.
- Tolles Team, engagierte Schulleiterin.
- Die Zusammenarbeit im Team.
- Sternstunden / Momente bei gutem Lernklima, Aha-Erlebnisse, Freude der Kinder, die Teamarbeit wenn sie gelungen war.
- Räumlichkeiten, Infrastruktur, Schüler, angenehme Kollegen.
- Den Computerraum im Schulhaus ... ermöglichte es mir, auch mit der ganzen Klasse damit zu arbeiten. Das helle, freundliche Klassenzimmer werde ich vermissen, jedoch nicht die kleinen Macken des neuen, modernen Schulhauses :).
Ich konnte durch die Mitarbeit am Förderkonzept sehr viel über die vorgegebenen Strukturen der Stadt und der Bildungsdirektion dazulernen und kann dieses Wissen an meinem neuen Schulort bestimmt wieder gebrauchen. Ebenso die wertvollen, positiven Erfahrungen mit den IF-Lehrerinnen!
- Tolle Zusammenarbeit im Team, super Schulleitung, Das Unterrichten, persönliche Beziehung zu Schülerinnen und Schülern.
- Kollegium, schöner Schulort, mehrheitlich aufgestellte und lernbereite Kinder.
- Schulleitungsververtretung
Unbürokratische Entscheidungsmöglichkeiten dank Aussenwachtsposition.
- Die Kinder :-).
- Die Arbeit mit den Kindern hat mir am meisten gefallen.
- Das Team und die Bereitschaft meinen Stundenplan so zu organisieren, dass ich die Zusatzqualifikation für die Sekundarstufe I machen konnte.
- Die Arbeit mit den Kindern.
Die meisten Teammitglieder.
- Die Arbeit mit den Kindern.
Das gute Klima im Schulhausteam.
- Den Unterricht mit den Kindern.
Die Fortschritte, die die Kinder gemacht haben.
Unsere Feste und kleinen Projekte, wenn wir ein Thema beendet hatten.
- Die Kinder, das Unterrichten und Unterstützen der Kinder, wenn sie in Nöten waren, die vielen Ideen die ich umsetzen konnte, die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin, gute Kontakte zu Lehrpersonen, engagierte, kompetente und herzliche Schulleitung, viele wohlwollende Eltern.
- Die SchülerInnen, sie kamen gerne zu mir in die Schule :).
- Jahresstruktur, Leitung.
- Ein eingespieltes Schulhausteam, welches offen und konstruktiv arbeitet. Ein Schulhausteam, welches einem die Möglichkeit gibt, eigene Ideen einzubringen und froh ist um kompetente Hilfe. Ein Schulhausteam, welches sich vom Reformwahn der Stadt und des Kantons nicht unterkriegen lässt und versucht, das Beste aus ihrer Situation zu machen. Eine Schulleiterin mit Elan und Verständnis. Eine tolle Schulkreispräsidentin, welche immer ein offenes Ohr hat und sehr bemüht ist, für konstruktive

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Lösungen zu sorgen!!!

Und nicht zuletzt wunderbare SchülerInnen, mit denen es Spass gemacht hat zu arbeiten. Danke an sie alle!

- Teamkolleginnen und Kollegen, bereichernde fachliche, sowie private Gespräche.
- Team im Schulbetrieb; Akzeptanz meiner Arbeit bei der Gemeindebehörde und im Kollegium; Arbeitsort; Reaktionen der Kinder und deren Eltern; Stimmung im Schulbetrieb und im engeren Umfeld.
- Die Arbeit mit der Klasse, mit den Schülern und Schülerinnen.
Den direkten Kontakt mit ihrer Fröhlichkeit, ihrer Kreativität und Spontanität.
Die guten Kontakte zu einigen Team-KollegInnen.
- Die Kinder, etliche KollegInnen.
- Alle Kinder und Eltern mit denen die Zusammenarbeit gefruchtet hat.
Allgemein den Alltag mit Kindern.
Die gute Stimmung im Team und das Zugehörigkeitsgefühl in der Gruppe.
Stabilität und Kontinuität eines ganz normalen Alltags.
- Die gute Beziehung zu den Schülern.
Die Beziehungen und Zusammenarbeit im kleinen, überschaubaren Team.
Die Gestaltung des Pausenplatzes und des Waldschulzimmers.
Klassenlager, Ausflüge und andere besondere Anlässe.
- Die gute Zusammenarbeit mit einigen (!) Teamkollegen.
Die meisten der knapp 80 Schüler, die ich in den letzten 8 Jahren unterrichten durfte.
Die konstruktive Zusammenarbeit mit vielen Eltern.
- Der Unterricht. Die Beziehung zu den Kindern.
- Unterstützung in schwierigen Situationen.
- Tolle Arbeit mit den Kindern, sehr mühsame Arbeit mit einigen Eltern (Goldküstel!).
Wenig Wertschätzung für meine Arbeit und für meine Person!
Sehr unehrliches Team!
Wenig Rückendeckung seitens Schulleitung in schwierigen Elterngesprächen!
- Sehr angenehme Arbeitskollegen, bei denen ich mich immer sehr wohl gefühlt habe!
Schönes Schulhaus, geniales Klassenzimmer.
Wertschätzung gewisser Eltern für meine Arbeit.
Die ersten 6 Jahre, bevor die Reformen kamen!
- Den Umgang mit den Schulkindern, die Spontanität der Kinder.
Das Team.
Unsere Schulleitung, die mir (uns) viel Wertschätzung entgegenbrachte.
Die doch relativ grosse Selbständigkeit in diesem Beruf.
Der Kontakt zu den Eltern.
- Die Kinder.
Freundschaften im Team.
Erfolge der Schüler.
Meine eigene Entwicklung.
- Sehr gute, wertschätzende Schulleiterin. Gute Zusammenarbeit im Lehrerteam, kollegial und unterstützend.
- Didaktische wie methodische Möglichkeiten im Unterricht.
Potenzial der SchülerInnen und Schüler.
Teamgeist.
- Schulleitung, Team, Hauswart, Schulhaus, SchülerInnen.
- Meine jetzige liebenswerte Klasse; die Arbeit mit den Kindern allgemein; die hervorragende, inspirierende und sehr ergänzende Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin; all die Teamteachingstunden, die uns sehr viel gebracht haben und auch unsere Zusammenarbeit bereichert und beflügelt haben; die 3 Weihnachtssingen, die ich in der UST und MST geleitet habe; die verschiedenen Theaterproduktionen; meine Kinderyogastunden im Freizeitpool; das schöne, alte Schulhaus mit Blick in den ...

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Zusammenarbeit im Team.
Die grossen Schulräumlichkeiten
Die gute Atmosphäre.
- Gute Vernetzungsangebote auf Kreis- und Stadtebene (IF-Fachkonferenz, Angebote IF-Fachstelle, Schu::com, usw.)
Gute Arbeitsbedingungen.
Gutes Arbeitsklima.
- Arbeit mit den SchülerInnen, Team, die meisten Arbeitsbeziehungen.
- Die vielen tollen Projekte und Erlebnisse mit der Klasse und meiner Doppelstellenpartnerin.
- Den Austausch unter wenigen Kolleginnen in fast freundschaftlicher Weise.
Die Neugierde und die Fröhlichkeit der Schülerinnen und Schüler.
- Das Team
- Unterrichtstätigkeit, Team, Arbeitsort.
- Team, in sehr guter Erinnerung!
Kleines Schulhaus.
Grosser Freiraum zum selber Gestalten.
Gute Infrastruktur.
Gute ausserschulische Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, gute Zusammenarbeit mit Betreuungspersonen.
- Die ersten 12 Jahre in zwei anderen Schuleinheiten in
Die Zeit als Teamleiterin im Schulhaus
Die interessante Zusammenarbeit mit Behördenmitgliedern (seit 5 Jahren nicht mehr).
2 grosse Feste, die ich organisiert habe.
Viele nette Kollegen.
Die Kinder meiner derzeitigen Klasse (3./4. mit IF und ISS), die mir ans Herz gewachsen sind.
Wie alle Kinder, die ich unterrichtet habe.
Grosser Rückhalt in der Elternschaft.
Wertschätzung durch Schulpflege in den ersten 12 Jahren in
- Die vielen guten Erlebnisse mit meinen Schülern.
Gutes Lehrerteam im Schulhaus.
- Die Arbeit mit den Kindern.
Viele wertvolle Kontakte geknüpft.
Viele persönliche Erfahrungen gemacht.
- Arbeit als sinnhaft und sinnstiftend empfunden. Positive Feedbacks von Schülern, Eltern.
- Ich habe jahrelang in einem engagierten, lustigen Team arbeiten können. Die Arbeit war keine Sekunde langweilig und auf meine Lehrerkollegen und -kolleginnen habe ich immer 100% zählen können.
- Die gute Zusammenarbeit mit einigen Kollegen und Kolleginnen.
Die lockere Stimmung im Lehrerzimmer in der Pause (nicht nur immer Schulthemen, entspannende Minuten trotzdem konnte einmal etwas besprochen werden).
auch gemeinsame ausserschulische Anlässe.
das individuelle Schulzimmer konnte vorwiegend behalten werden.
Schulleiterin, die Sachen prüft und nicht nur stur durchsetzen will.
- Das Arbeiten mit den Kindern, Freude am Lernen wecken, Hilfsbereitschaft der Kinder mir und den Mitschülern gegenüber, rücksichts- und respektvoller Umgang miteinander.
- Diese Frage kommt zu früh!
- Die Schuljahre bis 2004.
- Die positive Zusammenarbeit mit allen Gremien.
Die Freude der Kinder am HA- Unterricht und der offen ausgesprochene Dank der Eltern für die geleistete Arbeit in diesem Fach.
Die Freiheit in der Beschaffung von Materialien und Werkzeug.
Die Wertschätzung über meine Tätigkeit als Bezirksschulpflegerin.
Die positive Einstellung aller Gremien für meinen Kampf zur Erhaltung der HA- und Werkstunden.
Die Anerkennung meiner kritischen Voten zum neuen Volksschulgesetz und den teils sinnlosen

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Schulversuchen.

Das Verständnis meiner Schulleitung und Schulpflege über meinen Unmut zur nicht Berücksichtigung meines DAG-Urlaubes durch die BID.

Das gute Klima in den 24 Jahren der Zusammenarbeit.

Die Empörung über meine Kündigung.

- Die Zusammenarbeit mit Schülern, Eltern und Kollegen.
- Die Begleitung und Entwicklung der Kinder, die Schulanlagen und ihre Umgebung, die gute Zusammenarbeit im Team während 23 Jahren, dies gilt auch für die Schulpflege während 22 Jahren.
- Kolleginnen/Kollegen, Schüler.
- Die Arbeit mit den Kindern!
- Die vorwiegend positive Arbeit mit den Kindern und den Eltern.
Die Freiheiten und Möglichkeiten der persönlichen Entfaltung, welche der Beruf geboten hat.
Den schönsten Beruf ausgeübt zu haben.
- Die immer aufs Neue spannende Arbeit mit den Schulanfängern.
Die Möglichkeit, kreativ zu arbeiten.
Die Gelegenheit, all das, was ich gerne tue, im Beruf zu gebrauchen, weil die Tätigkeit so vielseitig ist und viel Spielraum lässt.
- Ich konnte schöne Erfahrungen sammeln. Einerseits durch die unterstützende Haltung für meine Zusatzqualifikation vom Primar- zum Sekundarlehrer durch Schulleitung und -pflege. Andererseits mein Erlebnis, dass ich effizient und zielgerichtet mithelfen konnte, zwei destabilisierte Klassen in Mathematik und Natur & Technik aufzufangen.
Das Team ist mit seinem Schulmodell sehr engagiert und hat mich beeindruckt. Der Erhalt einer kleinen, ländlichen Schule stellt hohe Anforderungen und wird hier mit grossem Engagement aller Beteiligten betrieben.
Die Kündigung aus pensentechnischen Gründen muss ich verschmerzen. Allerdings habe ich sofort eine neue Stelle gefunden, erlebe mich als gefragten Berufsmann und kann sogar den Abschluss der Ausbildung noch besser absichern.
- Beziehung zu den Kindern.
- Meine sehr nette und gute Stellenpartnerin, meine Arbeitskollegin vom gleichen Wohnort, die Schulleiterin, das Schulzimmer, den Beamer und die wenigen Sitzungen, an denen ich dabei sein musste.
- Das Lehrerteam / die Zusammenarbeit und die Stimmung im Team.
- Das kollegiale Arbeitsklima und die verständnisvolle Schulleitung und Schulpflege.
- Die Schüler und das Kollegenteam.
- Schöne und gelungene Unterrichtsstunden mit den Schülern.
- Zusammenarbeit im Team.
Teamanlässe (keine obligatorischen Weiterbildungen!).
Gewisse Events mit den Schülern.
- Klassenlager.
- Abteilungsdurchmischte Klassen.
Guter Stundenplan.
- Die stetige Auseinandersetzung mit unterrichtsrelevanten Fragen.
- Die Schüler.
Einzelne, bestimmte Kolleginnen und Kollegen.
Die Loyalität des ganzen Lehrerteams.
Die transparente Arbeit der Schulleitung.
Die Rückmeldungen von Behördenvertreterinnen und -vertretern.
- Die gute Zusammenarbeit im Team und die positiven (als auch negativen) Erlebnisse mit den SchülerInnen.
- Das kollegiale Team, ein kleines übersichtliches ländliches Schulhaus.
- Meine tollen Fachkolleginnen, wir waren ein super Team. Mit dem übrigen Team fühlte ich mich auch

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- sehr wohl. Die tolle Küche. Die Freiheit, viele Projekte durchzuführen. Meist freie Zeiteinteilung meiner übrigen Arbeit. Finanzlage problemlos, wir mussten nicht knausern.
- Der Unterricht mit der eigenen Klasse, die Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung im Jahrgangsteam, Jahrgangsteamausflüge, Entwicklung von ehemaligen (auch schwierigen) Schülerinnen und Schülern in ihren Berufslehren, gute Infrastruktur im Schulhaus, Unterstützung des Teams während dem Jahr als HV.
 - Team.
 - Ich fühlte mich wohl in diesem Team arbeiten zu dürfen. Ich fühlte mich getragen von der Schulleitung.
 - Die Akzeptanz durch Schulpflege, Schulleitung und Lehrerschaft.
 - Arbeit mit Schülerinnen und Schülern.
Dankbarkeit und Wertschätzung der Eltern.
Zusammenarbeit mit gewissen Teamkollegen.
 - Unser Team.
Unser kompetenter Schulleiter.
 - Die Mitarbeit der Kollegen. Super Kollegium.
 - Team, Schüler, Events.
 - Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern.
 - Die Zusammenarbeit mit den Eltern, SL, dem Team, den Behörden.
Die gute Infrastruktur der Schule.
Meine Schülerinnen und Schüler.
 - Die wunderbare Arbeit mit den Jugendlichen, die witzigen Stunden, die Lager und Reisen, die Projektwochen, die tolle Zusammenarbeit in meinem Jahrgangsteam.
 - Die Zusammenarbeit im Jahrgangsteam, einzelne Menschen aus dem gesamten Umfeld Lehrer-Eltern-Schüler.
Viele Highlights im eigentlichen Kerngeschäft.
Meine Fähigkeit, auf die Bedürfnisse der Jugendlichen zu reagieren.
Diverse Klassenlager.
Mein Anstellungsgespräch.
Einige gute Weiterbildungen.
 - Zusammenarbeit, Solidarität, Kollegialität.
Projekte.
Anerkennung.
Arbeitsplatz.
 - Einige KollegInnen, mit denen der Austausch und die Zusammenarbeit unkompliziert, effizient und gegenseitig wertschätzend über lange Jahre bestehen.
 - Liebe Kollegen.
Schönes Schulzimmer.
Fortschrittliche Schule, die Neues wagt und miteinander in Angriff nimmt.
Mitsprache bei wichtigen Entscheidungen, die die Stufe aber auch die gesamte Schule betreffen.
Die Möglichkeit der Weiterbildung zum schülerzentrierten Lernen und dessen Umsetzung.
 - Team, Kinder, Kreisschulpflege
 - Alles.
 - DAG.
 - Sehr freundschaftliches bis herzliches Verhältnis mit praktisch allen Teammitgliedern.
Überwiegend dankbare Arbeit mit den Jugendlichen / bei Hausämtern usw.
Gefühl, für die Entwicklung / berufliche Zukunft der Jugendlichen eine wichtige Rolle zu spielen.
Gute Zusammenarbeit im Schulhaus, mit städtischen Gremien und Verwaltungsstellen (z.B. SBMV).
Längere Periode mit konstruktiven Gestaltungsmöglichkeiten (z.B. erste Oberstufenreform 1999- 2001).
 - Zusammenarbeit mit Jugendsozialarbeit.
Positive Grundstimmung im Verhältnis L-S und S-S im Schulhaus.
 - Vor allem die Arbeit mit den SchülerInnen, zu sehen wie sie Erfolg im Beruf/Leben haben, wenn man

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

sie nach einigen Jahren wieder sieht. Früher das kollegiale Verhältnis mit den andern Lehrpersonen, als man noch Zeit hatte über anderes als Schule zu reden (zum Teil Privates, Austausch über Kulturelles, wie Bücher, Theater, Kino).

- Das Team, die Schulpflege, die Zusammenarbeit mit der Schulverwaltung und meiner Kollegin in der Schulleitung.
- Die konstruktive Zusammenarbeit in der Schulleiterkonferenz, das am Schluss sehr gut aufgestellte Schulhausteam, welches ich leitete.
- Gute Teamarbeit mit den Lehrpersonen, Unterstützung durch die Schulpflege und die Schulverwaltung, gute Zusammenarbeit mit Schulleitungskollegen. Genügend Infrastruktur.
- Die Zusammenarbeit als SL mit den Mitarbeitenden.
- Das Bestreben der meisten SchülerInnen, möglichst das Beste aus der Schule herauszuholen.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Die Fachlehrpersonen sollten nicht immer zum spotten "missbraucht" werden.
- Hinschauen, hinhören, ernst nehmen.
- Den Umgang mit Kritik von Seiten der Eltern empfinde ich als sehr schwierig. Die Wertschätzung der Eltern für meine Arbeit hat mir manchmal gefehlt. Ich wünschte mir, die Schulpflege würde uns in dieser Hinsicht noch mehr den Rücken stärken. Schliesslich wohnen sie in der Schulgemeinde und haben einen ungezwungeneren Kontakt zu den Eltern.
- Direkterer Kontakt zu den Lehrern in verschiedenen Anliegen.
- Schönwitterschulleitung.
Mängel in der Kommunikation.
Auf Selbstdarstellung bedacht.
Wertschätzung, Empathie und Loyalität ausbaufähig.
- Mehr Kompetenzen bei den Führungsaufgaben (Antrag auch an die BiD).
- Die Schulpfleger sind zu wenig professionell.
Es wird über Dinge abgestimmt, ohne über die Folgen nachzudenken (z.B. Einführung GST, wie geht's nachher weiter?).
Die Schulbesuche sind ein wichtiges Mittel um Wertschätzung zu zeigen. Müssen unbedingt wieder aufgestockt werden.
Bericht aus Schulbesuchen ist einziges schriftliches Papier, das eine LP hat (bei grossen Teams ist es der SL nicht möglich, so umfassende Schulbesuche mit MAG zu machen).
- Bauliche Massnahmen wurden nur zu einem späten Zeitpunkt umgesetzt. Der DaZ Förderungsraum befand sich zwei Jahre lang im Keller des Kindergartengebäudes. Seitens von Eltern wurde ich gefragt, wohin die ganzen Steuergelder kommen. Es war schwierig, Erneuerungen der Einrichtung durchzusetzen. Wir Kindergärtnerinnen fühlten uns oft nicht ernst genommen von der Schulpflege. Nun wird ein Förderungsraum gebaut in der Mitte des Kindergartenspielplatzes, das heisst die Kinder haben keinen Platz mehr zum spielen. Eine andere Lösung wäre uns lieber gewesen.
- Kindergärtnerinnen haben oft einen langen Weg um an den Sitzungen im Schulhaus teilzunehmen. Sitzungen sollten nicht zu früh angesetzt werden. Auch sollten Schulhäuser angehalten werden ihr Sitzungen alternierend zu führen, wenn sie Stellenteilungen haben. So dass jede Lehrperson die Möglichkeit hat, an ihren Arbeitstagen die Sitzungen zu besuchen (bei Klassenverantwortung).
Aktive Unterstützung der Schulleitung bei der Suche nach einer StellenpartnerIn, wenn diese mitten im Jahr ausfällt, infolge Krankheit oder Schwangerschaft. Das Erhalten von Teilzeitstellen in diesem Beruf ist absolut wichtig!
Die Kreisschulpflege ...macht einen sehr guten Job. Danke!
- Ich liebe meinen Beruf sehr und ich bedaure es sehr, dass ich wirklich meine allerliebste Stelle in ... aufgeben muss. Die Gründe sind offen dargelegt. Schade, dass man mit der Integration in Regel-Schulen so umgehen muss, nur weil entweder die Ressourcen zu gering sind, oder die Heilpädagogen unprofessionell arbeiten. Meiner Meinung nach, sollte man die Leute hier qualifizieren, die das Schweizer System auch kennen und nicht günstigere Arbeitskräfte aus dem Ausland holen, die nicht in der Lage sind, sich in kurzer Zeit sich das Schweizer Schulsystem anzueignen.
Außerdem bin ich der Meinung, alle müssten die Organisation der Integration genauesten überdenken. Es kann wohl nicht sein, dass auf Kosten der Regel-Lehrpersonen Kinder integriert werden. Für mich ist es eindeutig, dass genau auf Kindergartenstufe für die Integration eine 200 % Stelle bewilligt werden müsste. Ich bin absolut nicht gegen die Integration, im Gegenteil ich bin der Meinung, dass die Idee dahinter sehr gut ist. Nur ist die Umsetzung mit wenigen Ressourcen schlecht möglich.
- Das Engagement sollte wieder mehr in Richtung "Arbeit an der Basis" anstatt in viele Projekte gehen. Integration ist nicht das Nonplusultra, und sollte gut durchdacht sein.
An der untersten Stufe im Bildungswesen sollte nicht gespart werden.
- Es kommt leider immer häufiger vor, dass Lehrpersonen an einem Burnout erkranken. Bei einem Wiedereinstieg bitte ich die Schulpflege, den Gesundheitszustand jener Lehrperson gut zu prüfen und sie in der Wiedereinstiegs-Phase speziell zu begleiten. In meinem Falle war mein Kollege, den ich zu 40% für ein Jahr entlasten sollte, ganz klar nicht mehr in der Lage seine Berufsaufgabe zu erfüllen. Dies war der Schulleitung sowie der Schulpflege bestens bekannt. Trotzdem wurde wenig unternommen, den daraus entstehenden Leidensdruck von den betreffenden Schülern sowie mir, als

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

seine Job-Scharching-Partnerin, zu mindern. Dies wurde aus meiner Sicht aufgrund finanzieller Konsequenzen und fehlender Führungsstärke unterlassen.

Schade, ich werde nach dieser Erfahrung wohl nicht mehr auf meinen Erstberuf zurückgreifen.

- Die LP wertschätzend und wohlwollend unterstützen.
- Unterstützt die Lehrer bei der Berufsausübung. Integration ist ein schwieriges Unterfangen, welches gut geplant werden muss, damit sie wirklich funktioniert. Es braucht genügend Ressourcen, diese waren bei uns nicht vorhanden. Wir fühlten uns teilweise im Stich gelassen.
- Oft wurden Sachen bestimmt, die nicht in unserem Sinne und nicht nachvollziehbar waren.
- Betrifft vielleicht nicht direkt die Schulpflege: Integration von verhaltensauffälligen Kindern kann nur gelingen, wenn den Lehrpersonen von Anfang an genügend Ressourcen zur Verfügung gestellt und sie vollumfänglich unterstützt werden. Das war bei uns nicht der Fall und ist mit ein Grund, weshalb ich meine Arbeit hier aufgebe.
- Schulbesuche sollten angekündigt werden
MAB unbedingt professionalisieren, nicht durch Laien durchführen lassen
- Teilzeitangestellte werden oft missbraucht, um in ihrer freien Zeit Gratisarbeit zu leisten
- Nichts
- Bevor wir eine Schulleitung hatten, fand ich, dass sich die Schulpflege zu sehr in Dinge eingemischt hatte, bei denen sie gar nicht kompetent genug sind, um sie zu beurteilen. (Auch wenn ihr Engagement nur gut gemeint war.)
- Keine. wenn ich Anliegen habe, deponiere ich die immer selber.
- Durch Einführung der Schulleitungen sind die Schulpflegern weit weg von unserem Alltag und dennoch haben sie ein gewichtiges Wort bei der MAB mitzureden. Mehr Präsenz im Schulhaus/Lehrerzimmer ohne einen Auftrag oder Gespräch zu erledigen wäre schön.
- Die Schulpflege soll die Schule und nicht die Eltern/Schulleiter pflegen! Dazu gehört, dass Lehrpersonen gestärkt, unterstützt und entlastet werden. Leider war oft das Gegenteil der Fall. Ebenso fehlte Wertschätzung, Menschlichkeit und der Einsatz des gesunden Menschenverstandes. Die Angst vor den Eltern (und einer gescheiterten Wiederwahl) scheint zu gross zu sein. Schade.
- Präsenzer sein und nicht nur einmal im Jahr erscheinen.
Interesse am Geschehen der Schule/Klasse zeigen.
Hinter den Lehrern stehen und ihre Meinung vertreten.
Für das MAB qualifizierte Leute anstellen, nicht ein Dachdecker oder Bauern.
- Entweder soll sich die Klassengrösse bedeutend nach unten verändern - oder die Arbeiten rund ums eigentliche Unterrichten sollen verringert werden.
Bei gleichbleibender Klassengrösse ist integrative Schulung (vor allem bei verhaltensauffälligen Kindern) sehr schwierig!
Schulische Standortgespräche sind für Eltern mit geringer schulischer Bildung eine grosse Überforderung - und es schüchtert Eltern ein, wenn sie dabei 3 oder 4 Lehrpersonen gegenüber sitzen müssen.
- Die zeitliche Beanspruchung als Lehrperson ist riesig und entspricht nicht der üblichen Jahresarbeitszeit.
Immer mehr administrative Arbeiten ohne zusätzliche Entlastungen. Dies hat sich in den letzten 20 Jahren wesentlich geändert und der Beruf ist nicht mehr so attraktiv.
- Wertschätzung nicht nur predigen, sondern auch selber leben!
- Zu wenige Ressourcen für die Integration.
Zu grosse Klassen bei nahezu 100% Kindern mit Migrationshintergrund.
Wenig Unterstützung in der Handarbeit.
Zu viel Arbeitsbelastung neben dem Kerngeschäft.
100% Stelle ist fast nicht mehr zu bewältigen.
Zu grosse Belastung der Schulleitung.
- Mehr Präsenz, mehr qualifizierte Gespräche mit ihnen, mehr fachliche Kompetenz der SchulpflegernInnen,
Wertschätzung der Arbeit, die sich auch im MAB niederschlägt,
Minimierung der Administration oder zumindest sich dafür einsetzen, dass die Büro-Arbeit am PC sich

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

verringert. Sich einsetzen, dass komplizierte Anmeldeverfahren/ langwierige Förderdiagnostische Instrumente z.B. beim Schulpsychologischen Dienst wegfallen.

Anregung geben, dass Sitzungen z.B. pädagogische Teams (PT) kürzer und weniger sein können, die Protokolle der PT von Hand geschrieben werden können.

Im Hinblick auf die halben Stellen, die Schulkonferenzen/Weiterbildungen alternierend an verschiedenen Tagen stattfinden, da ein freier Tag nicht heisst, dass die LP auf Abruf für das Schulhaus da ist, sondern an diesem Tag ev. einen andern Job/eine andere Beschäftigung hat.

Bei Konflikten mit Schulleitungen Lehrpersonen gegebenenfalls gegenüber Schulleitungen unterstützen, SL machen auch Fehler, Mut haben, SL darauf hinzuweisen.

- Die Rahmenbedingungen für die Integration stimmten nicht. Auf unsere Anliegen wurde nicht eingegangen. Das Interesse auf Seiten der SP zum Thema Integration war gering (keine Schulbesuche, keine Nachfrage, keine Unterstützung).
- Vertrauen in die Fachkompetenz und Erfahrung der Lehrpersonen.
Wertschätzung ausdrücken.
Mut zu gemeindeinternen Entscheidungen an Stelle von Warten auf "Befehle von oben".
- Ausserschulische Aktivitäten für Jugendliche müssen ausgebaut werden, damit in der Schule mehr unterrichtet werden kann. Die öffentliche Schule darf nur so viel erziehen, dass gelehrt werden kann, doch Schule sollte nicht alle Erziehungsdefizite ausgleichen müssen. Der Begriff Arbeit muss von Egoismus entkoppelt werden, damit altruistisches Handeln wieder möglich wird.
- Steht hinter Lehrer.
Hat grosses Vertrauen in Lehrer.
Arbeitet effizient.
Ist flexibel und meistert nicht alltägliche Situationen gut.
- Ich schätzte die gute Zusammenarbeit.
- Sich vermehrt einsetzen für die Anliegen der Lehrer (z.B. für mehr Platz bei grossen Klassen! Sich wehren gegen niveauübergreifende Gesamtklassen).
Häufiger auf Schulbesuch kommen.
- Herzlichen Dank für die gute und angenehme Zusammenarbeit, die Wertschätzung, die Unterstützung und die schöne, erfahrungsreiche Zeit in der Schule.
- Wir sind absolut unterbezahlt, was den zeitlichen und sozial zumutbaren Aufwand angeht.
Wir sind oft nicht genügend unterstützt worden von der Schulpflege, wenn es um verhaltensauffällige SchülerInnen gegangen ist. Das ist mit dem Schulleiter-System viel besser geworden.
Wir sind mit Projektgruppenaufträgen zugesichert worden, so dass es schwierig war, sich auf unsere Kernarbeit zu konzentrieren (die da wäre: das Unterrichten).
Das nicht mehr ganz neue Französisch-Lehrmittel Envol ist unbrauchbar für den Unterricht mit B- und C-SchülerInnen.
Das ganz neue Englisch-Lehrmittel ist unbrauchbar für den Unterricht mit B- und C-SchülerInnen.
Englisch und Französisch in der Primarschule ist pädagogisch, didaktisch und methodisch gesehen ein Unsinn - lesen Sie doch gerne einmal Jean Piaget.
Wehren Sie sich gegen den "Concorde-Effekt", schaffen Sie Englisch und Französisch auf der Primarschule ab.
Gestalten Sie den Lehrerberuf wieder attraktiver: Entlasten Sie die Klassenlehrkräfte, zahlen Sie bessere Löhne aus, schaffen Sie unnötige Projekte ab, stärken Sie die Position und das Ansehen von Lehrkräften in der Gesellschaft.
Setzen Sie sich für echte Integration von schwächeren Schülern ein, nicht für Scheinintegration in normalen Volksschulklassen - die schwächsten Schüler sind nicht so blöd, dass sie nicht merken, dass sie in einem normalen B-Unterricht nicht ansatzweise eine Chance haben.
- Klare Führung der Schulleitenden, mit Visionen voraus!
- Dass man Gespräche nicht durch Papier ersetzen kann.
- Kümmern Sie sich um Ihre Leute! Besuchen Sie die Teams, interessieren Sie sich für Entwicklungen und ermutigen sie die Teams, Neues zu probieren.
- Das Wissen, über das Lehrpersonen verfügen, sollte eingebracht werden können. Die Verbürokratisierung und die komplizierten Abläufe sollten gestoppt bzw. vereinfacht werden.
Menschenorientierte, kooperative, zielorientierte, "entscheidungsbereite" und kompetente Führung ist dringend nötig.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Mehr Wertschätzung!
Gefragt (bei der Schulpflege) ist Kompetenz in der Sache, die die Mitarbeitenden (e.g. die Lehrpersonen) ausüben. Eine wohlwollende, verständigende, unterstützende Haltung gegenüber der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern, mit Eltern, im Kontakt mit Lehrmeistern.
Effiziente und grosszügige Behandlung von organisatorischen und finanziellen Belangen. Gespart wird nicht mit Minutenzählen und lange verschleppten Zahlungsterminen beim Vergüten von Auslagen.
Sorge der Behördenmitglieder. Sorge tragen (gegenüber den Lehrpersonen, den Schülerinnen und Schülern). Umsicht, Rückfragen, Bedingungen korrigieren (Schülerzahl, Klassengrösse, Einsatz von mehr Lehrpersonen bei belasteten Unterrichtssituationen)
- Ich anerkenne das hohe Engagement der Schulpflege für die Anliegen der Schule.
- Weiterbildungen für alle gleichermassen zu regeln. Ist nun in Arbeit
- Klare Aufteilung von strategischer und operativer Leitung. Es soll Sach- und nicht Parteipolitik im Vordergrund stehen. Das Schulsekretariat soll die Schulleitung möglichst umfassend von administrativer Arbeit entlasten.
- Es ist darauf zu achten, dass für das Kerngeschäft der Schule genügend Ressourcen und Zeit zur Verfügung stehen. Die administrativen Aufgaben und die diversen Teamsitzungen müssten wieder reduziert werden. Neue Aufgaben sollten in verlangsamtem Mass eingeführt werden oder etwas Altes auch mal abgeschafft werden.
- Die Schulpflege soll auch den Lehrpersonen bei schwierigen Situationen beistehen und nicht immer nur den Eltern.
- Klassengrössen müssen dringendst an die Schulraumgrössen angepasst werden. schulräume müssen "lärmschluckend" gebaut sein. Es kann nicht sein, dass 24 Kinder in angemessener Lautstärke im Freispiel spielen und ich mein Ohr dennoch zu einem Kind hinhalten muss damit ich überhaupt verstehe was es mir sagen will! Das ist weder für die Kinder noch für die Lehrperson gesund!
- Es sollten mehr Belange an die Eltern zurückgegeben werden. Man sollte als Lehrperson nicht den Prellbock für alle Fruste und Sorgen der Eltern sein.
Die 1. Klassen sind zu gross für die Arbeit mit sonderpädagogischen Massnahmen. Mit 26 Schülern lässt sich kaum individualisieren.
- Habe keine speziellen Anliegen.
- Es wird immer um den heissen Brei geredet. Jedoch wenn es "brennt" ist keine Unterstützung da (obwohl einem zugesichert wurde: "Falls der "Notstand" eintrifft, sind wir da!"). Jeder wird vertröstet und "hängen" gelassen. Mit geschliffenem Mundwerk wird alles harmlos dargestellt. Die Unterstützung ist sehr gering. Dies kostet einem Kraft und auch Motivation. Es wäre in Zukunft sehr wichtig, sich den Aufgaben einer Schule zu widmen. Es geht hier um die Kinder, nicht um irgendwelche Maschinen, die auf Knopfdruck alle gleich funktionieren! Und am Schluss sind es die SchülerInnen, die darunter leiden.
- Den KiGa auch beachten und gleich wie die Primarstufe behandeln. Vor allem, was die Infrastruktur betrifft.
- Die Belastungen ausserhalb des "Kerngeschäfts" sind riesig und sollten aufs mindeste beschränkt werden, da die Qualität des Unterrichts darunter leiden kann. Die Zusammenarbeit und der Austausch der Lehr- und Fachlehrpersonen ist gegenüber jeglicher administrativer Arbeit höher zu gewichten, da dies meiner Ansicht nach den Kindern am meisten bringt.
- Es sollte jeweils mit den Lehrpersonen gesprochen werden, bevor Entscheide gefällt werden!
Wenn ich jemandem von der Schulpflege im Schulhaus oder auf dem Pausenplatz begegne, möchte ich auch gegrüsst werden!
Undurchsichtige Entscheide tragen zu Unmut und schlechter Stimmung im Lehrerteam bei.
Die Lehrpersonen sollten an den Schulpflegesitzungen angemessen vertreten werden, insbesondere, wenn es um Anträge von Lehrpersonen geht!
Gegenseitige Wertschätzung ist das A und O, wenn die Schule eine gute Schule sein soll! Dafür hat man schliesslich auch ein Leitbild.
- Dass LPs mit kleinen Pensen für das Team sehr wertvoll sind - hinsichtlich Kreativität, Vielfältigkeit, spontanen Einsätzen bei Krankheit etc.
- Austrittsgespräch wären gut, haben aber in meinem Fall nicht stattgefunden. Mir wurde am Verabschiedungsabend das Arbeitszeugnis in die Hand gedrückt.
Gute Balance zwischen Lehrkörper selber Entscheidungen treffen lassen und vorschreiben.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Schulleitung kümmerte sich herzlich wenig um meinen Zustand, nahm Warnsignale, dass ich keine Energie mehr hatte, nicht ernst, fragte nie nach wie es mir gehe.
Jetzt kündige ich und versuche ganz in Ruhe wieder zu Kräften zu kommen.
- Die Unterstützung und die Leitung durch die Schulpflege waren wohlwollend und unterstützend.
- Es wäre wünschenswert, wenn sich jemand für die Kindergartenstufe richtig interessieren und stark machen würde. Das heisst den Kindergärtnerinnen zuzuhören und sie mit Taten zu unterstützen.
- Die Wertschätzung gewisser Mitglieder der Schulpflege gegenüber dem Lehrkörper dürfte besser sein. Finanzielle Überlegungen dominieren vielfach die pädagogischen Aspekte.
Seit der Anstellung des Schulleiters hat sich doch Einiges (auch im Zwischenmenschlichen) positiv geändert.
- Schade, dass mit dieser Schulentwicklung die Qualität des Unterrichts stets abnimmt (aus Gründen der Überlastung), die Quantität hingegen einen immer wichtigeren Platz einnimmt, wodurch die Oberflächlichkeit stets zunimmt. Ich hätte mehr Opposition von der Schulpflege gegenüber der Bildungsdirektion gewünscht, zu Gunsten der Lehrkräfte.
- Keine. Ist in Ordnung.
- Merci
- Offene Zusammenarbeit: Ich habe eine sehr offene Schulpflege erlebt, bei der meine Bedürfnisse und Anliegen ernst genommen wurden und auch eine Umsetzung angestrebt wurde.
- Seit bald 2 Jahren haben wir eine Schulleitung für die Einheit Es ist eine sehr grosse Schuleinheit und die beiden SL waren mit ihrer Aufgabe überfordert. Nach nur einem Jahr wurde ein SL krankgeschrieben. Die Arbeit für einen SL war fast nicht mehr zu bewältigen und für uns Lehrpersonen oft sehr schwierig. Dank einer guten Schulsekretärin, welche auch als SL arbeitet, hat sich die Situation im letzten halben Jahr verbessert. Ich finde, dass man eine so grosse Schuleinheit nur mit 2 SL und einer Schulsekretärin kompetent führen kann.
- Dass sie, trotz viel Engagement, Laien sind. Das sollten sich vor allem die Schulpfleger, die am MAB beteiligt sind, hinter die Ohren schreiben.
- Durch meine Tätigkeit als Schulleiterin hatte ich immer einen guten Kontakt und regen Austausch mit allen Mitgliedern der Schulpflege (Austritt im letzten Sommer aus gesundheitlichen Gründen).
Ein spezielles Anliegen habe ich nicht. Wenn man offen und ehrlich Probleme sofort auf den Tisch bringt, dann können oft Lösungen gefunden werden.
Zwischendurch gibt es dann auch wieder Frust, aber das gehört dazu (Sparmassnahmen).
- Schulpfleger sollten fähig sein Feedback zu geben, nachzufragen, zu vergleichen und ein Minimum an Wissen haben betreffend der Stufe, die sie betreuen!
In habe ich etliche Schulpfleger als reine Karrieremenschen, ohne geringstes Interesse an der Kindergartenstufe erlebt.
Ich habe Schulpfleger erlebt, die sich nur über den Geburtstagskuchen, den sie erhielten, unterhalten konnten und Null Feedback gaben.
- Dass sie weiterhin so unterstützend und wertschätzend ihre Lehrpersonen führt.
Das Mitentscheiden bei umzusetzenden Massnahmen hilft diese mit zu tragen.
Dass es sich lohnt grosszügig und menschlich zu führen. So kann man auf die Loyalität der Mitarbeitenden zählen.
- Das habe ich bereits in meiner Kündigung gemacht und auch in einem persönlichen Gespräch mit dem Geschäftsleiter nochmals dargelegt.
- Ich war immer sehr zufrieden mit den Schulpflegemitarbeitern und auch mit den Verwaltungsangestellten der Schulpflege.
- Auch an alle Schulpfleger meinen herzlichen Dank.
Für die Zukunft, weiterhin ein grosses Wohlwollen gegen über den LP und SchülerInnen.
- DANKE
- Vielfach sehr knappe Ressourcen-Verteilung, z.B. für die Betreuung von SuS mit besonderen Bedürfnissen.
- Bitte nach einem Schulbesuch der LP evtl. ein mündliches od. schriftliches Feedback geben und nicht kommentarlos gehen.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Als Fachlehrperson möchten einige auch sehr gerne Aufgaben, Projekte etc. innerhalb der Schuleinheit mitgestalten und mithelfen bei deren Organisation.
Die SL sollte einen viel besser dem Team vorstellen und das "Einleben" am neuen Ort die ersten zwei-drei Wochen begleiten (Infrastruktur zeigen, Leute vorstellen, Arbeitsgruppen aufzeigen, Teamengagement erklären etc.).
- Die Unterstützung von Junglehrpersonen muss gewährleistet sein!
Die Funktion der Schulpflege muss klarer kommuniziert werden.
- Machen sie bitte mal diesen Job.
Kämpfen sie für die Wiedereinführung der Schulsozialarbeit.
- Mehr Präsenz und Interesse zeigen.
Sich an sauberes Vorgehen bei Rekursen halten.
Mehr Eigeninitiative haben.
Mehr für die Lehrerschaft und ihre Interessen eintreten.
Weniger Hörigkeit dem Kanton gegenüber.
- Präsenz im Schulhaus eher dürftig.
- Zu wenig Kontrollfunktion gegenüber SL.
- Schulpflege war in vielen Entscheidungen eine den Prozess verlangsamende oder sogar blockierende Instanz.
- Mehr Unterstützung geben anstatt "gegen" die LPs/Schule arbeiten.
- Die Zusammenarbeit war sehr angenehm und die Schulpflege hatte eine sehr transparente Art.
- Kollegialerer Austausch, keine Evaluation
- Mehr Interesse zeigen an unserer Arbeit (Anlässe besuchen, Nachfragen, meine Infomails lesen) - der/die für mich verantwortliche Schulpfleger/in wusste nicht einmal, dass ich im Mutterschaftsurlaub bin, obwohl ich ihn/sie via Mail und Geburtskärtchen informiert habe. So etwas sollte einem Schulpfleger/einer Schulpflegerin nicht passieren.
- Ich war mit der Zusammenarbeit sehr zufrieden.
- Schulleitungen sollten professioneller, strukturierter und konsequenter handeln.
- Nicht zu viele Projekte anreissen. Kontakt weiterhin pflegen und ev. ausbauen. Evaluationstage usw. eher reduzieren zu Gunsten von Teamarbeitszeit.
- Gesuche für unbezahlten Urlaub sollten mit genauer Begründung gestattet oder abgelehnt werden. Gesuche werden von Schulpflege zu Schulpflege unterschiedlich beurteilt. Wie wäre es mit einer einheitlichen Handhabung?
- Eine Einladung zu einem Weihnachts-/ oder Jahresabschlussessen würde dazu beitragen, dass man sich als Lehrperson auch von der Schulpflege geschätzt fühlt! Diese Anlässe haben wir immer selber bezahlt.
- Es ist extrem wichtig, dass die Schulpflege grundsätzlich erst einmal eine positive und wertschätzende Haltung gegenüber den Lehrpersonen hat.
- Es ist schade, dass neben dem eigentlichen Kerngeschäft so viel Administratives von uns Lehrpersonen verlangt wurde. Viele Sitzungen und immer wieder neue Forderungen auf Grund der Schulreformen nahmen mir manchmal die Energie fürs Arbeiten mit den Kindern. Immer mussten wir uns auf eine Neuerung einlassen, Ideen ausarbeiten und dann wurde das ganze Projekt wieder geändert oder gar gestrichen. Auch bezüglich der Integration der Kinder aus den Kleinklassen gab es sehr viel zu planen. Oftmals wären die Ideen ja schön, doch wir können nichts wirklich gut umsetzen, wenn uns die dafür nötigen Mittel (Geld, Platz, Material) und auch die Ausbildung fehlt (HfH). Ich fände es schön, wenn die Schulpflege enger mit uns Lehrpersonen zusammen arbeiten würde und nicht, dass Politiker versuchen Schule zu machen. Auch wir Lehrpersonen sind interessiert an Verbesserungen, doch wir wollen angehört und mit einbezogen werden. Bis jetzt fühlte ich mich von der Schulpflege nicht richtig unterstützt. Ideal wäre, wenn den Schulleitungen mehr Kompetenzen übertragen würden, wie das an Kantonsschulen zum Teil schon der Fall ist.
- Viele spürt man im Alltag wenig bis gar nicht
- Budgetkürzungen sollten gut begründet angewandt werden: Wenn mehrere Klassen aufgemacht werden müssen, braucht es auch mehr Geld für Material.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Die Raumsituation sollte immer gut im Auge behalten werden: Es war aufgrund mangelnder Räume (wegen steigender Klassen- und Lehrpersonenanzahl) fast unmöglich, einen (für die Kinder) sinnvollen Stundenplan zusammenzustellen!

- Bei Problemfällen in der Klasse geht es zu lange bis die Schulpflege handelt.
Dies oft aus finanziellen Gründen. Meiner Meinung nach ist dies nicht ok, denn viele LP kommen so an ihre Grenzen und gute Arbeitskräfte verlassen den Beruf. Dies ist langfristig wohl auch teuer.
- Ich hatte abgesehen von den MAB-Besuchen praktisch keinen Kontakt zur Schulpflege.
- Schulpflege tritt eigentlich nie direkt positiv auf, nur als fordernd (nicht direkt sondern über Schulleitung). Empfinge Wertschätzung als pro forma.
SP-Besuche fanden, wenn überhaupt äusserst spärlich statt (MAB, das war's mehr oder weniger). Ist es wirklich sinnvoll, dass mich jemand aus der SP beurteilt, der eigentlich nicht wirklich Ahnung von meinem Beruf und meiner Arbeit hat?
- Liebe Schulpflege
Pflegen Sie bitte wieder mehr Kontakt zu den Lehrpersonen und lassen Sie die Schulleitung in wichtigen Fragen (Anstellungen, Anstellungsbedingungen und Entscheidungen welche den Lehrplan betreffen) mit abstimmen oder zumindest mitbestimmen. Vielen Dank!
- Infrastruktur war etwas knapp (Material, Lehrerbibliothek).
- Ich konnte meine Anliegen jeweils bestens direkt vorbringen.
- Wenige, fast nur erfreuliche Kontakte.
- Echte Wertschätzung ihren MitarbeiterInnen gegenüber.
Anliegen bzgl. verhaltensauffälliger Kinder ernster nehmen (dies müsste vor allem die Schulleitung und der Schulpsychologe tun, falls sie um Unterstützung gebeten werden).
- Sie haben mir meine "Chancen" auf dem Stellenmarkt verbaut, indem ich nicht reduzieren durfte um meine Englischausbildung zu machen. Da die Schulpflege eine Regel eingeführt hat welche lautet: Junglehrer dürfen in den ersten 5 Jahren nicht reduzieren. An einem öffentlichen Anlass hat die Schulpflegepräsidentin gemeint: "Mir liegt die Weiterbildung der Lehrpersonen sehr am Herzen".
Die Schulpflege sollte einen besseren Kontakt zu den Lehrpersonen pflegen und sich mehr für sie interessieren. So dass sie nicht nach 2 Jahren noch die Lehrerfotos am Schulhauseingang studieren müssen.
Sie führen sich zum grössten Teil wie "Könige" auf, führen sonderbare und unzumutbare Regelungen absolut ein.
Schulpfleger dürften nicht an Anstellungsgesprächen dabei sein, wenn es um die Anstellung einer Lehrperson geht, welche künftig ein Kind dieses Schulpflegers unterrichten wird. Was bei uns schon mehrfach geschehen ist.
Schulpfleger dürften keine Sonderbehandlung derjenigen Lehrperson einfordern, welche ihre Kinder unterrichten.
- Ausserhalb der Wissensvermittlung im Schulzimmer wird den Lehrpersonen zu viel aufgebürdet.
- Fundiertere Rückmeldungen bitte - nicht einfach: schön war's...!
Mehr Fachkompetenz bei MAB-Besuchen.
- Eine Supervision ist sinnvoller als eine Mitarbeiterbeurteilung.
- Habt Vertrauen in eure Leute an der Front! Die sind motiviert und geben ihr Bestes (das im gegebenen Rahmen möglich ist!) für die Kinder!
- Ich habe meine Meinung mit einer Stellungnahme direkt an den Schulpflegepräsidenten geschrieben und ich bekam keine Antwort, daher ist es sinnlos weitere Gespräche zu führen. Das war vor 4 Jahren nach meinem MAB als ich gemerkt habe, dass diese beiden Herren keine Ahnung vom HA-Unterricht haben.
- Versuchen Sie die administrative Arbeit herunterzufahren und setzen Sie sich bitte für eine Fachbehörde anstelle einer Laienbehörde ein.
- Eine funktionierende Schulpflege ist Gold wert, entsprechend mühsam war es für uns, als dieses Gremium nur ihre Streitigkeiten im Kopf hatte, anstatt die Schule zu pflegen.
Ein Präsident, der seine Mitarbeiterinnen bereits kurz nach Stellenantritt mit Namen kennt und seine Funktion als eine Art "Patron" wahrnimmt, tut einfach gut. Es fühlt sich sehr anders an, als wenn man jahrelang eine unbekannte Nummer im Schulbetrieb war.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Wenn neue Schulräume gebaut werden, sollten sie grosszügig bemessen sein. 64 Quadratmeter sind zu knapp für grosse Klassen. Pausenplatz sollte viele verschiedene Spielräume bieten.
Ich bezweifle den Sinn des MAB. Vergabe von A oder B ist undurchsichtig.
- Die letzten MAB-Gespräche waren belastend und die Zielvereinbarungen zu hoch gesteckt.
Als ein Problem in der Elternschaft auftauchte, durfte ich keine Vertrauensperson zum Gespräch mit Eltern, Schulpflege und Schulleitung mitnehmen, was mein Recht gewesen wäre.
Von der Schulpflege fühlte ich mich nicht unterstützt während meiner Lehrtätigkeit.
Glücklicherweise sind die meisten Lehrjahre erfolgreich und weitgehend problemfrei gewesen.
- Mehr Unterstützung der Lehrpersonen beim Berufseinstieg.
Reformen besser durchdenken, bevor sie eingeführt werden (weniger 'Schnellschüsse').
Nicht zu viel auf einmal wollen.
Das Kerngeschäft der Lehrpersonen (die Arbeit mit den Kindern) wieder mehr in den Vordergrund rücken.
- Je nach Person gestaltete sich die Kommunikation mit den Schulpflegemitgliedern nicht immer einfach.
Gewisse Aussagen und Handlungen waren für mich falsch deponiert. Auch wurden teilweise voreilige Schritte auf Seiten der Schulpflege unternommen.
Ich empfinde es als heikel, MAB-Bewertungen durch Nicht-Lehrkräfte und Schulleitungen, die nicht alle die Erfahrung als Klassenlehrer kennen, ausführen zu lassen.
- Ich habe mich immer unterstützt gefühlt.
- Nicht auf den letzten Drücker (vor Schuljahresende etc.) zu den Schulbesuchen erscheinen sondern die Besuche aufs Jahr verteilen. Das wirkt glaubwürdiger.
- Dass die Veränderungen, die das neue Volksschulgesetz gebracht haben, sehr viel Flexibilität seitens der nicht vollamtlich tätigen Lehrkräfte erfordern.
Dass es aus stundenplantechnischen und organisatorischen Gründen kleine und verschiedenartige Pensen braucht, und die Personen, welche diese übernehmen, genauso wertgeschätzt werden, wie die Klassenlehrpersonen.
- Danke!
- Die Schulleiter sollten nicht mit administrativen Aufgaben überlastet werden, da ihnen sonst nicht die notwendige Zeit und Kraft zur Personalführung bleibt. Wir Lehrkräfte sind dankbar für eine Ansprechperson, die sich Zeit nehmen kann für unsere Probleme.
Die Integration von Kindern mit besonderen Bedürfnissen ist fragwürdig. Ich bin ständig am Organisieren und Anpassen des Stundenplans für Kinder, die sowohl Logopädie als auch meine Deutschstunden nötig haben, Psychomotorik ebenso wie eine Turnstunde mit der Klasse, IF in Mathematik sollte nicht auf Kosten von MU gehen, usw. Ein Kind, das in Mathematik nicht im Zahlenraum der Regelklasse rechnen kann, profitiert kaum von den Klassenstunden. Der Förderlehrer steht aber höchstens während zwei Wochenstunden zur Verfügung und weiss manchmal weniger gut als ich als Klassenlehrerin, welches die wesentlichen Bedürfnisse der Schüler sind.
- Keine Bemerkungen.
- Lehrpersonen brauchen ernst gemeinte und differenzierte Rückmeldungen, allgemeine Worthülsen sind eher demotivierend.
- Führen gelingt durch Beispiel, Klarheit und Kompetenz.
Meinungen und Modeströmungen sind von Fakten und Professionalität zu unterscheiden.
Weniger ist mehr.
- Arbeitsmaterial für Blockzeitenlehrer dürfte etwas grosszügiger bereitgestellt werden.
- Weiterhin wertschätzend zu den Lehrpersonen zu stehen.
- Meine Schulpflege bemüht sich, in dem ihr vorgegebenen Rahmen das Bestmögliche zu tun.
Wichtig ist, das Ansehen des Lehrberufs in der Bevölkerung wieder zu verbessern. Das braucht viel Geduld und Durchhaltevermögen - und auch die Unterstützung der Bildungsdirektion.
- Die Schulpflege wird ihrem Namen gerecht. Sie unterstützt uns und nimmt unsere Anliegen ernst. Auch durch die schwierige Zeit (zu viele Neuerungen verunsichern alle) werden wir den Umständen entsprechend gut geführt.
Danke!
Diese Rückmeldungen gebe ich der Schulpflege persönlich.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Ich habe mich von der Schulpflege gut unterstützt gefühlt.
- Vertrauen gegenüber den Lehrpersonen.
Offenheit.
Anerkennung unserer Arbeit.
- Der Einsatz der DaZ und IF Lektionen muss überdenkt werden. IF und DaZ Lektionen sollten häufiger in separaten Schulräumen (sofern vorhanden) erteilt werden. Die Integration erfolgt, indem die Kinder in kleinen Gruppen unterstützt und in ihrem Selbstvertrauen gestärkt werden und anschliessend wieder in der Stammklasse mitmachen können.
DaZ LehrerInnen sollten mit ihren SchülerInnen für jeden Jahrgang ein vorgegebenes Lernziel erreichen.
- Ich möchte, dass man die Lehrerschaft weiterhin unterstützt, sie mit ihren Problemen ernst nimmt und sie nicht mit zu grossen Klassen, mit Neuerungen, die kaum sind sie umgesetzt, schon wieder als veraltet gelten, überlastet.
- Wertschätzen Sie den grossen Einsatz der Lehrpersonen, tragen Sie ihnen Sorge. Nehmen Sie ihre Anliegen ernst!
- Wertschätzende, positive Grundhaltung ist spürbar.
Wenig Kontakt zu einzelnen SPF-Mitgliedern, kenne sie z.T. nicht einmal.
- Mehr Führung wahrnehmen. Die 4 Schuleinheiten besser zusammen halten und mehr für das Ganze schauen.
- Es ist schade, dass sehr viele Schulpflegemitglieder ihre Energie den Parteiinteressen widmen statt der Schule.
- Die Schule ist in den letzten Jahren zu einem Geschäftsbetrieb umfunktioniert worden. Der Kontakt zur Schulpflege ist verloren gegangen. Das Menschliche geht zunehmend verloren, der zeitliche Druck wird grösser, auch im Unterricht. Den vielen Kindern mit besonderen Bedürfnissen können wir nicht mehr gerecht werden.
- Die Person der Präsident/in der Schulpflege soll unbedingt bei der Rekrutierung der zu wählenden Mitglieder der Schulpflege aktiv so vor-selektionieren und motivieren, dass sich ausschliesslich kompetente Persönlichkeiten der Wahl stellen oder diese wenigstens verbindlich zu konkreter Weiterbildung verpflichtet werden.
Dabei soll diesbezüglich ein Schulpflege-Team zusammengestellt werden, das möglichst professionell Führungsfunktionen in dem jeweiligen Aktivitätsbereich übernehmen kann und will.
Der Hauptfokus soll für alle Mitglieder der Schulpflege die Förderung der Schulen als Einheit und Team sein und dass dort eine 360° Evaluation angestrebt wird.
Ein weiterer Hauptfokus soll sein, allen Schulen Erweiterte Lernformen und deren Anwendung näherzubringen. Diese sollen regelmässig Teil der schulhausinternen pädagogischen Schwerpunkte sein, welche jährlich intern und alle 3 Jahre extern evaluiert werden.
- Stärken Sie den Lehrkräften den Rücken!
Sagen Sie nicht einfach "ja" zu jedem Schreiben von der Bildungsdirektion!
Nehmen Sie die Lehrpersonen für voll, glauben Sie nicht Kraft Ihres Amtes, dass nur Sie für die Schule arbeiten!
Beteiligen Sie die Lehrkräfte an Entscheidungsprozessen, fällen Sie nicht alle Beschlüsse in den Arbeitssitzungen!
Hören Sie auf mit der Geheimniskrämerei um die Sitzungen, auch wir Lehrkräfte sind es gewohnt, Geheimnisse zu wahren!
Lassen Sie die Lehrkräfte Einblick ins Protokoll nehmen!
Zeigen Sie sich an Projekt- oder Besuchswochen, kommen Sie ab und zu in die Lehrerzimmer, im Gespräch können sich beide Seiten besser kennen lernen.
Ein Team sollte nicht daran gemessen werden, dass alle "du" zueinander sagen.
- In den MAB verschiedener Kolleginnen und Kollegen erlebe ich rundherum, dass gegenüber den Lehrkräften oft sehr defizitorientierte Sichtweisen zu Tage kommen.
Kleinliche Beurteilungen fördern nicht gerade das Arbeitsklima.
Engagiertem Personal sollte man Sorge tragen. Es verdient Wertschätzung.
- Ein grosses Kompliment an unsern Schulpräsidenten, der uns Lehrpersonen mit viel Respekt begegnet und uns viel Wertschätzung und Verständnis entgegenbringt.
Endlich melden die Schulpfleger ihre Besuche an!

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Nicht zu viele Änderungen miteinander einführen!
- Keine, da die Schulpflege im heutigen Zeitalter der Schulleiter nicht mehr zeitgemäss und überflüssig ist (Sparpotential, welches für die Schüler eingesetzt werden könnte).
- Trotz Restrukturierung Gewicht legen aufs PFLEGEN der Schule!
- Reformen ja, aber nicht alles aufs Mal.
Ich wünsche mir eine Schule, die nicht von Oberflächlichkeit geprägt ist, weniger ist mehr!
- Die Schulpflege soll, wie es der Name aussagt, die Schule und vor allem die Lehrpersonen PFLEGEN, d.h., Sorge tragen zu ihnen.
- Informationen transparent für alle Lehrpersonen weiterleiten. Die Schulpflege sollte mehr der Sache = Schule dienen und nicht als Plattform eigener Bedürfnisse benutzt werden.
- Die Schulpflege sollte vermehrt auf das Wort "...pflege" achten; eine uneigennützige Tätigkeit im Dienste und zum Nutzen für alle Bereiche der Institution Schule.
- Mehr "PFLEGE" denn kommunale Schulpolitik.
Mehr "PFLEGE" denn Umsetzung momentan attraktiv erscheinender Kommunal-"Projektli" zum politischen Eigennutzen.
Mehr "PFLEGE" von bewährtem denn unreflektiertes Umsetzen von unbegründeten Neuerungen (PISA grüsst!).
Schulpflege nach Prioritäten denn "alles uf's mal - und nüt richtig".
- Infrastruktur und Material für den Förderunterricht fehlen.
Die Wertschätzung gegenüber der Aufgabe war nicht immer vorhanden.
- Klassenlehrpersonen sind im Vergleich zu Fachlehrpersonen zwar gleich bezahlt, haben jedoch einen weit höheren Zeit- und Arbeitsaufwand!
Als Klassenlehrperson einer Sek. B mit integrierter Sek. C und integrierter Kleinklasse ist dieser erhöhte Zeit- und Arbeitsaufwand noch grösser!
Um wieder mehr Lehrpersonen auch für diesen Zweig zu gewinnen, sollte auch die finanzielle bzw. zeitliche Anerkennung dieses Berufes stimmen!
- Die Wertschätzung, die ich erlebt habe und die motivierende Art der Schulpflegepräsidentin wünsche ich allen anderen Lehrpersonen.
- Die Schulpflege ...begegnet ihren Mitarbeitern mit grosser Wertschätzung. Die Mitglieder nehmen sich Zeit für die Schulbesuche und die anschliessenden Gespräche. Obwohl ich nur kurze Zeit inunterrichtet habe, empfand ich die Schulpflege als sehr engagiert.
- Kommunikation ist ALLES! Nicht über Lehrpersonen/Schulleitungen hinweg entscheiden, sondern mit den Arbeitnehmern sprechen.
Die Rolle der Schulpflege hat sich mit der Einführung von geleiteten Schulen stark verändert. Vor allem im Personalwesen sollten sie sich nicht mehr für zu wichtig nehmen und die Aufgaben an die Schulleitung übergeben.
Z.B:
Warum sollten Schulpfleger bei MABs das letzte Wort haben und nicht die Schulleitung, welche tagtäglich mit den Lehrpersonen Kontakt hat?
Warum entscheiden Schulpflegern GEGEN bereits durch die Schulleitung unterstützte Gesuche (Entlastungen, Urlaub etc.), welche nicht einem Gesetz oder Budget widersprechen? Damit untergräbt man die Kompetenz der Schulleitungen.
Schulpflegern haben eigentlich strategische Aufgaben zu übernehmen.
- Nicht über die Köpfe der Lehrpersonen und der Schulleitung irgendwelche Dinge bestimmen.
- Ich habe die Schulpflege in als unterstützend empfunden. Dies ist sehr wichtig und hilfreich. Sie haben zugehört und ich fühlte mich verstanden. Sie haben ihren Job wahrgenommen und haben auch an speziellen Schulanlässen mitgeholfen. Dies ist sehr wichtig, um wirklich in den Lehrerberuf hinein fühlen zu können.
- Die Infrastruktur im Schulhaus ist schlecht (Computer, Isolation, Zimmergrösse,...).
Computer im Klassenzimmer werden dringend benötigt. Es kann nicht sein, dass ein Team von 25 Lehrpersonen mit zwei Lehrercomputern auskommen muss. Dies führt zwingend dazu, dass jeder Lehrer seinen eigenen Computer auf private Kosten kauft.
Schüler können nicht einzeln am Computer arbeiten, sondern nur die ganze Klasse.
Die Schulpflege sollte den Lehrpersonen unterstützender zur Seite stehen.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- MAB ist eine Farce und sicher keine Wertschätzung für die Lehrpersonen.
- Ich war sehr zufrieden, v.a. der Schulpflegspräsident hatte immer ein offenes Ohr für Anliegen jeglicher Art.
- Das "alte" Modell mit einer Schulpflegeperson, die einem Jahrgangsteam zugeteilt war, ermöglichte einen direkten und regelmässigen Austausch zwischen Lehrperson und Schulpflege. Schade, dass die Besuche der Schulpfleger eher zurückgehen.
- Hinschauen bei Lehrkräften, die überfordert sind.
- Weiterbildungen für Schulpflegen müsste als obligatorisch erklärt werden, mit Ausnahme von wenigen Schulpflegerinnen waren sie ihrer Aufgabe nicht gewachsen.
- Leider sind die guten Ansätze der Schulreformen überreglementiert, so dass der persönliche Spielraum begrenzter ist als früher. Dies betrifft vor allem die Situation in der Stadt
- Habe ich bereits mündlich mitgeteilt.
Bedingungen für Teilzeiter besser regeln.
Nicht alle nach den Giesskannenprinzip behandeln, sondern auch schauen, wer was liefert und wer die Schule weiter bringt.
Klassenlehrpersonen entlasten wo immer möglich.
- Ich habe unseren letzten Schulpflegepräsidenten in personeller Hinsicht als wenig kompetent empfunden. Von privater Seite her weiss ich mit Sicherheit, dass er sein Amt seinerzeit angetreten hat mit der Bemerkung: So denen (den Lehrerinnen und Lehrern) werden wir es jetzt einmal zeigen! Das führte dazu, dass er uns immer mit Misstrauen begegnet(e) und er viele Entscheidungen von uns auf unprofessionelle Art und Weise in Frage stellt(e).
Nachdem ich selber als Hausvorstand und vorher als Teamleiter jahrelang mit seinem Vorgänger sehr gut zusammen gearbeitet hatte, teilte er mir bei meiner Nichtwahl (was ich im Nachhinein als Glücksfall bezeichne) zum Schulleiter mit, dass sie jemanden gefunden haben, der "wirklich gut" sei. Er hat mir nicht einmal für meinen jahrelangen Einsatz für meine Hausämter gedankt. Das hat mich enorm verletzt und ich bin froh, dass ich es an dieser Stelle deponieren kann.
Ich stelle mir vor, dass es beim Jahresschlusssessen der Schulpflege bei einer formellen Verabschiedung bleibt. Bei einem kürzlich stattgefundenen Treffen kam kein richtiges Gespräch zu Stande. Der Präsident hat bei dieser Gelegenheit dann offenbar gemerkt, dass er mein Kündigungsschreiben, das ihm ein paar Monate vorher zugestellt wurde, ans VSA weiterleiten muss!
Von meinen Hinweisen soll an die Schulpflege mitgeteilt werden, dass es vor allem die persönliche Wertschätzung ist, die nicht nur mir sondern auch Kolleginnen und Kollegen fehlt. Es ist nicht so, dass wir Lehrpersonen immer recht haben. Es sollte aber ein Dialog mit gleichwertigen Partnern stattfinden und nicht mit Personen, denen man es einmal zeigen will.
Bei den übrigen Schulpflegemitgliedern habe ich immer wieder auch feststellen müssen, dass diese wohl versuchen, ihre Arbeit gut zu machen, dass sie aber aus verschiedenen Gründen überfordert sind.
- Als Schulpfleger die Lehrpersonen pflegen, diese machen die Qualität einer Schule aus.
Das operative Geschäft sollen die Lehrpersonen erledigen können.
- Mehr Respekt und Wertschätzung für die schwierige Arbeit im Klassenzimmer.
- Es braucht mehr Anstrengungen, aber auch mehr Druck, um die Zusammenarbeit, wie sie das neue Volksschulgesetz vorschreibt, zu implementieren. Es herrschte mehrheitlich die Vorstellung der Separation vor, was schade ist. Oberstufenlehrpersonen sind gegen eine Zusammenarbeit im Schulzimmer sehr resistent, was ich sehr schade finde. Viele Chancen werden so vertan, denn eine zweite Lehrperson ist nicht Apriori eine Person, die Kritik sucht. Eine Aussensicht birgt auch Chancen.
- Sich einsetzen für kleinere Klassen.
IF-Modell abschaffen.
- Das kann ich nicht verallgemeinern. Drei Amtsperioden waren sehr umsichtig für die Schule gestaltet worden.
Geld wurde für die besondere Situation unserer Gemeinde gesprochen, damit alle Schülerinnen und Schüler einen guten Schulabschluss erreichen konnten. Heute wird Geld gespart und die VZE reisst tiefe Wunden in das einst gute- Schulsystem. Das Personal könnte besser motiviert werden, es reichen Kleinigkeiten wie z.B. Neujahrgruss-Karten.
Die Dreiteiligkeit der Sek. darf nicht noch weiter hinterfragt werden. Die Abschaffung der Kleinklasse ist leider total falsch (VZE). Die anderen Stufen, bis zur Sek A, tragen die unnötige Last (u.a. Gymi-Anschluss).

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Das MAB: Nicht einmal Hefte wurden angeschaut. Der Stufenanstieg (der nur ein halber und erst noch aperiodisch ist) dürfte ein grosser Grund für den Lehrermangel sein, wenn entsprechend gut ausgebildete Leute in der Bank- und Informatikbranche mit mehr rechnen können. Wir verlieren vor allem Männer. Die Verpflichtung der Eltern, ihr Kind zu erziehen und zu führen (Absenzen) muss konsequenter geahndet werden. Eigentlich bin ich sonst mit der SPf zufrieden.

- Sachbezogene Entscheide fällen, nicht nur Ideologien (politisch) durchsetzen. Dort sparen, wo es sinnvoll ist.

- Schlankere Strukturen, weniger Bürokratie, weniger Arbeitsgruppen, weniger Evaluationen, weniger Druck auf SL, noch perfektionistischer zu sein bei der Anwendung von Leitbildern, Qualitätsforderungen und Formularen. Folge: Die Kostenexplosion, verursacht durch administrative Leerläufe endlich stoppen.

Kürzung der pädagogischen Tagungen und der Sonderveranstaltungen um 50%. Es soll wieder mehr regulärer Unterricht stattfinden, weil sonst die Unterrichtsziele nicht oder in ungenügender Qualität/Nachhaltigkeit erreicht werden.

Schulleitungen zurückbinden, nicht immer mehr Kompetenzen abtreten. SL sind der verlängerte Arm der BiD, sie übernehmen den herrschenden Kurs Richtung Individualisierung und Abschaffung der Stufenselektion und somit die Aufweichung des Leistungsprinzips. SL sind nicht genügend qualifiziert für Mitarbeiterbeurteilung, jedenfalls kaum besser als SP (Beispiel: Hiwi-Lehrerin beurteilt Unterricht von Sekundarlehrer mit Uni-Ausbildung). SL operieren ohne Legitimation in der linken PH-Szene, während die SP vom Volk gewählt sind und die realen politischen Verhältnisse und Ansichten widerspiegeln. Da ist auch das Bewusstsein vorhanden, dass die Finanzen für die Bildung in der freien konkurrenzfähigen Wirtschaft verdient werden müssen - oder auf den Punkt gebracht: Primat der Politik über die Verwaltung, denn wie auf Bundes- und Kantonsebene findet hier im Kleinen eine schleichende Machtverschiebung in Richtung Staatssektor statt. Das Gleiche gilt für die Jobmaschine Schule, die immer mehr Teilzeitarbeitende zu Staatsabhängigen macht.

- Keine. Die Schulpflege hat ja eigentlich nichts mehr zu sagen.
- Administrativer Aufwand viel zu gross . Keine Zeit zur Teampflege im Lehrerzimmer.
- Tragt Sorge zu den Lehrkräften.
Unterstützt sie, bevor sie zusammenbrechen.
Die integrative Schulform sofort abschaffen. Sie zerstört LehrerInnen wie SchülerInnen. Das Leistungsniveau lässt sich nicht erhalten. Sofort eingreifen bei Disziplinschwierigkeiten. Handeln statt reden.

- i.O.
- Weiter so.
- Vielen Dank für die Unterstützung und die Rückendeckung gegenüber der Öffentlichkeit.
- Keine, die habe ich jeweils direkt angebracht.
- Keine. Die Zusammenarbeit war im Grossen und Ganzen positiv.

- Lehrpersonen:
Meine positive Einstellung der Integration gegenüber prallte auf die Haltung mancher Lehrpersonen, die ich so aufgefasst habe „Mit genügend Widerstand können wir die Integration überwinden“. Allgemein vernahm ich aus den Reihen der Lehrpersonen ein massives Misstrauen der Bildungsdirektion und dem VSA gegenüber: Das SoP-Konzept sei nicht durchdacht, von oben übergestülpt, ein Schnellschuss, eine Sparübung, zu wenig IF-Stunden, die SHP nur begrenzt verfügbar, der SoP- Umsetzungsbeauftragte ein Theoretiker, vom Aufwand her eine Zumutung.

Stolpersteine:

Die Entlöhnung der Schulischen Heilpädagogin ist tiefer, wenn sie im Kindergarten arbeitet, was dazu führt, dass sich nicht alle Heilpädagoginnen für diese - in meinen Augen wichtigste aller Stufen - zur Verfügung stellen wollen.

Die vom Schulleiter grundsätzlich bewilligte Supervision bei aufgetretenen Kommunikationsschwierigkeiten in der Zusammenarbeit wurde infolge Widerstands der Kindergärtnerinnen nie durchgeführt, obwohl dies im Stellenbeschrieb der Heilpädagoginnen der Schulgemeinde als Massnahme bei Problemen aufgeführt ist.

Neuerungen der integrativen Förderung:

Die SSG Protokolle werden von Klassenlehrpersonen bereits ausgefüllt ans SSG mitgebracht, was den Prozess durch eine gemeinsame Festlegung von Schwerpunktthemen verunmöglicht. Der Widerstand

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

des Teams gegenüber dem „Pulsmesser“, dem von mir vorgestellten ISD, dem gemeinsamen Beginn der Lektion der IF-Kinder innerhalb der Klasse, der Mitwirkung bei der Planung des Unterrichts von Lehrpersonen und mir - im Kindergarten und in einer MS-Klasse teilweise möglich – und der gemeinsam organisierten individualisierenden Unterrichtsgestaltung, hat Neuerungen im Bereich der Integration abgeblockt.

Besprechungen, Stufen- und Fachkonferenzen und Fachteamsitzungen:

Die wöchentlichen Besprechungen mit der Zweitklasslehrperson und mit den Kindergärtnerinnen haben in der Regel stattgefunden. Vor den zu Beginn des Schuljahres gemeinsam festgelegten Quartalsstufensitzungen der drei Zweitklasslehrpersonen wurde ich stets kurzfristig ausgeladen.

Die Fachteamsitzungen pro Quartal haben nicht stattgefunden. Meine Anliegen respektive drei "Anmeldungen" fanden kein Gehör, auch nicht, als es 2-mal um Kinder ging, welche die Schule verweigert haben.

Belastungen:

Die deprimierte Stimmung im Team und das Klagen über Belastungen von Teammitgliedern sind ernst zu nehmen, haben mich jedoch von Anfang an erstaunt und zunehmend bedrückt. Dem Misstrauen dem VSA gegenüber wird als eine allgemeine Unzufriedenheit und Verärgerung Ausdruck verliehen. Leider werden die „Steine des Anstosses“ selten differenziert benannt, echte Bemühungen um Veränderungen habe ich kaum erlebt. Die Äusserungen des Schulleiters lassen mich darauf schliessen, dass er der Integration und dem SoP-Konzept selber sehr skeptisch gegenüber eingestellt ist. Am Weiterbildungstag vom Januar zum Thema "Was belastet mich im Beruf?" wurden die Anliegen der Lehrpersonen gesammelt. Der Schulleiter teilte die Karte „Integration“ der Gruppe „wohl oder übel nicht zu verändern“ zu. Der zweite Teil, wie mit den Belastungen umgegangen werden kann, erfolgte leider nicht.

Zumutung

Zu Beginn meiner Anstellung ist vom benachbarten Schulleiter die gemeinsame Vorbereitung und die Zusammenarbeit unter uns KiGa-Heilpädagoginnen über die Schuleinheiten hinaus untersagt worden mit der Begründung, dass der Schulpräsident dies auch nicht wolle. Es kam demzufolge auch nicht zustande.

Lehrpersonen, welche meine Mails mit den Lektionsinhalten und Nachbereitungen im Anhang nicht erhalten wollten, riet der Schulleiter die Delete-Taste zu drücken.

Mehrere KollegInnen waren unerhört unfreundlich bis ausfallend einerseits in ihrem Verhalten und Reden allgemein und andererseits in der Zusammenarbeit speziell auch mir gegenüber. Der Schulleiter blieb stets freundlich und wertschätzend.

- Mit Wertschätzung den Lehrpersonen (vor allem im ersten Arbeitsjahr) begegnen.
Wünsche seitens der Lehrpersonen ernst nehmen.
- Die Kinder, welche in den kommenden Jahren eingeschult werden, werden jünger. Das heisst, der Bildungsauftrag sowie das Berufsbild einer Kindergartenlehrperson ändern sich. Wie soll damit umgegangen werden?
Was ist mit den Lernzielen, werden diese angepasst?
Arbeitnehmer welche nicht Vollzeit arbeiten, sollten auch an Weiterbildungen und Sitzungen nur eine prozentuale Anwesenheitspflicht haben.
Weniger ist mehr! Das Lehrerteam nicht immer aufs Ganze fordern. Der administrative Aufwand nimmt stetig zu und lässt immer weniger Raum für den Unterricht!
- Mehr Interesse am Schulalltag zeigen.
- Die Kindergärtnerin unterstützen.
Mit ihr zusammen arbeiten und sie in die Entscheidungen und Meinungsfindung einbeziehen.
Eine GUTE INFRASTRUKTUR ermöglichen und sinnvolle, konstruktive Rahmenbedingungen schaffen.
- Raumsituation für IF im Kindergarten ist eine absolute Zumutung.
2 Lektionen IF pro Kindergartenklasse ist viel zu wenig.
Es gibt im Kindergarten zunehmend Kinder, deren Verhalten so problematisch ist, dass sie in der Klasse nicht mehr tragbar sind.
- Qualifiziertere, weniger emotionale SchulleiterInnen einstellen.
- Es wird heutzutage sehr viel von den Kindergärtnerinnen erwartet.
Formulare, Arbeitsgruppen, Sitzungen.... Die Energie fehlt je länger je mehr für den wirklichen Unterricht.
Wir werden von nicht als Lehrpersonen ausgebildeten Personen im MAB beurteilt. Das finde ich

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

erniedrigend.

- Schulleitung handelt eher eigenmächtig, Personalführung sehr schwach!
Die Immer-Mehrarbeit auf Kosten der Lehrer führen zum Burnout und schlechter Stimmung im Team.
Scheinbar willkürliche Handhabung bei Teilzeitstellen.
Der Kindergärtnerinnen-Lohn entspricht nicht mehr dem Aufwand.
- Dass sie so weiterarbeiten sollen!
- Ich hatte praktisch nichts zu tun mit der Schulpflege. Daher kann ich nicht viel dazu aussagen.
Vielleicht wäre es gut, wenn Sie die Besuche (1mal/Jahr) auch einhalten würden.
- Nicht alles Neue ist nur gut!
- Eine Schulleitung sollte sorgfältig geprüft werden, bevor sie eingestellt wird. Eine überforderte Person in diesem Amt ist meiner Ansicht nach nicht tragbar. Ausserdem sollten Schulleitungen mehr unterstützt werden, zum Beispiel mit einer Sekretärin. Viele Lehrpersonen sind überfordert. Tut mal etwas!
- Tragt Euren Lehrern Sorge! Hört auf ihre Bitten und Anliegen!
Zu ... vorher: Passt auf vor profilierungssüchtigen Schulleitern und machthungrigen Verwaltern! Und achtet darauf, wer mit Kritik umgehen kann!
Und nicht nur die "Papierchen" sind etwas wert! Oft steht's da schön geschrieben, doch dem Kerngeschäft ist nicht jeder gewachsen, auch wenn er viele Papierchen hat!
- Etwas mehr Ehrlichkeit bei der Anstellung.
- Bitte MAB-Besuche und andere Schulbesuche ankündigen!
- Bitte keine weiteren Sparübungen mehr auf Kosten der Schule und der Kinder!
- Lehrperson besser wahrnehmen.
Wünsche ernst nehmen.
- Kompetente, diversifizierte, aufbauende Rückmeldungen nach Schulbesuchen. Faire, wertschätzende, wohlwollende Beurteilung im MAB.
- Die Umsetzung eines Bildungsgesetzes in einer Gemeinde darf erst erfolgen, wenn die erforderlichen Infrastrukturen zur Verfügung stehen.
- Wertschätzung hat total gefehlt.
Es wurde nie unterschieden zwischen fähigen, engagierten Lehrpersonen und "Holzköpfen", (Hauptsache, die Stelle war besetzt).
Auf pädagogische Anliegen aus der Lehrerschaft wurden wegen Überschätzung und Befolgung der Bürokratie nicht eingegangen.
Die Einhaltung von Richtlinien und das Ausfüllen von Formularen wurden immer wichtiger, das Wohl der Kinder und Lehrpersonen wurde völlig nebensächlich, Papiere wurden wichtiger als Menschen.
Dass den langjährigen, begabten Lehrkräften Sorge getragen werden sollte, haben sie nicht gemerkt.
Dienstaltersgeschenke wurden aus Spargründen zuerst gestrichen.
- Macht euren Job weiter so gut wie bisher. Versucht etwas weniger "zürichgläubig" zu sein. Das MAB-System muss dringend breiter abgestützt sein - es führt zu oft zu Unwohlsein bei den Beurteilten.
Die Unterstützung durch den Präsidenten der Schulpflege während der letzten gesundheitlich schwierigen 2 Jahre war toll. Danke.
- Weniger MAB (unbrauchbares Verfahren), dafür mehr persönliches Interesse und mehr echte Wertschätzung.
- In meinem Fall wünschte ich mir, dass die Schulküchen entweder über keine Gasherde mehr verfügen würden, oder dann wenigstens über die sicheren Exemplare der neusten Generation. Wenn schon Gasherde/-Backöfen eingebaut sind, dann sollte wenigstens bei den Elektroherden darauf geachtet werden, dass der Backofen über Umluft/Heissluft verfügt, denn sonst kann man nicht mit mehreren Blechen gleichzeitig arbeiten, denn die Resultate in den Gasbacköfen sind immer unbefriedigend weil die Hitze nur von unten kommt! Da immer die knappen Finanzen dafür verantwortlich sind, dass entweder alles oder nichts verändert wird, fände ich es super, wenn man vermehrt auch mit "second-hand-Geräten" aus dem eigenen "Lager" jonglieren könnte. Irgendwo müssen doch die "alten" Geräte "entsorgt" werden, wenn in einem Schulhaus der Stadt ... tatsächlich mal ein Küchen-Umbau gemacht wird. So könnten doch auch im Hinblick auf Ressourcenschonung "steinalte" durch "jüngere" Geräte ausgetauscht werden, oder?

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Ich habe gemerkt, dass gewisse Entscheide "offiziell" zwar von der "Basis", sprich den Lehrpersonen entschieden wurden, doch immer unter enormem Zeitdruck und folgedessen nicht mit befriedigendem Resultat. Offensichtlich wird auch die Schulpflege mit Terminen unter Druck gesetzt und darum wünschte ich mir, dass auch die Schulpflegern den Mut aufbringen würden ein klares STOPP zu fordern, wenn "von oben" laufend irgendwelche Forderungen gestellt werden. Denn "gut Ding will Weile haben" und schliesslich geht es ja um die Zukunft unserer Kinder und nicht um irgendein (Wegwerf-) Industrieprodukt. Die Kinder von heute "funktionieren" nicht mehr so, wie es die "bestimmende Generation" selbst erlebt und abgespeichert hat! Ja, es braucht dringend Reformen, aber hin zu mehr Menschlichkeit/Alltagstauglichkeit und nicht zu mehr Wirtschaftswachstum und Superboni!

- Die Infrastruktur im Schulhaus ... (Schulküche) ist überhaupt nicht zeitgemäss. Mit einem Vollpensum in zwei Schulhäusern zu arbeiten ist aufwändig, v.a. wenn man täglich den Arbeitsort wechselt und die Schulküche mit 1 - 2 Lehrpersonen teilt. Zusätzlich noch Schüler von einem weiteren Schulhaus zu unterrichten ... ist unbefriedigend, weil ich mit dem Lehrerteam aus diesem Schulhaus praktisch keinen Kontakt habe und nicht integriert bin.
In meinem Kündigungsschreiben habe ich diese Gründe bereits mitgeteilt.
- Kann ich nicht sagen/beurteilen, da ich noch nichts mit der SPF zu tun hatte.
Es ist toll, dass anfangs Schuljahr alle neuen LP an einen Apéro eingeladen werden, wo SL, SPF... vorgestellt werden ;-), das verschafft einem einen Überblick.
- Als Lehrperson in der Umsetzung eines neuen Oberstufenmodells (Lernateliers mit Lernjobs) mitarbeiten und involviert zu sein, fand ich wichtig und sinnvoll. Schade war, dass diese Umsetzung so zeit- und kräfteintensiv war und ein grosser Teil in der unterrichtsfreien Zeit stattfand. Dazu kommt, dass ich als Teilzeitlehrperson genau gleich behandelt wurde wie jemand, der 100 Prozent angestellt war. Da dieser zusätzliche Aufwand in den nächsten Jahren nicht weniger wird, sah ich keine andere Lösung als meine Stelle zu kündigen.
- In der Sek. B Stufe keinesfalls Schülerzahlen über 20.
- Schulbesuche durchführen, sich an Besuchstagen zeigen!
- Das sofortige Umsetzen aller Reglements, Änderungen, Reformen brennt ein ganzes Team aus und bringt eine Schule an den Rand eines kollektiven Burnouts. Durch das Vorschreiben und Reglementieren der Schulleitung jeglicher minimalsten Spielräume wird nicht die gewünschte Ruhe in ein Team gebracht, sondern das Gegenteil passiert: Viele werden verärgert, die Missstimmung wächst. Mir fehlte die Wertschätzung meiner Arbeit und die Wertschätzung meiner Person: Auch Lehrpersonen haben ein Privatleben (oder sollten eines haben). Da wäre die Nachfrage nach der Familie, ein Glückwunschkärtchen auf eine Geburt usw. das Mindeste.
Auch Teilzeit Arbeitende Lehrkräfte können und wollen gute Lehrkräfte sein: Wenn denn eine Schule nicht immer den guten alten Zeiten nachtrauert, in der noch alle 100% gearbeitet haben.
- Weiter so! Nicht von "Motzern" verunsichern lassen. Ihr macht eine ausgezeichnete Arbeit und geht auf die Bedürfnisse der LP ein.
- Professionell und unbefangener zu arbeiten und eine offene, gradlinige und ehrliche Kommunikation zu leben.
- Die Schulleitung nutzt die Ressourcen der Lehrpersonen zu wenig. Die Schulleitung übernimmt zu viel Verantwortung in Bereichen, wo dies eine Lehrperson übernehmen kann. Wenn die Lehrpersonen keine Mitsprache erhalten, werden sie auch nicht mitdenken, das senkt die Schulqualität.
- Das mache ich auf persönlichem Weg.
- Zu wenig Knowhow, viel guter Willen, oft nicht genügend Kompetenz, kein strategischer Weitblick, zu viele Abgänge in wichtigen Positionen (Schulverwaltungsleiter, Schulpäsidenten...)
Projektfuder überladen.
Zu viele "Altlasten" aus hilfloser Personalführung bei den LP, zu viele Altlasten in schlecht funktionierenden Schulteams.
- Klare Kompetenzen und vor allem deren Einhaltung!
Klare Trennung zwischen operativen und strategischen Aufgaben und deren Einhaltung!
- Neue Lehrkräfte besser einarbeiten und unterstützen.
- Nehmt die Anliegen eurer Leute ernster - vertröstet sie nicht und denkt die machen das schon. Lasst die Schulleitungen ihre Aufgaben wahrnehmen, damit die Lehrkräfte ihr Kerngeschäft ausüben können und den Rücken frei haben.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Infrastruktur Kindergarten dringend aufwerten, neues Arbeits- und Lernmaterial anschaffen und Budget des Kindergartens neu überdenken und anpassen.
Mehr ehrliches, objektives Interesse und Unterstützung, gerade bei Junglehrpersonen. Einmal mehr nachfragen diesbezüglich.
- Achtsam und Wachsam dem Geschehen in den Klassen gegenüber sein und wenn ein Lehrer Schwierigkeiten benennt sollten diese ernst genommen und umsichtig behandelt werden. Nicht dass das Bitten um Hilfestellungen und Unterstützung als anmassendes Fordern der LP gesehen wird, so dass diese unwillkürlich in ein Burnout katapultiert wird. Eine Lehrperson, besonders eine erfahrene LP weist nicht nur aus Spass auf Schwierigkeiten einzelner Schüler oder Klassen hin. Darum sollten Anliegen der LP ernsthaft nachgegangen werden und wenn nötig mit den Betroffenen und zuständigen Personen (Kind, Fachpersonen, Eltern, SL, Schulpflege) angegangen werden zum Wohle aller Beteiligten.
- Sie sollen nicht immer wegschauen, sondern handeln, wenn Probleme anstehen.
Langjährigen Mitarbeitern soll Sorge getragen werden.
- Neuerungen brauchen Zeit.
Wertschätzung im Team ist wichtig.
LP sollten gut über die Umsetzung VSG informiert sein.
Erwartungen sollten offen kommuniziert werden in geleiteten oder begleiteten Sitzungen, aber keine zusätzlichen Termine.
- Die Schulpflege sollte weniger restriktiv arbeiten.
Man muss nicht bei jedem Projekt und jeder neuen Idee mitmachen. Der zeitliche Aufwand der Lehrpersonen (den meist die Lehrpersonen haben und nicht die Schulleitung) sollte beachtet werden.
Es soll nicht nur immer honoriert werden, wenn jemand weit über sein Pensum arbeitet, sondern auch die Qualität der Arbeit betrachtet werden, sogar wenn man sich "nur" im Rahmen seines Pensums engagiert.
Es ist schade, wenn im Team intrigiert wird.
- Ich war in einem Team, welches vorwiegend aus Lehrerinnen über 50 besteht. Dieses Team unterrichtete noch nach alten Mustern und das Team wurde hierarchisch geführt, was mir überhaupt nicht entspricht und was auch nicht dem Arbeiten entgegen kommt, welches ich in der Ausbildung gelernt habe. Das Arbeiten im Team hat mir gefehlt.
- Meine Kündigung hätte verhindert werden können, wenn man mit mir geredet hätte.
Schon vor der Kündigung waren Schulpflegerinnen und Schulpfleger über die personellen Verhältnisse in unserem Schulhaus orientiert, passiert ist nichts!
Nach wie vor (trotz der Schulleitungen) braucht es einen guten Kontakt zu den Lehrpersonen.
- Eine Schulpflege sollte, wie der Name sagt, die Schule und die Lehrer pflegen. Wenn stattdessen in einem von Macht und Gruppen beherrschten Team, indem man sich gut überlegen muss, was man sagt, weil man ansonsten schnell zum Sündenbock wird, die Schulpflege über Jahre das Spiel einfach mitspielt, frage ich mich wirklich, was da gepflegt wird.
An der eigentlichen Spitze als Chef steht die Schulsekretärin, über deren Pult alle Informationen laufen, die das Sagen hat und mit der man sich besser gut stellt.
Mit mir zusammen gehen mehrere Lehrpersonen weg, doch wer wird der nächste Sündenbock sein?
Ich weiss es nicht, aber will die Schulpflege so weiter machen wie bisher?
- Genauer hinschauen und sich nicht nur mit dem Blick auf die Oberfläche der Schule und der Lehrpersonen genügen. Die gut getarnten Hintergründe sind oft auch Abgründe.
- Mehr Interesse zeigen.
- Wenig Unterstützung für Teilzeit-LP.
- Danke!
- Sie sollten mehr Einblick in den Lehreralltag bekommen.
Ich wurde ein ganzes Jahr nie besucht.
Sie bestimmen zum Teil über die Köpfe der Lehrer hinweg, haben aber keine Ahnung, was diese alles leisten und zu bewältigen haben.
Mehr Unterstützung und Entlastung bieten. Mehr Ermutigung, statt nicht fundierter Kritik. Mehr Wohlwollen.
- Hierarchie braucht Leute mit Rückgrat, führt vermehrt zu Seilschaften, die negativ wirken können.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Verwaltung des Globalkredits macht, dass Leute um Geld 'buhlen'.

- Die inhaltliche Auseinandersetzung fand leider kaum mehr statt.
Die Schulpflege soll als politisches Organ für die Schule eintreten, nicht nur verwalten.
- Die Zusammenarbeit unter den Kolleginnen und Kollegen der verschiedenen Schulhäuser sollte nicht durch den Koordinator der Schulleiter verhindert werden.
In der Gemeinde/Stadt bestehende Ressourcen sollten so gut wie möglich genutzt werden und um dies zu erreichen, sollten Aufgaben für Leute mit Weiterbildungen geschaffen werden.
Die Schulpflegern sollten die Nähe zu den Schulen suchen, um zu fühlen, wie die ganze Führung sich auf die Lehrpersonen auswirkt.
Im Moment wird die pädagogische Führung in der Schule vor allem auf dem Papier und nicht in der Realität wahrgenommen. Mit der Integration wurde die Phase der Konsolidierung der Schulleitungen strapaziert, so dass zu viele Ansprüche aufeinander gestossen sind.
Schulleitungen sind z.T. so überfordert, dass die Teams arg leiden.
- Anerkennung und Wertschätzung sollte gefördert werden.
- Abmahnungen aussprechen und Maulkörbe verteilen kann nicht der richtige Weg sein.
"Bremser" sind nicht faule Leute sondern Realisten, die ihren Job sehr ernst nehmen und das Wohlbefinden des Kindes in den Vordergrund stellen.
Warum dürfen Lehrpersonen, die "an der Front" arbeiten nicht mitsprechen bezüglich des Mobiliars?
Sollte es nicht praktisch und hilfreich sein für alle Beteiligten?
- Es wäre schön, wenn Leute "vom Fach" in den Schulpflegern tätig wären
- Tragt Sorge zum Personal, begegnet den LP mit Wohlwollen und Respekt, würdigt die grosse Arbeit, die wir täglich leisten und gebt uns die nötige Unterstützung, wenn wir mit Kindern, Eltern oder sonst wie Schwierigkeiten haben. Die nicht enden wollenden Reformen haben uns ein grosses Mass an Energie gekostet, das wir von irgendwoher nehmen müssen.
Das Unterrichten und Zusammensein mit den Kindern ist für mich immer noch der Hauptgrund für meine Zufriedenheit im Beruf. Wenn dafür die Zeit fehlt, weil ich an zahlreichen Sitzungen teilnehmen und Haufen von Formularen zu bearbeiten habe, nimmt auch meine Zufriedenheit und Motivation ab.
Und noch etwas: Wir Kindergärtnerinnen verdienen 87% des Lehrerlohns, müssen aber an allen Schulkonferenzen, Sitzungen, in Arbeitsgruppen, bei Absprachen für Teamteaching, usw. zu 100% teilnehmen: (.
- Der Machtmissbrauch der Schulleitung, der stattfand. MAB Abläufe, die nicht eingehalten wurden. Ein Schulpflegemitglied, das Ihre Aufgaben nicht erfüllt. Anstelle eines Feedbacks, wurde über den Rest der Schulpflege gelästert. Schulpflegerin wusste nicht einmal, was ein Feedback ist. Ich informierte die Schulleitung, dass nach einem Besuch keine Rückmeldung gemacht wurde. Nichts hat sich geändert.
- Besser zu ihren guten Leuten Sorge zu tragen.
Professionelleres Handeln in Konfliktsituationen. Nicht den Kopf in den Sand stecken.
Transparenter kommunizieren, kein Taktieren im Hintergrund. Entscheidungsgrundlagen offenlegen.
Lehrkräfte besser, angemessener unterstützen, die Basis ernst nehmen.
Verwaltungsaufgaben nicht in an die Schulleiter und Lehrpersonen delegieren.
- Die Schulpflege hat die Anliegen der LP im Zusammenhang mit der Schulleitung in (andauernden) Krisen nie ernst genommen. Wir wurden / werden im Stich gelassen.
Die Wertschätzung in verschiedenen Formen (z.B. Antworten auf Anliegen, Antworten auf E-Mails, Anhören von Anliegen, Sorgen etc. in Krisensituationen, ernst nehmen von Anliegen, eventuell mal ein Lob / Dank für den unermüdlich geleisteten Einsatz) hat nie stattgefunden. Die Wertschätzung ging nur an jene LP die "ins Beuteschema" des Schulleiters passten.
Ich verlasse ehrlich gesagt die Schule ... gefrustet und auch zermürbt über die Vorkommnisse der letzten rund 5 Jahre (seitdem die neue Schulleitung und Pflege im Amt ist!).
- Wenn man bereits im Februar 9 Kündigungen erhält, müsste das hellhörig machen. In diesem Fall muss dringend die Arbeit der Schulleiterin in Frage gestellt werden. Ich habe die Schulleiterin als Kontrollfreak oder Polizist erlebt. Ich wurde überhaupt nicht unterstützt von der Schulleitung. Für Sie standen vor allem ihre eigenen Interessen im Vordergrund.
Mein Kündigungsgrund ist nur die Schulleitung. Die Schulpflege ist informiert über meinen Kündigungsgrund.
- Die KSP sollte sich:
Für das Team interessieren, ihre Anregungen und Kritik entgegennehmen.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Bei einem Gespräch auf die LP eingehen und zuhören.

Bei Problemen zwischen SL und Team, nicht nur die Seite von SL anhören.

Auf Anliegen von Eltern eingehen und nicht nur herunterspielen und Briefe mit falschen Aussagen beantworten.

Bei Kündigung evtl. nachfragen, welche Gründe die LPs dazu bewogen haben.

- Folgendes wäre für meine Arbeit extrem hilfreich und motivierend gewesen, habe ich aber in der kurzen Zeit im ... nicht vorgefunden:
 - Gute Stimmung im Team und Leute, welche motiviert, offen, kooperativ, unterstützend sind und eine positive Grundhaltung gegenüber Kindern & Eltern und Freude an ihrem Beruf haben.
 - Schulsozialarbeit.
 - Kleinere und ausgewogene Klassen (ca. 17-20 Kinder in QUIMS-Schulen und dabei höchstens 2 integrierte Kinder). Bei mir waren es 25, davon die Hälfte schulpsychologisch abgeklärt und ein Drittel integriert.
 - Viel grössere kompetente und ausgebildete fachliche Unterstützung in der Arbeit mit integrierten und fremdsprachigen Kindern.
 - Bereitschaft der Schulleitung, Schulpflege und vor allem auch des Schulpsychologischen Dienstes, für Kinder mit besonderen Familienverhältnissen oder Voraussetzungen (z.B. Krankheiten wie ADHS, psychischen Störungen, etc.) rasche, effektive und unterstützende (auch externe) Lösungen zu finden. Hier wurden extrem viele zusätzliche Steine in den Weg gelegt und alles noch zusätzlich verzögert, was enorm kräftezehrend und demotivierend war, sowohl für Eltern, als auch für die Klasse, betroffene Kinder und Lehrpersonen. Das Ziel sollte dabei immer das Wohlbefinden und Vorwärtskommen der Klasse als Ganzes sein und nicht primär die Integration einzelner Kinder.
 - Einhaltung der geltenden Gesetze und Rechte.
 - Offene, kompetente, unterstützende und ehrliche Schulleitung, welche mit offenen Karten spielt, Mitarbeitende gleichwertig behandelt, wertschätzt und ernst nimmt. Eine Schulleitung, die es nicht nötig hat, zu drohen, Macht zu demonstrieren und mit leeren Worten über die gute Schule zu schwärmen.
 - Zusammenrücken der vielen Instanzen, Behörden und Fachstellen zur Verbesserung der Zusammenarbeit, anstelle eines riesigen Apparates für einen grossen, anonymen Schulkreis.
- Ein offenes Ohr und Auge, was in den Schulzimmern wirklich abläuft. Probleme nicht unter den Teppich wischen. Verantwortliche Lehrpersonen ernst nehmen und nicht von der SL beschönigende Aussagen goutieren. Einsicht, dass z.T. Vorgaben der BiD in der Praxis nicht umgesetzt werden können. Dazu fehlen nötige Infrastruktur und Ressourcen. Zu grosse Klassen, zu kleine Zimmer, zu geringe fachliche Unterstützung.
- Ehrliche und offene Information bei der Anstellung über den Arbeitsort fehlten. Versprechungen der SL beim Eintritt wurden nicht eingehalten.
- "Entfilzung", besonders zw. SL und Schulpflegern
 - Supervisionen/Einzelberatungen sollten vollumfänglich von der Schulgemeinde finanziert werden (Lehrkräfte investieren bereits ihre Freizeit)
 - Regelmässige (mind. 1x pro Jahr) Lehrer-Einzel-Befragungen bezgl. Zufriedenheit betreffend Führung und Kompetenzwahrnehmung der SL. Im Falle grosser Differenzen/Konflikte oder gar Defiziten, sollte analog zu MAB Konsequenzen, solche auch bei SL umgesetzt werden müssen.
 - Mehr Transparenz - Vieles läuft unter vorgehaltener Hand
- Ich wechle das Schulhaus zwar innerhalb der Stadt ..., wollte aber doch Stellung nehmen zu meinem Weggang, darum habe ich am Anfang das entsprechende Kreuz gemacht.
 - Ich wechle zum einen die Schule, weil ich ein sehr gutes Angebot aus meiner ehemaligen Schule erhalten habe. Zum anderen habe ich sehr grosse Mühe mit der Art und Weise, wie die Schulleitung diese Schule leitet.
 - In diesem Schulhaus brodelt es auch jetzt unter den Lehrpersonen und ich würde fast prophezeien, dass es nächstes Jahr wieder einen grossen Wechsel an Lehrpersonen geben wird. (wie in den letzten Jahren auch schon...)
 - Meiner persönlichen Meinung nach erhalten die Lehrpersonen in diesem Schulhaus sehr wenig Unterstützung seitens der Schulleitung, weil diese zeitlich sehr in Anspruch genommen ist. Auf Anfragen hin bekommt man teilweise gar keine Antwort oder dann erst Wochen später. Zeit für einen guten beruflichen Austausch bleibt kaum. Zudem möchte die Schulleitung bei allen Erneuerungen und neuen Projekten immer als erste mit dabei sein, was das Team total überfordert. Der Druck ist enorm hoch, ich habe sowas noch nie in einem Team erlebt.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

die Führung ist "pseudodemokratisch". über wichtige Dinge entscheidet die Schulleitung selbständig (Stundenpläne, Auftritte mit Schülern aus versch. Klassen, Möglichkeit zu Lernateliers...) dafür darf das Team in belanglosen fragen "mitdiskutieren"... wie gesagt, das ist meine persönliche Meinung.

- Stellungnahme meiner Kündigung, wurde an SL und SP gesendet:

Sehr geehrte Frau ...

Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis zwischen der Primarschule ... und mir unter Berücksichtigung der geltenden Kündigungsfristen auf Ende des laufenden Schuljahres 2009/2010.

Die Schulleitung hat beschlossen, dass die zurzeit von mir unterrichtete Klasse 4b im nächsten Schuljahr von einer anderen Lehrperson übernommen wird. Die Schulleitung erklärte mir, dass eine interne Rochade nötig sei, um künftig gut funktionierende Jahrgangsteams zu ermöglichen. Um dies zu erreichen, wird ein Jahrgangsteam aufgesprengt, in dem die Zusammenarbeit momentan nicht ideal ist. Leider wurde ich als unbetroffene Person zur Lösung des Problems ausgewählt, und muss einer anderen Lehrperson meine Klasse abgeben. Die Schulleitung hat mir vorgeschlagen, im kommenden Schuljahr eine „neue“ 4. Klasse zu unterrichten. Trotz meiner Einwände hält die Schulleitung an diesem Entschluss fest.

Ich habe viel Energie in den Aufbau von nachhaltig funktionierenden Lehr- und Lernformen investiert, um ein positives Arbeitsklima in der Klasse zu schaffen. Auch habe ich Wege gesucht, mit Eltern und SchülerInnen individuelle Lösungen zu suchen, um die SchülerInnen auf ihrem momentanen Niveau zu fördern. Ich arbeite zudem mit der Klasse daran, als Team zu funktionieren und im zwischenmenschlichen Bereich positive Erfahrungen zu sammeln. Diese Energie zu investieren hat sich gelohnt – Erfolge sind sichtbar, was mich sehr freut. Die Überlegungen der Schulleitung, die Übernahme einer „neuen“ 4. Klasse würde mich entlasten und sei eine Chance, da ich den Lehrstoff schon einmal vorbereitet hätte und meine aktuelle Klasse anspruchsvoll zu führen sei, sind nachvollziehbar. Aus meiner Sicht braucht jedoch das Zusammenfügen einer neu gemischten Gruppe und der Aufbau von unterschiedlichen Lehr- und Lernformen, die Standortbestimmung des Leistungsniveaus der einzelnen SchülerInnen sowie die Arbeit im sozialen Bereich wesentlich mehr Energie, als die Vorbereitung von neuem Lehrstoff für den Unterricht.

Die Art und Weise der Kommunikation durch die Schulleitung im Zusammenhang mit dieser Rochade hat mich enttäuscht. Gerne wäre ich mit allen Betroffenen an einen Tisch gesessen um gemeinsam eine Lösung zu finden. Die Schulleitung zog es jedoch vor, mit jeder beteiligten Person einzeln zu sprechen.

Schon während dem Vorstellungsgespräch habe ich betont, dass ich einen Klassenzug übernehmen möchte. Dies wurde zu diesem Zeitpunkt von der Schulleitung begrüsst. Es enttäuscht mich sehr, dass ich meine Klasse nun bereits im kommenden Sommer wieder abgeben muss, denn das Verhältnis zwischen der Klasse und mir empfinde ich als sehr positiv und die Arbeit mit der Klasse bereitet mir grosse Freude – obwohl die Klasse durch die Konstellation nicht immer einfach zu führen ist.

Die oben aufgeführten Überlegungen haben mich dazu bewegt, die Schule ...im kommenden Sommer zu verlassen.

Ich wünsche meinen SchülerInnen, dass sie den bevorstehenden Wechsel möglichst frei von Enttäuschung und mit positivem Elan meistern werden. Ich werde den SchülerInnen im verbleibenden Semester unter meiner Leitung weiterhin eine lehrreiche und erlebnisreiche Schulzeit ermöglichen.

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

....

Kopie der Stellungnahme an:

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Sekretariat
Schulleitung

- Keine, deshalb habe ich gekündigt, habe keine Erwartungen mehr an diese Stelle.
- Damit Teamteaching funktionieren kann, müsste man die Lehrperson, die bereits die Klasse in einem Teilzeitpensum unterrichtet in die Auswahl der neuen Kollegin mit einbeziehen. Wer Lehrpersonen "zwangsverheiratet", muss sich nicht wundern, wenn es danach nicht klappt.
Junglehrer an eine ADL Unterstufenklasse einzustellen, die noch kein einziges Praktikum auf der Unterstufe absolvierten, scheint mir ein fataler Fehler und nur entschuldbar, wenn es keine anderen Bewerber gegeben hätte!
Schulleiter, müssten ihre Funktion wahrnehmen und Junglehrer begleiten! Sie müssten wissen, wie es in einer Klasse läuft und für entsprechende Unterstützung besorgt sein.
Die Schulpflege sollte sich einmal mit dem Artikel "In der Falle" (Das Magazin, Tages Anzeiger Nr. 19, 21. 5. 2010 auseinandersetzen). Wer eine ADL Unterstufenklasse mit 31 und mehr Schülern plant, kann noch so viele VZE hineinpumpen. Ein vernünftiger ADL-Unterricht ist unter diesen Bedingungen nicht mehr möglich. Diese Umsetzung geht auf Kosten der Kinder, der Gesundheit der Lehrpersonen und der Qualität des Unterrichts. Kein Wunder machen dabei nur noch Lehrer mit, die praktisch über keine Berufserfahrung verfügen!
- Besserer Aufsicht des Schulleiters, transparentere und mutigerer Entscheidungen, mehr Engagement für die Schule und die Bedürfnisse der Lehrpersonen.
Intensiverer Kontakt zu den Lehrpersonen, Ansprechpersonen für Lehrpersonen bei Schwierigkeiten mit Schulleitung
- Wertschätzung des Schulleiters den Lehrpersonen und ihrer Arbeit gegenüber fehlt (in diesem Schuljahr fanden auch keine MAG-Besuche von seiner Seite her statt, interne Weiterbildungen & Tagungen sind nicht vorbereitet).
Entscheide der Schulleitung basieren auf Willkür und Ansprüchen der Eltern.
Das Konzept der Sonderpädagogik existiert zwar und ist auch vorgegeben, wird aber an der Mittelstufe in nicht vermittelt. Repetitionen nach der 6.Klasse sind möglich, Lerntherapien werden von der Schulgemeinde für einzelne SchülerInnen bezahlt, integrierte Förderung ist ein Lippenbekenntnis und keine Kultur, IF-Lektionen werden nach dem Giesskannenprinzip verteilt, Psychologische Abklärungen werden von der Schulleitung auch über private Institutionen gemacht.
Als Lehrperson mit einer anspruchsvollen Klasse und vielen Kindern mit sonderpädagogischen Massnahmen (ca. 70% der 25 SchülerInnen) ist dies kein geeigneter Rahmen um arbeiten zu können. In so einer Lage wünscht man sich klare Richtlinien und vorgegebene Abläufe für Massnahmen.
Wo ist da eine Struktur erkennbar?
An was soll man sich als Lehrperson halten?
- Es wäre wichtig, dass auch die Arbeit der Schulpflegern kontrolliert würde. In dieser Schulgemeinde nehmen aus meiner Sicht und aus Sicht anderer Lehrpersonen diverse Schulpfleger (insbesondere der Präsident) ihre Aufgabe besonders in Bezug auf die Kontrolle der Arbeitsweise, Kommunikationsweise und Mitarbeiterführung der Schulleitung zu wenig wahr.
Die Schulpflege sollte sich dafür einsetzen, dass die Schulleitung von den Mitarbeitern entsprechend ihres Pensums Mehrarbeit fordert.
Die Schulleitung hält sich nicht an mündliche Abmachungen.
Die Schulleitung droht und intrigiert.
Die Schulleitung behandelt die Mitarbeitende wie Schüler.
Die Schulleitung löst Konflikte nicht direkt mit den Mitarbeitern.
Die Schulleitung spricht heikle Themen nicht direkt an, sondern delegiert.
Laut Volksschulamt ist der Bezirksrat die Kontrollstelle der Schulpflege. Eigentlich müsste in diesem Fall der Bezirksrat einbezogen werden.
- Frau ... war teilweise etwas überfordert und reagierte dann nicht mehr professionell, sondern persönlich - schade.
Ebenfalls wurden wir LP manchmal etwas als einfache Angestellte behandelt (v.a. beim Personellen) ohne Mitspracherecht.
- Ideen und Umsetzungen der Schulleitung in Bezug auf die Mitarbeitenden und den Umgang mit diesen kritisch zu betrachten und auch zu hinterfragen und nicht einfach alles hinzunehmen und als Gut zu erachten ohne eigene Überlegungen.
- Die Stellung der Schulleitung ist sehr schwierig, der Spagat zwischen Schulpflege und Lehrerschaft

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

(und Elternschaft) manchmal fast nicht zu lösen. Die Schulleitungen stehen unter Dauerdruck von allen Seiten. Die Schulpflege und insbesondere der Präsident, der direkter Vorgesetzter der Schulleitung ist, sollten sich dieser Tatsache bewusst sein.

Schulleitungen stehen NICHT automatisch auf der Seite der Schulpflege, wenn das passiert, ist etwas ganz falsch gelaufen. Stattdessen sollten Schulpflegern für die eigene Position der Schulleitung Verständnis haben und sie nicht zusätzlich unter Druck setzen. Dies alles immer unter der Annahme, dass die Schulleitung grundsätzlich ihre Arbeit gut macht.

Gute, fähige Schulleiter, die ihre Arbeit in hervorragender Weise gemacht haben, sollten geschützt werden, wenn die Zusammenarbeit mit einem neuen Teil der Schulleitung wider Erwarten nicht klappt. Dies müsste auch in den Anstellungsbedingungen für Co-Schulleiter zum Tragen kommen. Es kann nicht sein, dass man die fähigen Leute ziehen lässt und die andern schützt, das zieht Kündigungen wie meine nach sich.

- Beurteilungskriterien sollten mit jenen der PHZH übereinstimmen.
Schulpflegemitglieder sollten einander gegenseitig stützen.
Sie sollten sich von "forsch" auftretenden Personen (z. B. Eltern) nicht beeinflussen lassen, woraus falsche Entscheide resultieren können.
Gelder gezielter einsetzen, unnötige Ausgaben vermeiden.
- Der MAB, vor allem wenn er lohnwirksam ist, muss besser von der Behörde mit begleitet werden. Ich wurde vom Schulleiter dieses Schulhauses über den Tisch gezogen, obwohl der Schulpräsident ihn aufmerksam machte, dass das nicht gehe was der SL gemacht hat.
- Die Schulpflegern sollen sich gegenüber der BiD stärker engagieren und diese ewigen Reformen und Richtungswechsel verhindern. Den Mut haben für die Bedürfnisse ihrer Gemeinde einzustehen und diese ohne grosse Kompromisse durchzuführen.
- Das Pochen auf Professionalität anhand von Reglementen, Richtlinien, Weiterbildungen und Vereinheitlichungen macht keine gute Schule aus!
Wichtig sind die Persönlichkeit, Wertschätzung, Beziehungen und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Und bitte versuchen Sie nicht, auch dies "professionell" zu fördern.
Es sind Bedingungen zu schaffen, unter welchen so etwas entstehen kann.
- Mehr Einsatz für die Lehrerschaft/Schulen bei der Gemeinde betreffend Schulbudget.
Grössere Wertschätzung für unsere Arbeit (nicht die LPs wie Kinder behandeln, Drucker wegnehmen, weniger Kopien, Tadel bei zu vielen Kopien aber kein persönliches Gespräch mit Betroffenen. Wie bitte sollen wir so arbeiten?).
MAB Beurteilungen so, wie es von uns bei unseren Schülern erwartet wird: Gesamtbeurteilung und auch auf dem jeweiligen Stand des LPs. Ob eine LP 3 oder 30 Jahre abreitet, macht einen enormen Unterschied aus, also sollten auch die Kriterien angepasst werden.
Das Schulteam und die Schulpflege sollten zusammenarbeiten und nicht gegeneinander. Schulpfleger sollten auch an den Teamsitzungen des Lehrerteams teilnehmen, Themen sollten diskutiert und offen besprochen werden. Anliegen von beiden Seiten sollten Platz haben und ernst genommen werden.
Bei Schulbesuchen sollte die Kritik wertschätzend, fair und unterstützend angebracht werden.
Vorteilhaft wäre, wenn sich die Schulpflege zu Beginn des Jahres bei den neuen Lehrkräften vorstellen und kurz erläutern, welchen Job sie machen, damit man weiss, mit wem man es zu tun hat und an wen man sich wenden muss.
- keine "illegalen" Handhabungen wie zum Beispiel:
 - wenn ein Stellenpartner die Stelle verlässt, wird der andere Stellenpartner von der Schulpflege gezwungen, von sich aus die Stelle ebenfalls zu kündigen und sich zu 100 % wieder anstellen zu lassen.
 - kurzfristige Bestimmung, dass ein Vollpensum der Mittelstufe nicht mehr 28 sondern 31 Lektionen beträgt (wegen zusätzlichen Werkstunden und Religion).
 - Obligatorische Durchführung der Cockpittests (Anordnung der Schulpflege) und Ablieferung der Resultate durch die Lehrpersonen an die Schulleitung.
- Vernachlässigung von Besuchen der Lehrperson durch die Schulpflege
- Schauen Sie ein wenig darauf, wie die Schulleitung ihren Job macht und reden Sie ab und zu mit den Lehrpersonen, wie diese die SL erleben.
- Ich bin enttäuscht, wie mit unserem Problemkreis "Zusammenarbeit mit der Schulleitung" umgegangen wurde. Das Team hat sich sehr und immer wieder bemüht, eine Lösung zu finden und musste ein ums

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

andere Mal "Schläge einstecken". Meines Erachtens hat hier bis jetzt (und immer noch) Protektionismus auf sehr einseitige Art stattgefunden. Ich würde soweit gehen, von mangelnder Führungskompetenz des Schulpräsidenten zu sprechen.

- Das MAB muss überdacht werden.
- Die Chemie zwischen der Schulleitung und dem Team, welche leider nicht so harmoniert, drückt sehr auf die Stimmung und somit auf die Arbeitsmoral! Schade, denn es gäbe so viele positive Punkte an dieser Schule.
Und trotz Konflikttagen etc. scheint sich an den wirklichen Problempunkten nichts zu ändern. Bitte - im Sinne all meiner Kolleginnen und Kollegen, welche nicht den Schritt wagen den Arbeitsplatz zu wechseln - schaut und hört endlich einmal genau hin und fragt persönlich bei den Leuten nach, wo der Schuh wirklich drückt!
- Ich wurde von der einen Schulleiterin ... gezielt gemobbt, weil sie mich loswerden wollte.
Ich habe diesen Mitgrund für mein Burnout erst während der Therapie realisiert.
Als ich dann in ein Burnout kam, das etwas länger als ein Jahr dauerte, ist die Falle gleich sofort zugeschnappt. Man konnte das mit "unorganisierbaren Schwierigkeiten wegen unvorhersagbaren Arbeitsfähigkeitssteigerungen" und dem Fact, dass ich keine gültige heilpädagogische Ausbildung habe (als IF-Lehrperson) begründen. So musste ich die Schule nach dem 1. Semester 09/10 verlassen, ausdrücklich gegen meinen Willen. Jetzt habe ich Vikariatspflicht im Kt. Zürich, dafür ist an meiner IF-Stelle in ... eine völlig unerfahrene junge LP, ebenfalls ohne heilpädagogische Ausbildung. Und dies nachdem die IF-Kinder eh schon so viel Wechsel gehabt haben wegen meines Burnouts.
Einige KollegInnen wollen die Schule wegen besagter Schulleiterin verlassen.
- Regelmässige Schulbesuche sind wichtig - nur noch ein Besuch von einer Person pro Schuljahr ist zu wenig.
- Die neuen Schulleiter sind häufig ihren Aufgaben nicht gewachsen, vielleicht sind sie nicht gut genug ausgebildet oder falsch ausgewählt.
Benedikt von Nursia, der um 529 das Stammkloster der Benediktiner, Monte Cassino bei Neapel, gründete, hat im Hinblick auf die Aufgabe der Menschenführung folgende „Regeln für Schulleiter“ formuliert, die ich vermisste:
"Angehende und schon im Amt befindliche Schulleiter müssen sich bewusst machen, welche wichtige und folgeschwere Aufgabe sie übernommen haben, aber auch welche schönes und befriedigendes Amt sie ausfüllen dürfen: Nämlich die Aufgabe, Menschen zu führen, sich auf viele unterschiedliche Charaktere einzustellen und einzulassen, der Eigenart vieler unterschiedlicher Lehrpersönlichkeiten gerecht zu werden und sie so weit irgend möglich zu fördern. Von Lehrkräften dürfen sie nur fordern, was den geltenden Bestimmungen (den Dienstordnungen) entspricht, was den allgemeinen Grundsätzen von Sitte und Moral nicht zuwiderläuft und was sie selbst mit ihrem Gewissen vereinbaren können. Auch sollen sie sich vor Augen halten: Wenn an der Schule Nachlässigkeit, Stillstand oder gar Rückgang einreißen, so fällt das auf sie selbst zurück.
Der Schulleiter wirke mehr durch sein Beispiel als durch viele wohlklingende Worte, er handle nicht anders als er spricht, und er rede nicht anders als er selbst handelt. Auf keinen Fall darf der Schulleiter darüber hinwegsehen, wenn er bei einem Mitglied des Kollegiums Fehlverhalten bemerkt. Dann prüfe er aber auch sich selbst, ob er nicht dasselbe oder ein noch grösseres und schwerwiegenderes Fehlverhalten zeigt. Der Schulleiter achte streng darauf, alle Lehrkräfte gleich zu behandeln, niemanden zu bevorzugen und niemanden zu benachteiligen."
Das gilt auch noch heute: Freundlicher Umgang mit den Schülern und Lehrpersonen, Motivation nutzen und Demotivation vermeiden, vertrauensvolle Zusammenarbeit statt Misstrauen und Stasi- Methoden, pädagogischer Diskurs statt Beharren auf Vorgesetztenstatus, unterstützen und kompetent beraten, gegenseitiger Respekt, Würdigung auch positiver Leistungen anstatt nur auf Negatives zu starren, kooperationsfreundliches Klima, pädagogische Führung gleichwertig zu organisatorischer Führung usw.
- Die beruflichen "Zwischenjahre" nach einem Wiedereinstieg müssen individueller berücksichtigt werden für die Lohneinstufung. Die Schulpflegern müssten da nach oben intervenieren.
- Wer ist für was zuständig? Klarere Personalverantwortlichkeit.
Problematik bei gleichzeitiger kantonaler und kommunaler Anstellung (z.B. Pensionskassenbeiträge).
Kommunale Anstellungsbedingungen (z.B. Löhne).
Regelung bei Teilzeitanstellung von obligatorischer Weiterbildung und Präsenzzeit bei Sitzungen usw. unbefriedigend.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

Stundenplangestaltung.

- Nicht so stressen lassen und den Stress überbringen! Mehr Vertrauen schenken!
- Sie sollten sich auch mal im Lehrerzimmer zeigen.
Den Schulleiter etwas mehr unterstützen.
- Bauliche und personelle Ressourcen sind unbedingt notwendig, wenn bei den anstehenden Reformen nicht noch mehr kaputt gemacht werden soll.
Nehmt die Anregungen und Kritiken der erfahrenen Lehrpersonen bezüglich Schulalltag und Möglichkeiten der Durchführung der Reformen ernst.
Seit kritisch der PHZH gegenüber.
Ihr merkt erst jetzt, was wir erfahrenen Lehrpersonen schon seit langem wussten, dass es mit dieser Art der Lehrerausbildung sehr schwierig werden wird, Stellen zu besetzen.
SchülerInnen brauchen so wenige Bezugspersonen wie möglich.
Wertet unseren Beruf im Fokus der Öffentlichkeit auf.
Es zeugt nicht von grosser Übersicht, wenn ihr zwar zugebt, den Job nicht ausfüllen zu können, uns aber dann trotzdem hängen lässt.
Sucht die Schulleiter sorgfältiger aus!
- Die vielen Weiterbildungen die in der Stadt ... mehrheitlich zu Lasten der unterrichtsfreien Zeit gehen (5 Tage im Schuljahr), waren inhaltslos, extrem unbefriedigend und zeitraubend. Für Lehrpersonen mit über 10jähriger Berufserfahrung wurde selten etwas Neues vorgestellt. Eine selbst gewählte Weiterbildung würde mehr Sinn machen.
Die Schulleitung ist unprofessionell, behandelt nicht alle gleich, kann mit persönliche Antipathien gegenüber ehemaligen Arbeitskolleginnen nicht umgehen, übernimmt unnötige Arbeiten als Kontrolle der MitarbeiterInnen und Machtausübung.
- Ressourcen zur gelungenen Integration fehlen überall.
Rolle/ Machtposition vom Schulpsychologischen Dienst muss geklärt werden.
Mehr Wertschätzung für geleistete Arbeit ist unbedingt nötig.
Rückendeckung auch durch GSP ist sehr wichtig für Arbeitsmoral.
- Ich bedauere sehr, dass dem Wunsch der Mehrheit der ... Lehrer, die Schule weiterhin aus pädagogischen Gründen zum Wohle der Kinder im Alleingang zu führen, nicht entsprochen wurde. Ich kann mit meinem Demokratieverständnis auch nicht verstehen, dass ein so schwerwiegender Entschluss ... über die Köpfe der "Kunden", sprich Eltern und Steuerzahler mittels Behördenbeschluss gefällt wird, im Bewusstsein, dass nicht alle einverstanden sind, ohne die Gemeindeversammlung darüber abstimmen zu lassen. Anstatt Ressourcen zu vereinigen, wird dezentralisiert und die Kinder werden mit dem Bus unnötigerweise herum geführt.
- Ich habe den direkten Kontakt der Schulpflege zu den LehrerInnen vermisst. Meinem Ermessen nach lief alles nur noch über die Schulleitung ab, wie es den Lehrern geht wurde nicht gefragt. Obwohl man von Problemen wusste, wurde nie offen darüber kommuniziert. Ausserdem ist es auch fraglich, ob man gewisse Dinge überhaupt offen ansprechen sollte, da zur Schulleitung gehalten wird.
Ein wichtiger Entscheid wurde über die Köpfe von vielen hinweg von der Schulleitung gefällt. Wie weit die Schulpflege davon wusste, kann ich nicht sagen, aber die Problematik wurde nie offen angesprochen. Leider. So verlor ich das Vertrauen zu diesen Personen, was der Arbeit nicht sehr dienlich ist, da die Motivation abnimmt.
- Der Burnout-Prophylaxe und grundsätzlich der Personalführung sollte mehr Beachtung geschenkt werden. Auch Schulleitungen sind zum Teil überfordert.
- Die SchulleiterInnen sollten alle vier Jahre neu gewählt werden und bessere Führungsqualitäten aufweisen. Vertrauen statt Kontrolle, Anerkennungskultur statt Mangelbewusstsein und humorvoller Umgang mit den Teammitgliedern.
Weniger Sitzungen und Gerede über Qualitätsverbesserung an Schulen, dafür wieder zufriedener und gesunde Lehrpersonen.
Die Schulpflege sollte nachfragen, warum Lehrpersonen kündigen.
- Besserer Dialog/Informationspraxis Eltern - Schulpflege.
Lehrpersonen ernst nehmen.
Eltern ernst nehmen.
Grosse Projekte gemeinsam mit Lehrpersonen angehen, nicht vor vollendete Tatsachen stellen.
- Wenn es brennt, wirklich kommen und unterstützen.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- MAB von kompetenten (fachkundigen) Personen ausführen lassen und MAB korrekt(!) ausführen!
Schulleitung nicht aus dem Kollegenkreis wählen.
- Mehr auf die Stimmen der Lehrer hören und nicht über deren Köpfe entscheiden.
- Mehr Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden zeigen.
Führungsverantwortung übernehmen, Entscheide treffen und klar kommunizieren.
Anliegen der Mitarbeitenden wahrnehmen und ernst nehmen.
Probleme erkennen und entsprechend handeln.
Mehr Präsenz zeigen.
- Ehrlichkeit! PS sollte gegenüber Lehrpersonen ehrlich und offen kommunizieren und sie nicht anlügen!
Mehr Wertschätzung und Interesse gegenüber den LP: z.B. allgemeines Wohlwollen gegenüber LP zeigen, gar ein wenig Vertrauen zeigen, die LP macht ihre Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen (allgemeine Schulführung mit Misstrauen führt zu enormen Druck). Bei Schulbesuchen den Namen der LP kennen, sich ehrlich für das Wohl der LP interessieren, sich bei Einladungen zu speziellen Klassenanlässe melden, auch wenn die PS nicht teilnehmen kann.
Mehr Unterstützung - moralisch und fachlich: z.B. Mut zu schnellen, ev. gar unkonventionellen Lösungen bei Schwierigkeiten zum Wohl der LP, Klasse und SchülerInnen! Keine Hilfestellung führt zu Überforderung und Unwohlsein der LP! Weniger auf alle Elternwünsche eingehen und bewilligen - auch das fachliche Wissen der LP berücksichtigen. Viel besser und offener kommunizieren.
Gute Infrastruktur zur Verfügung stellen: z.B. Gruppenräume, funktionierende Computer etc.
gut funktionierende Verwaltung auf die Beine stellen (eine Verwaltung, die nicht funktioniert ist sehr mühsam!).
- Sie sollten den LP Wertschätzung entgegenbringen und diese stützen, nicht mobben, weil sie ältere LP durch junge ersetzen wollen.
- Personelle Kompetenzen der Schulleitungen sollten mehr beachtet werden bei der Einstellung derselben.
- Man sollte mit den Lehrpersonen, die an der Front arbeiten, das Gespräch suchen und ihre Anliegen ernst nehmen. Die Schulpflege sollte nicht nur ihre Macht ausspielen!
- Bei Problemen nicht immer nur die Eltern unterstützen.
Nicht sämtliche Sonderwünsche der Eltern erfüllen (z.B. Lehrerwunsch), die Lehrperson kann aber nicht wählen.
- Als Laienbehörde Beratung und Coaching beanspruchen, wenn Teamprobleme auftreten, damit kompetent geholfen werden kann.
An sie herangetragene Problem einzelner Teammitglieder ernst nehmen und in der Folge Gespräche mit den Betroffenen veranlassen und führen.
Die Anliegen der Eltern ernst nehmen und bei Entscheidungen das Wohl der Kinder ins Zentrum stellen. Eigene (politische) Ziele sollten Entscheide nicht beeinflussen.
Gemeinsam mit dem Team schon frühzeitig nach Lösungen suchen; nicht mit Entscheidungen im Alleingang in einen Konflikt eingreifen und dadurch einzelne Teammitglieder / SL diskreditieren und zur Auflösung eines ganzen Teams beitragen.
Dringend darauf achten, dass die kantonalen Regelungen im Bereich des Datenschutzes und der Personalgesetzgebung auch gegenüber von Eltern und unbeteiligten LPs eingehalten werden.
Keine Schuldzuweisungen (LP / SL) machen, um eigene Zwecke zu verfolgen.
- Lehrpersonen über 60 haben Mühe das Tempo einzuhalten, das gefordert wird, mit allen Umstrukturierungen. Man sollte mit älteren Personen behutsamer umgehen.
Schulpflegern müssen nicht immer alles unterstützen, was von einer TURBO-Schulleitung gefordert wird.
- Sie sollen das Tempo der Reformen drosseln. Sie sollen der Basis viel mehr Gehör verschaffen. Sie sollen die Klagen der Lehrer endlich ernst nehmen und entsprechend umsetzen. Sie sollen unfähige Schulleiter nicht weiter hätscheln, obwohl Reklamationen über sie haufenweise eintreffen. Den Lehrern soll man Vertrauen schenken und sie nicht immer mehr kontrollieren und gängeln. Die Lehrer sollen in grösstmöglicher Freiheit ihre Arbeit tun können. Nur so können sie auch die volle Verantwortung für ihr Handeln übernehmen.
- Vermehrte Wertschätzung im Schulalltag.
- Solange die Führungsstrukturen der Bildung politische Ämter sind, wird sich im Bildungsbereich wenig bewegen, da dies in meinen Augen nicht professionell ist.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Die Schulpflege wird komplett ausgewechselt.
Sie hat leider, aber zu spät bemerkt, dass sie Missstände einfach stehen liess oder sogar unter den Teppich wischte. Jetzt nach meiner Kündigung sucht man plötzlich wieder das Gespräch. Ich mag jetzt nicht mehr.
Einer neuen SP und einem neuen Schulleiter empfehle ich zuerst einmal zu schauen, was schon geboten wird und vorhandene Spannungen und Mobbingvorfälle aufzudecken und nicht der Harmonie zu liebe zu ignorieren.
Zu guter Letzt geht es uns ja allen um eine gute Schule und diese Chance hat man in ... nun leider verspielt.
- Wenn etliche Angestellte sich über die Schulleitung beklagen, würde ich erwarten, dass die Schulpflege handelt. Schon die grosse Fluktuation an unserer Schule müsste der Schulpflege zu denken geben. Ein Nachfragen oder eine Unterstützung würden viele schätzen, wenn es mit der Schulleitung Probleme gibt.
Dass eine Lehrperson kündigt nach so vielen Jahren Tätigkeit in der gleichen Gemeinde, müsste doch zu denken oder zu fragen geben. Es wurde nicht nachgefragt, was der Grund meiner Kündigung ist.
- Gilt für ...:
Viele grosse Kredite zu bewilligen/immense Ausgaben (für Apparate, Technik usw.) macht keine gute Schule aus.
Bei allen Versuchen mitzumachen zu wollen macht keine gute Schule aus.
Sie sollen sich an die Vorgaben des Kantons halten und nicht bei vielen Sachen finden, ihre eigenen Lösungsvorschläge seien besser. Ein Beispiel, bei dem ich sogar die die rechtliche Legimitation anzweifle: MAB-Beurteilungen werden intern mit einem härteren Massstab gehandhabt und in MAB-Berichten festgehalten, als man es nach aussen gegenüber der BiD kommuniziert. Dies geht so weit, dass man selbst beispielsweise einen MAB-Bericht mit B-Beurteilung ausgehändigt bekommt, doch an die BiD wird ein A weitergeleitet. Und wie erkläre ich dies glaubwürdig einem etwaigen zukünftigen Arbeitgeber in einer andern Schulgemeinde, wenn ich ihm den MAB-Bericht zeigen möchte?
Zunehmende Normierungen aus Absicherungsgründen schaden der Schulqualität teilweise enorm
Ich wünschte mir unter den Behörden mehr Professionalität im Kontakt mit den Angestellten (z.B. führt mangelndes Wissen regelmässig zu Fehlinterpretationen von Situationen und daraus resultierender mangelnder Wertschätzung).
Ich wünsche mir mehr Wertschätzung (z.B. sollten abgemachte Termine für MAB-Gespräche nicht vergessen gehen).
Einige Ausnahmen bestätigen die leider vorherrschende Regel.
- Die nicht wertgeschätzte Arbeit im Schulumfeld: wöchentlich lange Konvente, Absprachen mit IF, DAZ, Sonderpädagoginnen, der Stellenpartnerin, den Therapeutinnen, der Schulpsychologin, der Schulsozialarbeiterin und die immer zahlreicher werdenden Elterngespräche nehmen unheimlich viel Zeit und Energie in Anspruch, die dann für das Kerngeschäft Schule vorbereiten, halten und nachbereiten, fehlt. Auch werden wir für diese enorme Mehrarbeit nicht entlohnt. Für die Integration von verhaltensauffälligen und behinderten Kindern sind wir zu wenig ausgebildet und werden zu wenig unterstützt. Dieser Bereich verursachte bei mir vor 5 Jahren einen Burnout, von dem ich mich bis heute nicht mehr ganz erholen konnte.
- Lehrpersonen sind Profis. Sie brauchen weder pedantisch kontrolliert noch bevormundet zu werden. Schulpflegern sollen sich endlich auf strategischen Aufgaben beschränken.
Schulpflegern sind für das Wohl der Schule da und entscheiden nicht im Hinblick auf eine Wiederwahl.
Schulpfleger und Schulpflegerinnen müssen Privates von Geschäftlichem trennen können.
Es ist bedenklich, dass sich immer wieder Personen in die Behörde wählen lassen, die selber schlechte Erinnerungen an die eigene Schulzeit haben; entsprechend wird geführt.
- MAB sollte nicht defizitorientiert sein.
Die Schulpflege sollte die Lehrer stützen und deren Klagen ernst nehmen.
- Es sollte klar kommuniziert werden.
Klare Kompetenzverteilungen.
Das Personal sollte freundlich mit den MA sein.
- mehr Reflexionsfähigkeit (sich z.B. hinterfragen, warum wohl ein so häufiger Wechsel der Oberstufen-Lehrpersonen vorliegt).
Keine Vetterli-Wirtschaft.
Neutralität, Objektivität.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

Beurteilung gemäss vordefiniertem Rahmen vornehmen, überall gleich umsetzen.

- Dass eine ehrliche und offene Kommunikation unter Schulpflege und Lehrpersonal stattfindet.
- Zuerst kommen die Anliegen der Schüler- und Lehrerschaft; erst dann das "Reglement".
Wir arbeiten mit Menschen, nicht mit bürokratisierten Wesen.
- Die Mitarbeiterbeurteilung soll wohlwollend und positiv verstärkend sein. Man soll sich vor den Unterrichtsbesuchen (im Rahmen des MABs) mit der Lehrperson - aber zumindest danach - besprechen, was die augenblickliche Stimmung im Schulhaus und in der konkret unterrichteten Klasse betrifft (Gewalt an der Schule, verhaltensauffällige Schüler und /oder Klassen) und die Befindlichkeit der betreffenden Lehrperson im jeweiligen Klima. Nach der Mitteilung des Urteils, soll der Beurteilte die Möglichkeit haben, sich dazu erschöpfend zu äussern. Aufgrund seiner Aussagen sollte die Möglichkeit bestehen, dass in die vorliegende Beurteilung neue Aspekte einfließen können, sodass wegen der vorgebrachten Argumente eine geänderte Fassung erstellt wird, mit deren Wortlaut der Beurteilte sich einverstanden erklären kann.
- Ich musste den Schulkreis ... nach fast achtjähriger Tätigkeit fast schon fluchtartig verlassen. Meine Psyche und mein Körper haben zum Schluss gegen die alltäglichen Belastungen auf eine Art reagiert, dass ich mich selber schützen musste.
Die vergangenen zwei Jahre waren meinerseits zunehmend von Selbstzweifeln und zweifeln an der Richtigkeit des Systems geprägt.
Ich finde es traurig, dass bei den Reformen der vergangenen Jahre an alle gedacht wird, nur nicht an die Lehrpersonen, die diese umzusetzen haben.
Dass in den letzten 12 Monaten über 40 % der Lehrkräfte der Oberstufe ... verlassen haben und weitere aus ihren Abgangsplänen kein Geheimnis machen spricht meiner Meinung nach Bände.
Nun müsste der Fokus in ... ganz klar auf das Wohlergehen der verblieben Lehrkräfte gelegt werden.
Vermutlich wird es nur möglich sein, den riesigen Druck, der auf den Lehrpersonen lastet etwas zu mindern, indem man am System einschneidende Änderungen vornimmt. Sollte dies nicht geschehen, wird der Schulkreis auch nächstes Jahr wieder namhafte Abgänge verkraften müssen.
- Die MAB sind nicht wirklich sinnvoll. Ein förderorientiertes, auf Entwicklungsprozesse ausgerichtetes Coachingprogramm und eine Beurteilung durch Fachpersonen wären sinnvoller.
- Auch für mich ist die SL ein Kündigungsgrund.
- Anonymisierung meiner Hinweise ist an einer so kleinen Schule wie ... wohl nicht möglich.
Verschiedene Schulen haben auf Stufe Schulleitung ein gravierendes Führungsproblem. Die Schulleiter werden ausschliesslich von Laienbehörden "beaufsichtigt."
- Aussprache mit Schulpflege hat stattgefunden.
- Klare Haltung gegenüber den immer mehr fordernden Eltern. Klare Forderungen gegenüber der Schulleitung in dieser Beziehung!
- Ein Lehrer, der 23 Jahre höchst motiviert und immer ausnahmslos mit Höchstbewertung eingestuft wurde, darf nicht durch machthungrige, inkompetente Aufsichtsbehördenmitglieder mit dem Disziplinierungsmittel MAB jede Motivation geraubt werden «Schlechtester Lehrer des Schulhaus mit lebenslänglicher Verweigerung eines Stufenanstieges». Dies weil ich im Interesse der schwächsten Schülern in einem einzigen Punkt nicht gleicher Meinung war wie die Aufsicht.
Brisant ist dabei, dass ich nach einer Anweisung der Bildungsdirektion gehandelt habe!
Meine Klasse, die vor dem Eingriff der Behörde höchst motiviert war, eine tadellose Arbeitshaltung hatte, im Cockpit überdurchschnittliche Leistungen erbrachte und eine exzellente Sozialkompetenz aufwies, wurde nach der Demotivation der Schulbehörde zu einer Klasse ohne Motivation mit lausiger Arbeitshaltung und unterdurchschnittlichen Leistungen.
Ein Elternabend mit den Verursachern der Tragödie, der von mir und mehr als der Hälfte der Eltern gefordert wurde, wurde von der Schulpflege verweigert. Auch die Eltern fühlen sich von der Schulpflege nicht ernst genommen.
Ich habe das Gefühl, die Schulpflege ist vor allem damit beschäftigt, ihre Macht zu demonstrieren und ihr Gesicht zu wahren. Dazu wird auch in Kauf genommen, dass ein langjährig verdienter Lehrer mit 35 Jugendlichen auf der Strecke bleibt. Hilfe, um die schlechte Situation zu retten wurde von der Aufsichtskommission nie angeboten.
Ich habe nichts zu verbergen und würde Ihnen gerne erlauben, meinen Bericht an die Schulpflege weiterzuleiten.
Leider ist dies nicht möglich. Mir wurde unter Androhung einer sofortigen Freistellung verboten über

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

diesen Vorfall zu sprechen. So kann eine Behörde ihre Fehler und Probleme und den Schaden, den sie an der Schule angerichtet hat einfach vertuschen.

Nach 23 erfüllten und glücklichen Jahren, wo ich stolz war Lehrer sein zu dürfen, verlasse ich die Schule mit einem bitteren Nachgeschmack.

- Enttäuschung über Art und Weise wie sie ihren Job erledigen und ihre Verantwortung abschieben.
- Transparenz gegenüber den Lehrpersonen in den persönlichen Belangen (Beispiel: Kritik von Eltern, die direkt an die Schulpflege geleitet wird, darf von uns Lehrpersonen nicht eingesehen werden, auch wenn darauf Massnahmen der Schulpflege betreffend den Lehrpersonen getroffen werden).
Politische Entscheide, die die Lehrerschaft betreffen, werden gegen die Lehrerschaft durchgesetzt (Beispiel: Trotz mehrheitlicher Ablehnung der 2-teiligen Sek der Lehrerschaft wurde diese federführend u.a. von "meinem" Schulpräsidenten in der Stadt ... eingeführt).
Sich nicht ins operative Schulgeschäft (=Unterricht) einmischen (Beispiel: Methodenfreiheit, die im Lehrplan verankert ist, wird beschnitten).
Die Kompetenzen der Lehrperson respektieren (Beispiel: In Umstufungsangelegenheiten wurde oft willkürlich gegen die bestehende Ordnung gehandelt; der Schulpräsident versprach Eltern Sachen, die nicht in seiner Kompetenz lagen, ohne zuvor Rücksprache mit den Lehrpersonen zu nehmen).
Sich an bestehende Vereinbarungen halten. Gespräche mit dem Schulpräsidenten wurden aus Prinzip nicht protokolliert, damit dort gemachte Aussagen bei Bedarf wieder verdreht werden konnten. Wurde von der Lehrperson ein Protokoll erstellt, wurde dies kritisiert und abgelehnt.
Da ich lange Zeit wenig mit dem Schulpräsidenten/der Schulpflege zu tun hatte, habe ich mich zähneknirschend mit dieser Willkür abgefunden. Beim letzten Übertritt (6.Klasse/1.Sek) aber gab es gravierende Probleme, die mit den oben genannten Strategien vertuscht werden sollten.
Diese Machenschaften der Schulpflege und die Umstellung auf die 2-teilige Sek in der Stadt ... sind meine Beweggründe für die Kündigung nach 17 Jahren.
Ich möchte definitiv nicht, dass diese Aussagen an die Schulpflege weitergeleitet werden, denn der Schulpflege ist sehr wohl bekannt, weshalb ich gekündigt habe! Lege ich aber diese Tatsachen offen, so könnte es sein, dass ich Schwierigkeiten in der Stellenfindung bekommen könnte. Ich möchte nämlich weiterhin im Schuldienst bleiben.
- Schenken Sie den besonderen Bedingungen der Sek B Lehrkräfte mehr Aufmerksamkeit und geben Sie Ihnen mehr Unterstützung. Dies, indem die LP zum Beispiel im Teamteaching unterrichten können oder von gewissen Teamarbeiten entlastet sind.
Die Klassenlehrpersonen arbeiten enorm viel mehr als Fachlehrpersonen. Dies muss im Lohn und in der Stundenzahl berücksichtigt werden.
MAB abschaffen, dafür sorgen, dass die Qualität der Schule infolge des immensen administrativen Aufwandes nicht leidet.
- SPf nicht sicht- und spürbar. Keine Wertschätzung durch Mitwirkung. SPf als nicht-kreativer, verlängerter Arm des VSA.
- Wertschätzung der Arbeit, auch gegenüber "unbequemen Lehrern".
Kein Mobbing (du bist ja., du kannst ja nicht mehr..., du hast ja keinen Rückhalt mehr in der ..., du kannst ja nicht mehr mit schwierigen Schülern... trete doch altershalber zurück).
Lehrer mit 33 jähriger Tätigkeit sinnvoll unterstützen bei Problemen mit schwierigen Schülern.
Nicht aufgrund von Planktonwissen Entscheidungen treffen.
MAB endlich wirklich seriös durchführen und dann den Antrag des Beurteilungsteam auch annehmen.
Keine solchen Entscheide in Zeiten des jetzigen Lehrermangels.
- Finanzielle Unterstützung anbieten für externe Beratung/Supervision oder ähnlichem in belastenden Situationen.
So schnell wie möglich einrichten der Schulsozialarbeit.
Wertschätzung zukommen lassen, nachfragen, wie es den Lehrpersonen wirklich geht.
- Durch den Präsidenten habe ich keine Wertschätzung erhalten, weder für meine Arbeit als Lehrerin noch als SL. Es wurde immer wieder negative VERMUTUNGEN angestellt, die nie bewiesen werden konnten. Selbst bei meiner Verabschiedung kamen keine wirklich positiven Statements.
- Zu grosse Regeldichte und damit zu kleiner Spielraum für eigene Gestaltung und Ideen.
Politik und VSA möchten keine Führungspersönlichkeiten im Schulfeld, sondern Verwalter.
Die politischen Schulpräsidien in der Stadt ... sind für Schulleitungen nicht unproblematisch.
Zu viele Gremien - vor allem in der Stadt ... - reden den Schulleitungen drein.
- Entscheide auf oberster städtischer Führungsebene sind verworren, nicht konsequent, nicht

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

nachvollziehbar.

- Ich habe meine Anliegen bereits mitgeteilt.

Die Schulleitung, gemeinsam mit der SK, kann endlich die Schuleinheit prägen. Ich arbeite als Schulische Heilpädagogin und möchte, wann möglich, integrativ arbeiten. Wenn nun die Schulleitung nicht überzeugt ist von der Integration, werden diejenigen Lehrpersonen unterstützt, die die Kinder separieren wollen mit der Begründung, dass es nicht anders gehe. Das Kind, das separiert wird, merkt, dass es unerwünscht ist und wird in Einzelfällen verhaltensauffälliger, was der Lehrperson wiederum bestätigt, dass das Kind nicht tragbar ist. Die Zusammenarbeit in der ersten Klasse basierte auf Halbklassenunterricht, damit die Lehrperson entlastet wird oder ich widmete mich "schwierigen Kindern", die im gegebenen Rahmen nicht zurechtkamen. Den Rahmen aber zu ändern, war die Lehrperson nicht bereit. Sie arbeitete sehr viel, war sehr gut organisiert und wollte den Kindern "etwas beibringen". Differenzieren und individualisieren sprengte ihren Rahmen, wollte aber weder Unterstützung, noch ging sie auf die Zusammenarbeit ein.

Das entspricht in keiner Weise meinen Vorstellungen von einem Team, noch von einer Haltung gegenüber Kindern. Das Kind steht in der Mitte, nicht die Lehrperson! Mit einer guten Zusammenarbeit gibt es eine Arbeitsentlastung, nicht wenn man die schwierigen Kinder bei jeder Gelegenheit separiert. Die Beziehung zu den Kindern, das Vertrauen, das die Kinder in uns haben, wenn sie sehen, dass wir sie ernst nehmen und versuchen einen Weg MIT ihnen zu finden, hilft ihnen sich an Regeln zu halten, auf den Lerninhalt einzugehen.

Im Kindergarten war die Zusammenarbeit einfacher und fruchtbarer. Dazu kam, dass ich es als sinnlos erachte in 7 Klassen als IF Lehrperson zu arbeiten. Die damalige Schulpräsidentin unterstützte Integration auch nicht wirklich. Ich bin froh, habe ich gewechselt. Ich denke, solange ich selber eine Klasse geführt habe, konnte ich so arbeiten, wie ich wollte. Meine Einstellung, Offenheit und Initiative wurde im MAB hervorgehoben. Als ich aber in die anderen Klassen hineinkam und auf Zusammenarbeit angewiesen war, konnte man das nicht mehr unterstützen und mir ging das zu "langsam", ich wollte beruflich nicht "rückwärts" gehen.

- Mein Kindergarten (wunderschöner Raum und toller Garten) wurde geschlossen, da im Quartier zu wenige Kinder leben. In einem anderen Quartier in .. hat es jedoch zu viele Kinder. Mit meinen jetzigen Kindern in der Klasse hätte ich im nächsten Schuljahr in dieses Quartier zügeln müssen. Ich hätte in einem Schulzimmer, im gleichen Trakt wie Jugendliche im 10. Schuljahr, ohne Garten und Bewegungsmöglichkeiten (draussen) arbeiten müssen. Ich habe eine gewisse pädagogische Überzeugung und eine Hingabe zum Beruf, die es mich nicht vertreten lassen, unter solchen Bedingungen zu arbeiten. Es hat mich schockiert, dass der Schulpflege geografische und finanzielle Aspekte wichtiger sind als pädagogische und sie so entschieden hat. Die Schule möchte gegen Aussen immer sehr gut dastehen. Die Mitarbeiter erfahren aber immer wieder (so wie ich in diesem Fall), dass pädagogische Aspekte meistens nicht den Vorrang haben.
- Ich bin zufrieden mit den Mitgliedern der Schulpflege, mit denen ich zu tun hatte. Die Probleme der Schule sehe ich in der Politik, der Bürokratie und der schon erwähnten, kurzfristigen Umsetzung von wissenschaftlichen Studien, welche alleine durch den allgemeinen Begriff "Wissenschaftlichkeit" gerechtfertigt werden.
- Sorgfältige Auswahl der Schulleitung.
Schulleitenden angemessene Aufgaben übergeben, mehrere Schulen gleichzeitig zu leiten verursacht Unzufriedenheit in der Lehrerschaft, da die Schulleitung keine Unterstützung sein kann.
- Sie sollten keine Angst davor haben, sich kritisch gegenüber Lehrpersonen zu äussern. Sie sollen ihre Bedenken deutlich und direkt äussern.
- Zu grosse Klassen, zu wenig Entlastungsstunden, zu idealisierte Vorstellungen des Schulbetriebs (Individualisierung).
- Wenn integrativ so gefördert wird, dass die Stunden den Klassen und nicht einzelnen Kindern zugutekommen, dann sind zwei Stunden heilpädagogische Förderung pro Woche pro Klasse viel zu wenig.

Gleichzeitig ist es auch wichtig, dass in einer Gemeinde, die sich stark für die Integration einsetzt, genug finanzielle Mittel und genug Vollzeiteinheiten für die Förderung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen eingesetzt werden.

Solange die Lehrpersonen noch nicht eine integrative Didaktik verfolgen, macht es auch keinen Sinn zu integrieren. Weiterbildungen, die die Lehrpersonen animieren, offener und schülerzentrierter zu unterrichten, helfen mit, dass nicht alles von den Heilpädagogen ausgehen muss. Die Behörde und die

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

Schulleitung muss hierbei mehr Unterstützung leisten.

- Mehr Bewusstsein dafür, was es bedeutet, Kinder zu integrieren (Aufwand, Energie).
Die Hilferufe der Überlastung besser wahrnehmen.
Mehr Interesse zeigen (Schulbesuche, Präsenz im Schulhaus).
Mehr direkten Kontakt zu den Lehrpersonen herstellen.
- Mehr auf das Wohl der SHP achten, SHP soll nicht auch noch Hausämter erledigen müssen, Konzentration auf das Kerngeschäft, weg von den vielen Berichten!
- Probleme erkennen und situativ schnell bis sehr schnell reagieren, ohne dass ein erster Mehraufwand entsteht.
- Integration ist eine schöne Idee. Es muss jedoch in Zukunft besser auf die Rahmenbedingungen und die personellen Ressourcen (ausgebildete Heilpädagogin!) geachtet werden.
Es kann nicht sein, dass schlussendlich alles bei der Lehrperson liegt.
Diese Punkte habe ich der Schulpflege und der Schulleitung persönlich gesagt.
- Mehr Transparenz und bessere Informationskultur.
- Keine - was ich zu sagen hatte, wurde bereits mitgeteilt.
- Lehrpersonen nicht "verheizen", Sorge zur Lehrerschaft tragen! Manchmal einen Gang zurückschalten und nicht immer alles auf einmal umsetzen wollen. Kinder wieder in den Vordergrund stellen und nicht die Umsetzung vom VSG!
Mehr den Kontakt zur Lehrerbasis pflegen. Lehrpersonen wissen meistens wo der Schuh drückt, wo das Problem liegt.
- Vermehrter Einbezug der Meinungen und Wünsche der Lehrkräfte bei Entscheidungen.
Berücksichtigung und Einbezug der Erfahrungen der LK, da sie Fachpersonen mit Praxisbezug sind.
Engere Zusammenarbeit.
- Da die KSP viel zu weit weg ist von der Schule, zeitlich zu wenig Ressourcen hat und zudem viele KSP-Mitglieder ihrer Aufgabe nicht gewachsen sind, bin ich für die Abschaffung dieses Gremiums.
- Wieder mehr Methodenfreiheit.
- Volle Rückendeckung der Lehrkraft gegenüber anderen Personen, Unterstützung und Hilfe bei Schwierigkeiten.
- Halten sie sich zurück mit immer mehr administrativen sinnlosen Arbeiten (Klassencockpit, Soziale Umfragen, Einbindung in Studien der Uni oder ETH usw.), die vor allem junge Lehrer stark belasten und sie von dem abhalten was sie eigentlich wollen: Schule geben!
- Die Richtung soll klar dargelegt werden.
Die Lehrperson aus der Passivität holen, Aktivität fordern, Entwicklungsgefässe mit LP schaffen, Ängste der LP ernst nehmen, Beteiligung fordern, die LP in Lösungsprozesse einbinden, mit einzelnen Schulhäusern individuelle Lösungen finden und erarbeiten, mit SL und LP für jedes Schulhaus eine klare Orientierung schaffen, das Team auf gemeinsame Richtung verpflichten und pädagogische Auseinandersetzungen fordern.
Wiedereinsteiger und JunglehrerInnen müssen aktiv unterstützt und begleitet werden, die Herausforderung als Sek B LP ist enorm!
- Lehrpersonen sollten sich vermehrt um Kerngeschäft kümmern können, nicht zu viele zusätzliche Arbeiten.
- Schulpflegemitglieder waren wenig präsent im Schulhaus. Rückmeldungen zum Unterrichtsbesuch waren z.T. destruktiv und nicht förderorientiert.
- Anliegen des Lehrkörpers ernst nehmen. Keine Mediationen oder andere Prozesse zur Verbesserung des Schulhausklimas anreissen, wenn scheinbar schon eine Entscheidungsstrategie seitens der Schulpflege vorhanden ist.
- Ich fühlte mich von der Personalkommission, Schulpflegepräsidentin, Schulpflegerin, Schulleitung nicht in allen Punkten seriös geführt. Dies teilte ich Ihnen in mündlicher und schriftlicher Form mit, womit keine zusätzliche Mitteilung notwendig ist.
- Wenig Mut zu individuellem Vorgehen, durch die Überforderung einiger SP wenig Unterstützung, zu viel Kontrolle in Bezug auf unser Kerngeschäft als LP.
Als Personen sehr nett, offen und wohlwollend - Professionalität ist noch ausbaufähig.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

- Das Schulleitungspensum ist viel zu knapp. Wir leiten eine Schule zu dritt und haben je 700 Überstunden pro Jahr. Die SL in ... brauchen dringend eigene Sekretariatspensen.
Die Zuständigkeiten Schulpflege - Schulleitung müssen geklärt werden, z.B. bei Anstellungen von LP.
- Die Schulpflegen müssen sich vermehrt bemühen, die Schulgemeinde als Arbeitgeberin attraktiv zu gestalten. Die Gemeinden sollen und dürfen sich unterscheiden und auch unterschiedlich entwickeln. (Hier müsste das VSA, bzw. der Bildungsrat grosszügiger sein.)
Noch bessere Trennung zwischen operativen und strategischen Aufgaben, was darauf hinausläuft, dass sich die Schulpflege noch mehr zurückziehen muss. Strategische Vorgaben mit einem längeren Zeithorizont durch die Schulpflege.
Vermehrt Anerkennung der Tätigkeiten von Schulleitung und Lehrkörper durch die Schulgemeinde («Bonus»).
- Schulversuch Grundstufe wurde von der Gemeinde anfangs sehr unterstützt. Die Diskussion um eine Ausweitung hat hingegen nicht statt gefunden. Signale, dass die SP hinter dem Versuch steht habe ich über Jahre vermisst.
- Ich war als SHP in 6 verschiedenen Klassen tätig, was das Mögliche (die Integration) aus meiner Sicht unmöglich machte. Der Anspruch in jeder Klasse, eine intensive, zielgerichtete Zusammenarbeit aufzubauen, wird dadurch schlichtweg verunmöglicht. Mein Votum für einen guten Unterricht ist aus heilpädagogischer Sicht daher "weniger Klassen = nachhaltige Etablierung eines guten Unterrichts", da ich erkennen musste, dass viele Lehrpersonen (noch) nicht integrativ denken. Dies hat nebst der Mehrfachbelastung der Lehrpersonen auch mit einer gewissen pädagogischen Grundeinstellung zu tun, der ich nicht zustimmen konnte. So geriet ich immer wieder in pädagogische Dilemma-Situationen: Lehrpersonen z.B. die meiner Ansicht nach SchülerInnen latent unterfordern resp. überfordern oder eine unzureichend wertschätzende Interaktion mit den Schülern haben, Stigmatisierungsprozesse übersehen die meiner Ansicht nach auf zu wenig Selbstreflexion gewisser Lehrpersonen hinweist. Die Frage stellte sich danach oftmals: "Was mach ich in diesem Unterricht eigentlich?" gemeinsam mit gewissen Schülern im "Rettungsboot schwimmen", Schüler und SchülerInnen aus dem "Wasser ziehen" um danach wieder für einige Tage am "Horizont" - in die nächste Klasse - zu verschwinden?! Als Heilpädagogin stelle ich fest, dass der "Integrationsgedanke" nicht überall willkommen ist und dass es für den einzelnen Schüler und die einzelne Schülerin keine Chancengleichheit gibt - nicht ansatzweise. Sich für die Integration stark zu machen war ursprünglich meine Motivation. Heute bin ich nicht mehr so optimistisch.
- Nach dem Besuch der Schulpflege gab es lange keine Rückmeldung. Nach einer erneuten Nachfrage waren die Rückmeldungen nicht nachvollziehbar.
- Klassen dürfen nicht mehr grösser werden, da es sehr viele ("NORMALE") Kinder mit besonderen Bedürfnissen hat.
Integration tönt schön, ist im Alltag aber sehr kräfteraubend. Und ich bin skeptisch, ob die andern Kinder nicht doch recht zu kurz kommen.
Ein Assistent/Assistentin in jedem KG fände ich heutzutage sehr angebracht!
Alles "Drumherum" wie zwei Elterngespräche pro Jahr, sehr viele Sitzungen etc. ist unglaublich viel!
- ... ist für mich ein toller Arbeitsplatz. Die Schulpflege hat mir gezeigt, dass sie meine Arbeit schätzt. Dies hilft vor allem auch in den zum Beruf gehörenden schwierigen Situationen. Danke für das Vertrauen!
Es ist für die Klassenlehrpersonen und die meisten Kinder ein grosser Vorteil, wenn IF und DaZ in einer Klasse durch dieselbe Person erteilt werden - auch kenne ich als Heilpädagogin die verschiedenen Kinder dank mehr Stunden in einer Klasse viel besser, was auch in der Beratung der Lehrpersonen sowie in der Elternarbeit spürbar wird - gelegentliche Ausnahmen gibt es aber auch: Kinder mit DaZ-Bedarf, deutlichen Entwicklungsrückständen und ausgeprägten Schwierigkeiten bezüglich Konzentration, Ausdauer können u.U. höchstens während insgesamt 3/4 Std. pro Halbtags am geführten Unterricht teilnehmen (diese Lektion muss dann sowohl DaZ, IF und idealerweise auch einen Teil des Lektionsthemas beinhalten).
Die Belastungen für Lehrpersonen ausserhalb des direkten Unterrichts müssen reduziert werden, z.B. sollte die Mitarbeit in mehreren zeitaufwändigen Arbeitsgruppen bei einem Teilpensum nicht vorausgesetzt werden.
Die Prävention bei Klasseneinteilungen muss verbessert werden. Dies könnte gewährleistet werden, indem keine Zu- und Umteilungen ohne Konsultation der direkt betroffenen künftigen Klassenlehrpersonen (und ev. einer weiteren Stufenvertretung) geschieht. Bitte keine Schnellschüsse, z.B. während den Sommerferien.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Die Klassengrößen sollten nicht rein numerisch festgelegt werden - auch der Förderbedarf resp. die personelle Unterstützung in der jeweiligen Klasse muss bedacht werden.

MABs bei Klassenlehrpersonen im 1. Arbeitsjahr können meines Erachtens zu unzumutbaren Be- und Überlastungen führen. Kann die Schulpflege hier helfen?

Sitzungen des interdisziplinären Teams (IDT) sollten nicht nur stattfinden, wenn es brennt. Sie sollten präventiv, vernetzend und als Empowerment der verschiedenen Fachlehrpersonen verstanden werden. Das IDT sollte die Interessen aller Beteiligten, nicht nur der SL, einbeziehen. Dazu könnten z.B. auch externe Fachleute, Dienststellen etc. eingeladen werden.

Die Übertrittsveranstaltungen für die Eltern (KiGa-1. Klasse, 3.-4. Klasse) sollten nochmals sehr sorgfältig durchdacht und für die Eltern benutzerfreundlicher gestaltet werden.

Die schnelle, unbürokratische Hilfe an Lehrpersonen mit schwierigen Klassen ist ein Muss - unabhängig vom Vorhandensein, resp. Fehlen von Poolstunden.

Die Kommunikation zwischen Schulleitung und Lehrpersonen muss klar, konstant, zuverlässig, fair und nachvollziehbar erfolgen. Mails von Lehrpersonen sollten durch die SL grundsätzlich mindestens ganz kurz quittiert oder beantwortet werden.

Ich freue mich, in einer Schulgemeinde zu arbeiten, in welcher die Integration von Kindern mit besonderen Bedürfnissen schon seit einigen Jahren für alle ein grosses Anliegen ist. Gelegentlich gibt es jedoch Kinder, welche in integrativen Schulungsformen nicht optimal unterstützt werden können. Hier gilt es, vor allem die Bedürfnisse dieser Kinder zu berücksichtigen und gegebenenfalls individuelle, vom Konzept abweichende, Lösungen zu suchen. Kostenüberlegungen dürfen hier nicht an erster Stelle stehen!

- Bessere Zusammenarbeit: Anregungen und Forderungen der Lehrpersonen sollten auf offene Ohren stossen und ernst genommen werden! Keine Machtspiele Schulpflege-Schulleitungen.
Bessere Unterstützung: klare Vorgehensweise bei Anträgen für Therapiebedarf, Abklärungen, Budgeteingaben, keine leeren Versprechungen, Echte Wertschätzung der Arbeit der Lehrpersonen, mehr Schulbesuche (wir hatten pro Jahr 0 - 1 Schulbesuch der zuständigen Schulpflegerin).
- Teilzeitangestellten mit Würde begegnen, nicht nur bei Lehrermangel.
- Schulleiter macht schlechte Stimmung im Team, da er allein arbeitet und uns nicht in Entscheide mit einbezieht, auch wenn wir direkt betroffen sind. Er kümmert sich mehr um die Ordnung im Lehrerzimmer als um Fragen, die uns dringend beschäftigen.
- Schulpflege soll hinter Lehrerschaft stehen und nicht Eltern gefallen wollen.
Gesuche etc. sollen fair und gleich behandelt werden, unabhängig von sozialer Schicht und Herkunft des Gesuchstellers.
- Dass das ewige Kämpfen um grundlegende Sachen (Budget zu klein, lange Zeit kein Computer zur Verfügung...) so viel Energie kostet, dass es einem die Freude nimmt hier zu arbeiten. Die Rahmenbedingungen haben sich verschlechtert! Zudem wurden Ressourcen zur Entlastung der LP nicht genutzt (warum müssen alle Schuleinheiten eigene Q-Gruppen haben? Dies hat einen extremen Mehraufwand zur Folge).
- Schaut zu euren Lehrpersonen und nehmt sie alle gleich Ernst, egal ob Mittelstufe oder eben Kindergarten!
Die Schulleitung sollte dringend ihren Horizont öffnen und den Kindergarten als zur Volksschule gehörig ansehen und gleichwertig behandeln!
- Die Schulpflege sollte auch Ansprechpartner sein in wenig angenehmen Situationen.
Kein Abwimmeln oder Pseudobesuche.
- Die Schulpflege sollte, wie das Wort "pflegen" schon, sagt ihre Mitarbeiter in den alltäglichen Problemen mehr unterstützen und ihre Anliegen ernst nehmen. Als weitere Priorität sollte die Schulpflege für ein gutes Klima innerhalb der gesamten Schule bestrebt sein - ganz nach dem Motto "miteinander und nicht gegeneinander". Anzustreben wäre auch dafür besorgt zu sein, dass innerhalb eines Dorfes mit zwei Schulhäusern eine einheitliche Schule geführt wird und nicht zwei total verschiedene mit ganz anderen Wertvorstellungen.
- Die Basis, uns Lehrpersonen arbeiten lassen und nachfragen, wo wir Hilfe bräuchten. Dies taten vormals unsere Kindergartenkommissionspräsidentin oder Inspektorin, welche leider alle abgeschafft wurden.
Obwohl: die obige Frage ist obsolet, es läuft ja alles zu 100 % über die Schulleitungen.
Schulpflege habe ich als inexistent erlebt, keine Zeit mehr für persönliche Beziehungen keine Macht und Befugnisse mehr etwas zu ändern.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Ich hätte gerne eine verbindliche Regelung (welche gut begründete Ausnahmen natürlich ausschliesst), zu wie vielen Elterngesprächen eine Lehrperson pro Schuljahr resp. Semester verpflichtet ist und wie lange so ein Gespräch dauern darf/sollte.
- Es ist ungünstig sich an einem MAB während des ersten Jahres einer Klassenführung beteiligen zu müssen.
Die Führung einer Kleinklasse unterscheidet sich klar von der Aufgabenstellung einer Klassenlehrperson der Regelklasse.
Ohne die Ausbildung in Schulischer Heilpädagogik ist das Unternehmen besonders schwierig.
Die Klassenzimmer müssen sorgfältig gewählt werden. In meinem Zimmer ist die kleine Holzwerkstatt untergebracht, was bedeutet, dass wir in stetem Kontakt mit offen gelagertem Werkzeug und Feinstaub standen. Dies brachte zusätzliche Probleme, nicht zuletzt gesundheitliche.
Das Teamteaching klappte nicht, ich fühlte mich oft alleine mit der Problematik.
Das Schulhaus sollte mehr instruiert sein, wie mit Kleinklassenschülern umgegangen werden sollte. Sie dürfen nicht nur als böse Buben dastehen. Unverständnis kam oft zur Geltung. Die Reintegration kam zu kurz.
- Ich war zufrieden mit der Schulpflege.
- Wertschätzt die Lehrpersonen!
Würden sich die Schulpflegern/Schulleiter vermehrt für die Anliegen der Lehrpersonen einsetzen und sie vor allem auch ernst nehmen, würden bestimmt weniger Lehrpersonen kündigen. Der Kanton würde so viel weniger qualifizierte Lehrpersonen verlieren! In meinem Umfeld verlassen unzählige, sehr gute Personen den Lehrberuf, weil sie die Integration psychisch kaputt macht, weil immer noch mehr dazu kommt, nichts gestrichen wird, der Druck von vielen Seiten immer grösser wird. Aber noch immer reagieren weder Schulleiter, noch Schulpflegern, noch der Kanton.
Der schönste Beruf ist kaum mehr ausführbar, ohne grosse Pensenreduktion oder Burnout- das kann's doch nicht sein!
- Klarere, schnellere und direktere Wege bei Angelegenheiten, die den Schulalltag direkt betreffen.
- Die Lehrerschaft ist zu feminin und die Schulleitung genießt einen zu hohen Stellenwert.
- Stellt für jede Lehrperson eine Sekretärin ein und entlastet die Lehrpersonen von unnötigem Krimskram! Lasst uns unsere Arbeit mit den Kindern machen, für die wir so gerne Lehrerin resp. Lehrer geworden sind.
- Wir haben echt genug zu tun und brauchen nicht noch irgendwelche gut gemeinten Vorgaben, wie wir unseren Unterricht zu gestalten haben.
- Ich hätte mir mehr Unterstützung der Lehrpersonen und Schulleitung bei sehr schwierigen Eltern, die im Schulhaus bzw. in der Schulgemeinde als schwierig bekannt sind. Mir fehlte konkret die Unterstützung, um Eltern zu Recht zu weisen und Ihnen zu sagen, dass ihre Art mit Lehrpersonen umzugehen nicht geht. Ich wünschte mir eine Möglichkeit, Eltern auf ihr Fehlverhalten hinzuweisen.
- Individualisierung und Differenzierung sowie Freude am Lernen sollten gefördert werden.
Lernen in Kleingruppen braucht PLATZ.
Erweiterte Lern- und Unterrichtsformen brauchen Unterstützung, Platz, Zeit, sinnvolle Lehrmittel und Lernmaterialien.
Anstellungsbedingungen sollten verbessert werden.
Lohnstufenanstiege sollten grundsätzlich möglich sein - nicht immer wieder weggespart werden.
Leistungsdruck hemmt Lernerfolg und Lernfreude. Mit Freude und Lust kann oft mehr erreicht werden als mit Druck und Dampfwalzenpädagogik.
Infrastruktur (auch für Informatik!) muss verbessert werden, damit den Anforderungen entsprochen werden kann.
Weiterbildungen der PHZH müssen Praxis- und Handlungsorientiert sein.
Autonomie der Schuleinheiten soll gewährt und gefördert werden
- Die Stadt als solches ist organisatorisch ein zu grosser Apparat und ermöglicht es den einzelnen Schulkreisen, geschweige denn Schuleinheiten nicht mehr, der Schule und den einzelnen Klassen einen eigenen, persönlich geprägten Schulalltag und Unterricht zu bieten.
Seit einigen Jahren unterrichte ich nun und bin motiviert, verschiedene Lehr- und Lernformen auszuprobieren und zu optimieren. Wenn mir der Schulkreis mit dem Kompass vorschreibt, wie ich unterrichten muss, finde ich dies nicht unterstützend, sondern sehr wertend. Ist mein Unterricht nur

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

dann zufrieden stellend, wenn er so ist wie der aller anderen Mittelstufenklassen? Mein Unterricht soll auch durch mich und meinen Stil geprägt sein und nicht durch die Arbeitstechniken aus dem Kompass!

- Einen professionellen Umgang mit der Schule zulegen (fehlt fast gänzlich).
Wertschätzung gegenüber den Lehrpersonen zeigen (fehlt ebenfalls).
Wertfreie Grundhaltung gegenüber den Lehrpersonen und SchülerInnen haben, unabhängig von Nationalität und Kultur.
Schulpfleger müssen sich massiv besser über Schulstrukturen, Kompetenzen informieren.
Den Umgang während der MAB professionalisieren.
Ich war mit meinem MAB unzufrieden. Ich musste stark davon ausgehen, aufgrund meiner Herkunft anstatt meiner Arbeit beurteilt zu werden. Zitat: Sie machen bestimmt nicht genug. (auf die Gegenfrage, wie viel ist denn genug, bekam ich die Antwort, wir wissen das auch nicht...) Schade!
- MAB: Teils angekündigte Besuche wären entlastend!
- Die Lehrpersonen werden mit viel zu vielen administrativen Aufgaben, die weder dem Kind, den Eltern, noch der Lehrperson nützen, überhäuft.
- Ich schätzte die mündliche und schriftliche Rückmeldung zu den Schulbesuchen sehr.
- Anstatt immer neue Konzepte und Reformen zu erarbeiten, sollte wieder der Kernkompetenz der Lehrpersonen (Kinder unterrichten, fördern, unterstützen) mehr Beachtung geschenkt werden. Als verantwortungsbewusster Mensch sehe ich mich gezwungen diesen Beruf für den Moment aufzugeben, da ich nicht mehr in der Lage bin, ihn unter den jetzigen Bedingungen verantwortungsvoll auszuführen. Zu viel Bürokratie und notwendige Absprachen mit anderen Lehrpersonen, wenig Unterstützung von Seiten der Schulleitung, da diese selbst überlastet ist, Konflikte mit Distanz- und grenzenlosen Eltern, mangelhafte Lehrmittel... dies sind nur einige unter vielen Kritikpunkten, die genannt werden könnten. Die Qualität des Unterrichts leidet und somit auch die Betreuung der Kinder.
- Schulpflegemitglieder sind viel zu weit entfernt, speziell seit der Einführung der geleiteten Schulen, vom Alltag im Schulzimmer. Genauso sind Lehrpersonen viel zu weit entfernt von der Arbeit der Schulpfleger. Weiterhin ist nicht geklärt, welche Aufgaben der Schulleitung, welche der Schulpflege zugeteilt sind. So gibt es viele Missverständnisse, Doppelspurigkeiten, Verzögerungen und die Zusammenarbeit fällt völlig auseinander.
- Weniger Evaluationen, Sitzungen, Computerweiterbildungen, Schulausfälle, ...
- Ich war 13 Jahre sehr gern Lehrerin und der Entscheid zu kündigen, fiel mir äusserst schwer.
Ich bin nicht bereit, das Kerngeschäft zu vernachlässigen und möchte weiterhin hinschauen, wenn es einem Kind schlecht geht. Neben den vielen Sitzungen und der Administration (beides stets zunehmend) ist dies nur mit einem grossen Energieaufwand und vielen Extrastunden möglich.
Da ich nur 60 Prozent gearbeitet habe, konnte ich diesen Einsatz über mehrere Jahre leisten ohne ein Burnout zu riskieren. Aufwand und Ertrag stimmen so aber nicht mehr überein.
Ich empfinde die sich häufenden Kündigungen sehr bedenklich und finde es wichtig, dass dringend Unterstützung geschaffen wird. Ich bin nicht für eine Pensenreduktion auf 24 Lektionen. Ich bin Lehrerin geworden um zu unterrichten und fände es sinnvoller, Administration zu verringern und auszulagern.
- Mehr Unterstützung der Lehrpersonen und der Schulleitung und Wertschätzung! Eine hohle Rede des Schulpräsidenten am Examensessen genügt nicht!
Schulpsychologischer Dienst arbeitet unzuverlässig und unprofessionell!
- Nicht den Schulpflegern muss etwas gesagt werden, denn sie sind nur ausführende Gremien. Das Problem liegt in den höheren Etagen, Dort, wo Theoretiker, Profilierungssüchtige und Möchtegernpädagogen sitzen, werden die unausgegorenen Reformen gebastelt und unbedingt am Laufen gehalten. Schön nach dem Concorde-Prinzip.
Den Schulpflegern kann man nur ein Kränzchen winden, da sie versuchen, soviel wie möglich aus der Lehrerschaft aufzufangen und zu richten. Und trotz der Beschneidung ihrer Kompetenzen eine saubere intelligente Arbeit erledigen!
Ihnen meinen tiefsten Dank, insbesondere ...
- Danke an die Schulleitung und das Schulsekretariat für die immer wiederkehrende Unterstützung bei allfälligen Problemen und bei offenen Fragen.
Ausgelöst durch die MAB fühle ich mich (Alter und Erfahrung mit einbezogen) von der Beurteilung verschaukelt, nicht ganz ernst genommen; und ich werde den Gedanken nicht ganz los, dass ich Opfer der kantonalen Schulpolitik geworden bin. Werden nicht ständig alle einst als Lehrer Ausgebildeten

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

angefragt, ob sie nicht doch wieder in den Schulbetrieb einsteigen wollten?

- Mehr Transparenz, Klarheit und Offenheit darlegen.
Mehr Unterstützung bieten bei Schwierigkeiten, Konflikten.
- Sachlichkeit, Stellung beziehen für die Lehrpersonen.
- Es ist kein Ort für Selbstinszenierung und auch keine gute Idee, für Leute, die einfach sonst nicht wissen, was mit ihrer Zeit anzufangen. Alle andern sind herzlich willkommen und geschätzte Leute.
- Mehr Präsenz im Schulhaus wäre wünschenswert gewesen. Man kann nicht ein ganzes Schulhaus gegen den Willen der Lehrpersonen auf den Kopf stellen (Einführung von AdI-Klassen) und dann NIE nachfragen, wie es läuft.
Ausserdem hätte ich von der Schulpflege erwartet, dass man bei uns nachfragt, warum so viele Lehrpersonen aus dem gleichen Schulhaus kündigen.
- Sonderpädagogische Integration bedeutet für die LP einen enormen Mehraufwand (vor allem was Absprachen und Gespräche betrifft). Soll sie gelingen, braucht es Zugeständnisse. Dies muss unbedingt berücksichtigt werden: Klassengrösse, Anzahl LP an Klasse, Zusammensetzung der Klasse. Eine Entschädigung für den zusätzlichen Aufwand wäre wünschenswert.
Sinnvoll wäre es, zwei sonderpädagogische Integrationen pro Klasse vorzunehmen, damit es genügend Stunden mit einer Heilpädagogischen LP gibt. Dafür müsste die Klassengrösse reduziert werden.
Sonderpädagogische Integration ist möglich und unter guten Bedingungen sinnvoll. Aber sie ist nicht gratis zu haben!
Und sie darf nicht auf Kosten der LP gehen.
- Für mich wäre das Wichtigste viel mehr Wertschätzung und Respekt gegenüber den Lehrpersonen (seitens der Elternschaft und gewissen Schülern)!
Ich möchte nicht mehr die Probleme dieser Gesellschaft auf meinem Rücken austragen müssen! Mehr Selbstverantwortung von den Eltern und den Kindern ist dringend notwendig!
- Viele - vor allem Mittelstufenlehrer - sind viel unzufriedener geworden seit der Einführung der Reformen! Zu grosse Klassen, alle Sprachfächer werden in 4 Kompetenzbereichen unterrichtet. Das heisst, man muss stets Prüfungen machen, um die Noten rechtfertigen zu können. Zudem fehlt der Halbklassenunterricht. Dies führt alles zu einem riesigen Qualitätsabbau! Für mich ist es keine kindgerechte Schule mehr. Das Handwerkliche kommt zu kurz!
- Der administrative Aufwand steht nicht im Verhältnis.
Unterrichten wird nebensächlich neben all den Arbeiten zu den Reformen.
Wenn man lange am gleichen Ort unterrichtet, ist man in viele Projektgruppen und hat somit mehr Aufwand.
Die Wertschätzung könnte verbessert werden.
In einem kleinen Team zu arbeiten bedeutet Mehraufwand für Einzelne.
Wir mussten lange die Fehler der Schulpflege ausbaden.
Unser verstorbener Hausabwart wurde 10 Monate lang nicht durch einen Ersatz vertreten, wir hatten niemanden.
- Die Schulpflegbesuche habe ich als positiv, wertschätzend erlebt, mit differenzierten Rückmeldungen. Ich hatte den Eindruck, dass sich die Besucherin in die Situation eindenken konnte.
Ich wäre Ihnen dankbar, wenn sie sich für eine weniger radikale Lösung der Integrativen Förderung einsetzen. Es ist unter den momentanen äusseren Rahmenbedingungen (zeitliche und personelle Ressourcen) nicht möglich wirklich individuell zu fördern.
- Mehr Vertrauen in die Anträge der LP (in Zusammenarbeit mit FLP und TT-LP) bzgl. zusätzlichem Förderbedarf eines Kindes, Abbau von "Sitzungs-/Formularhürden" bis zur Umsetzung einer Förderung.
Zeitliche wie fachliche Analyse/Prüfung der Abläufe im Schulpsychologischen Dienst.
Fachliche Eignung der Mitarbeiter des SPDs prüfen, entsprechend den neuen IF-Anforderungen.
Zusammenarbeit/Information zwischen SPD, Sozialamt, Schule und KSP regeln.
Keine SL ohne oder während der Ausbildung anstellen.
Mehr oder längere Schulbesuche durch die Schulpflege.
- Zeitliche Belastung durch Sitzungen am obersten Limit.
Viele der Besprechungen wirken wie Alibiübungen nicht wie professionelles Arbeiten.
Grosszügigkeit gegenüber bürokratischen Auflagen (Anwesenheitspflichten, Protokolle schreiben und

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

verteilen etc.).

Genaueres Hinsehen bei pädagogischen Mängeln.

- Die verschiedenen Pflichten, die dazu gekommen sind im Laufe der Jahre, sind zu viel geworden: Hausämter, Q-Gruppen, Sitzungen mit Protokollen, Integration, Standortgespräche, schwierige Kinder, zusätzliche Computerzeit. Eine 100%-Stelle wäre für mich nicht mehr denkbar, wie ich das die ersten 7 Jahre gemacht habe.
Die zeitliche und energetische Belastung ist zu gross. Die Teamteachingstunden waren eine grosse Bereicherung für die Klasse und für uns LehrerInnen. Sie hat uns energetisch entlastet. Und doch: Wir wünschten uns mehr von diesen, da wir so viel besser auf die Kinder eingehen können und uns gegenseitig unterstützen können. Die Kinder haben offenbar unsere freundschaftliche Zusammenarbeit auch genossen und geschätzt.
Für individualisierenden Unterricht fehlen weitere Gruppenräume oder Zimmer mit Nischen oder Gruppentischen.
- Bei Schulreformen nicht immer zu den Ersten gehören wollen.
Die grosse Belastung der Lehrkräfte ernst nehmen und danach handeln.
- Mehr Schulraum
Bessere Infrastruktur
Nicht nur verwalten, auch pflegen!
Nicht sparen bei der Bildung!
- Die Schulpflege sollte schauen, dass in den einzelnen Einheiten kein pädagogisch sinnloser Aktivismus betrieben wird. Sie sollte besorgt sein, dass die Schulleitungen kompetent führen, das heisst die Lehrpersonen wertschätzen und entlasten. Anstatt Arbeiten nach unten zu delegieren und zu medienwirksamem Aktivismus aufzufordern, müssten die Schulleitungen das Kerngeschäft Unterricht/Arbeit mit den Kindern ins Zentrum setzen. Auf die kritischen Stimmen langjährigen Lehrpersonen sollte vermehrt gehört werden. Selbst wenn diese nicht zu jedem neuen Schrei ja sagen, sollte ihre Erfahrung ernst genommen und als Ressource angesehen werden. Viele Burnouts von Lehrpersonen - auch von jüngeren - könnten damit verhindert werden.
- Den Stellenwert des MAGs klarer definieren und wieder vom MAG abkoppeln.
- LPs ernst nehmen - z.B. wissen, wen sie besuchen und mich mit meinem Namen ansprechen können. Anliegen nachgehen und ernst nehmen, nicht verniedlichen.
Anteil nehmen an meinem Schulalltag, sprich reagieren auf Einladungen für Feste, Projektwochen, etc.
- Die Wertschätzung von Seiten Präsidium fehlte vollständig.
Haben kein Interesse an meiner Arbeit (Unterricht an einer Besonderen Klasse).
- Zu grosse Klasse bei IS-Integration von zwei Schülern.
Zu viele Lehrpersonen (Zusammenarbeit mit 9 Lehrpersonen mit einem Pensum von 11Lektionen ist ZU VIEL!).
Zu wenig Unterstützung bei schwierigen Schülern.
- Seid bitte achtsam in der Auswahl von SchulleiterInnen.
Menschliche Qualitäten stark in die Beurteilung mit einbeziehen.
Referenzen beim früheren Arbeitsgeber einholen.
- Keine!
- Lehrpersonen mehr Wertschätzung entgegenbringen.
Im Zentrum sollten die Kinder, nicht die Administration stehen.
- Strategische Überlegungen machen und Konzepte erarbeiten, was zur Infrastruktur einer zeitgemässen Schule gehört. Anschliessend Standard in allen Schulhäusern umsetzen.
- Pädagogische Anliegen werden sehr stiefmütterlich behandelt. Es scheint sich niemand dafür verantwortlich zu fühlen und auch nicht dafür zu interessieren. Nur der reibungslose Ablauf scheint wichtig.
- Nach dem jetzigen System kennt man die Schulpfleger eigentlich gar nicht mehr, nur noch die direkt dem Schulhaus zugeteilten.
Entscheide sollen genau kommuniziert werden (warum so etc.).
Manchmal zuerst genau prüfen und dann handeln.
Ich bin mit meinem Schulpfleger voll zufrieden. Er nahm sich Zeit, verstand meine persönliche Situation, setzte sich auch für die einzelnen Lehrkräfte ein.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Es sollten mehr Gruppen- und Nebenräume geschaffen werden.
- Im Bereich der Schulleitungen liegt manches im Argen. Wenn die Schulpflege nicht den Mut hat, hinzuschauen, müssen die Lehrkräfte für sich selber einstehen.
- Wehren Sie sich vehement gegen die schleichende Verschlechterung der Volksschule! Reformen ohne genügende und sinnvolle Ressourcen sind kontraproduktiv.
- Ein grosser Dank für die gute Zusammenarbeit!
- Durch die neuen Strukturen an der Volksschule ist der Kontakt zwischen Lehrkräften und Schulpflegern zunehmend schwächer geworden. Es gibt kaum noch persönliche Verbindungen und die Lehrkräfte können die Schule als Ganzes auf der Gemeindeebene kaum mehr mitgestalten. Eine Identifikation mit der eigenen Schule ist zunehmend schwieriger.
Deshalb ist für die Schulpflegern ein grosses Augenmerk auf die Wertschätzung der Lehrer zu legen, auch wenn dies heute schwierig ist. Die Kontroll- und Misstrauenskultur muss unbedingt wieder einer Vertrauenskultur weichen.
- Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit wertschätzen und unterstützen. Davon ausgehen, dass sie Ihre Aufgaben verantwortungsbewusst ausführen und sie deshalb ihre Arbeit machen lassen.
22 Jahre war dies möglich. Nicht geeignete Schulleitung, zu viele neue Bestimmungen und Reglemente veränderten dies. Die Rahmenbedingungen und Strukturen sollen als Leitplanken verwendet werden und nicht als Krücken!
- Weg von der momentanen Integrationsmentalität.
Mehr Entscheidungskompetenzen betreffend schwieriger Schüler für die Lehrpersonen.
Keine Langwierigen Abklärungen.
- Die Belastungen (Sitzungen, Absprachen mit Therapeuten, administrativer Aufwand! etc.) haben leider massiv zugenommen; für das Kerngeschäft bleibt immer weniger Zeit.
Die Integration verhaltensauffälliger und behinderter Kinder wird schlecht begleitet. Zu viele Bezugspersonen im Klassenzimmer (Heilpädagogen, IF, DAZ, Englisch, TT-Lehrpersonen), bringen zu viel Unruhe in den Schulalltag ganz nach dem Motto: Zu viele Köche verderben den Brei!
Die Methoden- und Lehrfreiheit wurde in den letzten Jahren massiv eingeschränkt!
Es bleibt wenig Raum für eigene Ideen; alles wird kontrolliert und evaluiert!
- Seit der Einführung der Schulleitung (mit unserer habe ich nur gute Erfahrung gemacht) hat sich die Zusammenarbeit mit der Schulpflege auf ein Minimum reduziert. Kontakte gibt es kaum noch, was ich sehr bedaure.
- Ich werde mich persönlich an die Schulpflege adressieren, aber hier sinngemäss meine Anliegen:
Dank für die Unterstützung - Ihr habt mir ermöglicht, meine Ausbildung seriös weiter zu verfolgen.
Der Wille die Schule trotz sinkender Schülerzahlen zu erhalten beeindruckt und stellt das Anliegen auf einen realen Boden, der leider in der allgemeinen Diskussion um die "richtige" Schulungsform nicht gegeben ist. Besonders im Kontakt mit Eltern ist mir aufgefallen, dass es einen Kreis unter ihnen gibt, der diesen gegebenen Umstand kaum in die Überlegungen einbeziehen können. Pointiert gesagt: Die Lernprobleme ihres Kindes liegen an der Schulform. Ich sehe hier einen gewissen Bedarf, diese Eltern in Bezug auf ihre Pflicht, mit der Schule zusammenzuarbeiten deutlicher in die Verantwortung zu nehmen. Letztlich untergräbt der erwähnte Vorbehalt die Lernmotivation gerade der schwachen SchülerInnen deutlich. Das konnte ich klar feststellen.
- Neues Volksschulgesetz abschaffen, Aufwand und Ertrag stimmt nicht mehr über ein!
- Keine Umstufungsentscheide fällen, ohne vorherigen Besuch in der zukünftigen Klasse. Schwierige, faule Schüler verbleiben in der Klasse. Elterngespräche die nichts "fruchten" verlaufen im Sand.
- Schule kostet Geld, die nötige Infrastruktur sollte den Lehrpersonen ermöglicht werden!
- Ich hatte ein konstruktives Gespräch mit der Schulleitung und den mir verantwortlichen Schulpfleger, ich stiess auf Verständnis, was meine Kündigung betrifft, ich hatte kein "schlechtes Gefühl" meine Arbeit in ... zu beenden.
- Ich finde die Arbeit der Schulpflege wichtig, regelmässige Kontrollen müssen immer wieder stattfinden.
- Den Lehrpersonen soll so viel Zeit wie möglich für den Unterricht (Vor-/Nachbereitung) sowie für die Betreuung der Jugendlichen freigeräumt werden. Weg von den neuen Schulsystemen mit Anforderungsstufen, die den ganzen Schulalltag lediglich umtrieblich und unflexibel machen. Schule ist Beziehungsarbeit zu den Schülern. Wenn die Zeit fehlt, an den Beziehungen zur Klasse zu arbeiten, dann bleiben Unterrichtsqualität, Freude und Lernmotivation auf der Strecke. Die ganze Beschäftigung

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

wird dann zu einer zermürbenden Sisyphusarbeit.

Zudem muss in der Politik wieder klar die Verantwortung zu den Eltern geschoben werden. Wenn die Eltern in den ersten Lebensjahren ihre Kinder nicht erziehen sondern nur verwöhnen, kann von der Schule nicht verlangt werden, dass dort alles für die Zukunft in der Berufswelt gerettet wird.

Ich bin frustriert darüber, zu was mein Beruf verkommen ist. Ein tägliches Abmühen ohne wirkliches Vorwärtkommen. Ständige Negativmeldungen, viele zusätzliche und aus meiner Sicht kaum nützliche Arbeiten (Statistiken, Evaluationen, neue Projekte, MAB), wenig Zeit für die Schüler und immer grössere Anforderungen, was doch eigentlich zu leisten sei als Lehrperson.

- Unsere Arbeit wird zu wenig wertgeschätzt. Die Lehrperson verkümmert zum Sozialarbeiter. Man muss immer noch mehr in noch weniger Zeit. Die LPs und SLs sollten endlich Rückendeckung und Unterstützung seitens der Schulpflege erhalten - Eltern in die Mangel nehmen und notfalls auch Bussen aussprechen. Solange die Eltern und SuS wissen, dass im Endeffekt nichts geschieht, ändert sich nichts!
Integration ist recht und gut, doch nicht wenn die Ressourcen fehlen!
- Keine klare Führung.
Stehen in schwierigen Situationen nicht wirklich für einen ein.
- Da bis zu den Ferien noch kein Nachfolger gefunden werden konnte, besteht die Gefahr, dass im Wahlfachbereich für die Schülerinnen und Schüler Stundenblöcke ausfallen oder Schülerinnen und Schüler in andere Fächer umgeteilt werden. Das wäre nicht gut für die Chancen bei der Berufswahl.
- Aus meiner Sicht steht die Schulpflege absolut nicht hinter der Lehrerschaft. Ich war zwar nicht persönlich davon betroffen, doch habe ich es in mehreren Fällen mitgekriegt. Das ist verheerend, gerade in der heutigen Zeit, in der die Lehrer von allen Seiten her und mit allen möglichen (auch unfairen) Mitteln angegriffen werden.
- Ehrlichere Kommunikation.
- Ich sehe Schulpflegen als veraltete Institutionen an, die der Forderung nach "geleiteten Schulen"(durch Schulleiter) entgegenstehen. Weiterhin erachte ich es als sehr kritisch, wenn "Laien" im Gebiet Bildung so viel zu entscheiden haben.
- Nehmt die Wünsche der Kollegen ernster. Es kommt nicht gut heraus, wenn man über deren Meinung hinweg kommandiert.
- Gestaltungsspielraum im VSG zum Wohle des Schulbetriebs (für beide SuS und LPs) mit gesundem Menschenverstand ausnützen, nicht einfach nur buchstabengetreu umsetzen.
Sich aus dem Tagesgeschäft raushalten und dies der Schulleitung überlassen. Dafür die strategische Entwicklung der Schule (z.B.. Schülerzahlen und Stellenplanung) mit Weitsicht betreiben.
In fachlichen Fragen die Fachpersonen (Lehrpersonen) beiziehen und deren Meinung auch beherzigen.
Kontakt zur Basis nicht verlieren, resp. wieder herstellen. Gute Qualität entsteht durch gute Zusammenarbeit und gegenseitiges Respektieren.
Wertschätzung praktizieren (mit Taten und Entscheiden, nicht nur mit Worten).
- Die Unterstützung und Wertschätzung der Schulpflege empfand ich nicht als angemessen.
- Ich finde es schlecht, dass bei einzelnen Schulpflegerinnen und Schulpflegern die einzige Motivation in der Schulpflege zu sein, darin besteht, dass sie möglichst die Interessen ihrer eigenen Kinder vertreten können.
Des Weiteren finde ich es unfassbar, dass wir Lehrpersonen von Leuten, die meinen, die Schule zu kennen, nur weil sie selber mal zur Schule gegangen sind, LOHNWIRKSAM beurteilt werden.
- Die Lehrer, besonders Klassenlehrpersonen mehr entlasten und unterstützen. Weniger administrative Arbeit, mehr Unterstützung gegenüber den Eltern. Die Schulkonferenzen sind zu lang (mindestens 1.30h, meistens mehr) und der Zeitpunkt ist unmöglich: Freitag 15.45h bis 17.30h.
Zu viel Arbeit für das Team, was nicht den Unterricht betrifft. Schulsekretariat sollte erweitert werden, damit administrative Arbeit der Lehrer vom Sekretariat übernommen werden könnten.
Schulleitung: Versucht alle zufrieden zu stellen und erreicht eher das Gegenteil. Die Verantwortung wird zu oft abgeschoben und die Eltern werden gegenüber den Lehrern bevorzugt behandelt. Sehr gerade Linie und Treue gegenüber der Obrigkeit (Schulpflege/Präsident), zu wenig Courage sich vor den Lehrern zu stellen und Eigeninitiativen klar zu formulieren und dafür gerade zu stehen.
Sehr gute Infrastruktur in der Schule. Grosszügige Schulpflege.
- Mehr Unterstützung.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Klare Regeln, welche durchgesetzt werden.
Seriöse und professionelle Lehrerbeurteilung.
Konstruktives Feedback.

- Die gegliederte Sekundarschule in der Stadt ... finde ich nicht sinnvoll und zweckmässig. Es gibt zu viele schwache und verhaltensauffällige Schülerinnen und Schüler. Eine so grosse Gruppe kann nicht sinnvoll in die Sek B eingegliedert werden. Darunter leiden vor allem die Schülerinnen und Schüler, die arbeiten wollen und können. Eine Lehrperson kann unter diesen Umständen nicht allen gerecht werden, auch nicht den Schwachen und Verhaltensauffälligen.
Zudem fehlen die Ressourcen. Ein Heilpädagoge mit 4 Lektionen ist eher eine Zusatzlast als eine wirkliche Unterstützung.
- Ich empfand die Schulpflege als wohlwollende Laien, die 1x pro Jahr 45 Minuten in den Unterricht kommen und dann als Feedback die Bewunderung über meine Arbeit los werden. An Tagungen trat der Präsident positiv in Erscheinung - in dem er immer anerkennende Worte fand. Wahrscheinlich ist eine gute Behörde eine, die man als Lehrperson nicht bemerkt. Das war so.
- Ich finde die Wertschätzung gegenüber den Lehrpersonen wichtig. Die einem zugeteilte Arbeit seriös und termingerecht ausführen und den Lehrpersonen nicht unnötig das Leben schwer machen, indem man seine Aufgaben nicht oder ungenügend erfüllt.
- Eltern und Schüler haben zu viele Rechte und zu wenig Pflichten
Schulpflegern haben eine Aufsichtspflicht, insbesondere Ausgaben zu überprüfen.
Die Schulpflegern müssen sich mehr gegen die Irrungen der BiD wehren.
- Gute Lehrer bringen ihre Persönlichkeit in den Schulalltag ein. Damit werden sie verletzbar. Schutz muss vom Kollegium, der Schulleitung und der Schulpflege garantiert werden; z.B. durch Wertschätzung, Feedbackkultur, MAGs, Offenheit. Ist man nicht bereit, diesen Teil zu leisten, werden sich die Persönlichkeiten zurückziehen und somit der Schule wirkliche Qualität vorenthalten.
- Die Schulpflege verkommt zur erweiterten Schulverwaltung. Der Rückzug auf die vielzitierte «strategische Ebene» kaschiert nur die Entfremdung vom Schulbetrieb und die Aufgabe der Schulpflege. Da die strategische Ebene kaum Spielraum lässt (Themen mehrheitlich von kantonalen Stellen gesetzt und enge Rahmenbedingungen vorgegeben), steht der Abschaffung der bekannten Form der Gemeindeschulpflege nicht mehr viel im Weg: ausser Finanzentscheide absegnen und Infrastruktur bewilligen/finanzieren ist im Wesentlichen nur das MAB übriggeblieben (das wohl in absehbarer Zeit und ohne immensen Widerstand wohl auch vom Kanton an sich gezogen bzw. wie die Schulaufsicht an eine «externe» Stelle abgegeben wird).
- Gerade bei Projekten, die pädagogische Bereiche oder Bereiche des Lernens beinhalten, sollten die Lehrpersonen mitarbeiten können und angehört werden. V. a. auch nach der Umsetzung ist wichtig, den nahen Kontakt zu den unterrichtenden Lehrpersonen zu halten, um so schnell und v.a. sinnvoll im Projekt miteinander weiter zu kommen.
- Wieder vermehrt auf die Basis (Lehrkräfte an der Front) hören und ihre Meinung ECHT in wichtige Entscheidungs-Prozesse einbeziehen. Die älteren / erfahrenen Jahrgänge fühlen sich zunehmend entmündigt.
Anliegen der Lehrerschaft ernst nehmen! Sie «macht» die Schule und zieht den Karren weiter, nicht die KSP!
Die «bürgerlich-zivilen Anstandsregeln» einhalten, also z.B. auf schriftliche Eingaben/ Reklamationen antworten.
- Bessere Unterstützung und Entlastung der Stammklasse B Lehrkräfte in der Betreuungsarbeit und der IF.
- Weniger Administration.
Wieso muss jede/jeder an allen Sitzungen/Weiterbildungen dabei sein, obwohl oft einige Themen nicht für alle relevant sind?
- Die Schulleitungen soll zeitlich mehr entlastet werden. Insbesondere in schwierigen Personalfragen hat die dem Ressort vorstehende Person einen ebenso wesentlichen Einfluss auf das Gelingen.
Die Schulentwicklung ist in einem massvollen Rahmen zu betreiben.
- Die Zusammenarbeit zwischen der Schulpflege und der Schulleitung ist sehr unterstützend und qualitativ hochstehend. Die Schulpflege übernimmt Vorschläge des Teams und geht auf dessen Wünsche angemessen ein. Es ist schade, dass die Schulbesuche der Schulpflege auf ein Minimum reduziert wurden. Dennoch soll die Schulpflege ... so bleiben wie sie ist. Vielen Dank für ihre Arbeit.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

- Das "Dreinschwatzen" ins operative Geschäft muss sofort aufhören! Die Rollen zwischen SL und SPF müssen geklärt werden. Klare Trennung von operativen und strategischen Geschäften. Die Verantwortung für die MAB muss der SL vollständig übertragen werden; für die Mitarbeiterbeurteilung ist die SL fachlich ausgebildet und kann durch die tägliche Arbeit vor Ort wichtige Beurteilungskriterien mit einbeziehen; Laien (SPF) sollten keine Mitarbeiterbeurteilungen vornehmen!
- Schulpflegen sollen nicht nur auf die Anliegen der Eltern hören/achten und die Lehrpersonen kontrollieren, sondern sich wirklich um die Anliegen ihrer anvertrauten Lehrpersonen kümmern. Schulpflegen haben die Pflicht dafür zu sorgen, dass die von ihnen betreuten Lehrpersonen und Schulen mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden und frühzeitig auf erkennbare Defizite konstruktiv zu reagieren.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Die Schulqualität leidet unter dem wachsenden Druck und der zunehmenden Verantwortung, wenn nicht vermehrt auch die Bedürfnisse der Lehrpersonen ernst genommen werden.
- Ich hatte in den letzten Jahren immer wieder Unterrichtssituationen, die sehr schwierig zu managen waren. Ich arbeitete an einer Mehrklasse und musste beispielsweise zwei Schulfächer parallel unterrichten. Dies geschah, weil uns die Vollzeitseinheiten fehlten. Auch Kinder mit speziellen Bedürfnissen konnten wegen der fehlenden Lektionen nicht ideal betreut werden. Dies hat mich dazu gezwungen das Beste aus der Situation zu machen, was bedeutete, dass ich einen riesen Mehraufwand hatte und doch nie zufrieden war mit den Lektionen. Ich wünschte mir, das Wohl der Lehrpersonen und der Kinder würde über die Politik und die finanzielle Lage des Kantons gestellt.
- Ich bedaure, dass ich meine Anstellung als Grundstufenlehrerin kündigen musste, freue mich aber sehr im September mit der Ausbildung an der HfH beginnen zu dürfen.
- Die Bildungsdirektion soll mehr auf die Anliegen der Schule respektive Lehrpersonen eingehen. Teilweise werden Entscheidungen gefällt, die kaum umsetzbar sind. Die Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und Bildungsdirektion sollte näher sein.
- Ich finde es sehr schade, dass sich mit der neuen Entwicklung die sehr guten Lehrpersonen von der Schule entfernen. Für mich ist die heutige Integration in den Schulen, von "Bürolisten" noch nicht ausgereift ausgedacht. Ich bin der Meinung, dass die Idee dahinter sehr gut ist, nur die Umsetzung mit wenigen Ressourcen schlecht möglich.
Ich bin überzeugt, dass es andere Modelle gibt, deren Umsetzungen sich in der Praxis realisieren lassen könnten.
Einige Beispiele wären: dass gerade in den Kindergärten eine 200% Stelle bewilligt werden müsste. Engere Zusammenarbeit zwischen Heilpädagogischen Institutionen und Regelschulen müssten offener, besser sein. Es müsste nicht ständig, die Frage sein, wer zahlt was? Schließlich geht es ja um das Beste für die Kinder. Zu der Lehrperson sollte man mehr Vertrauen haben und ihr größere Kompetenzen zuschreiben, dass sie konstruktive Ideen bringen könnte, ohne dass man sich X -mal fragen muss, ob es eine Begleitperson oder sonst was wirklich nötig hat. Man kommt sich etwas wie vor Gericht vor. Eine entspannte, vertrauensvolle Atmosphäre unterstützt das Lernklima aller Kinder. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und Heilpädagogin müsste gefördert werden.
- Ein etwas langsamerer Gang wäre für viele Beteiligte angenehmer und besser nachvollziehbar. Nicht alles was neu ist, ist auch besser!
- Liebe PolitikerInnen,
tragt mehr Sorge zu den Lehrern und Lehrerinnen! Sie leisten eine enorme Arbeit, die in meinen Augen vor allem ein sozial starkes Profil voraussetzt. Von der aktuellen Integrationswelle in der Schullandschaft halte ich wenig. "Vereinfachung" im Schulalltag ist für mich das Stichwort und Verkleinerung der Klassengrößen.
- Die gesamten Erneuerungen mit all den einhergehenden Veränderungen (Sitzungsauswüchsen, Bürokratie,...) bereiten mir "Sorgen" und ich beobachte, wie dies sehr vielen Lehrpersonen den Spass am Beruf nimmt.
- Es ist wichtig, dass die Schule aus der Perspektive der Kinder betrachtet wird. Nur so kann eine gute Schule gebildet werden.
Es muss Alternativen geben, wenn die Integration eines Schülers nicht funktioniert. Ansonsten leidet die ganze Klasse darunter und es entsteht ein schlechtes Lernklima, in welchem es sehr schwierig wird, die Schüler für das Lernen zu motivieren.
Integration kann nicht verordnet werden, diese ist nur möglich, wenn alle Parteien (Lehrer, Schüler, Eltern) am gleichen Strick ziehen. Wenn nicht, muss es dringend Alternativen geben.
- Gibt es einen "Worst-case-Plan", wenn eine Schule oder Klasse ohne Heilpädagogen dasteht? Ich musste leider ein Jahr ohne Heilpädagogen arbeiten, obwohl ich viele Kinder in der Klasse hatte, die es nötig gehabt hätten. Es ist schade, so gehen viele Ressourcen bei den Kindern und auch bei den Lehrpersonen verloren. Es wird die Integration von uns gefordert, aber die nötigen Ressourcen werden nicht zur Verfügung gestellt.
- Integration von verhaltensauffälligen Kindern kann nur gelingen, wenn den Lehrpersonen von Anfang an genügend Ressourcen zur Verfügung gestellt und sie vollumfänglich unterstützt werden. Das war bei uns nicht der Fall und ist mit ein Grund, weshalb ich meine Arbeit hier aufgebe. Ich glaube, es werden so viele gute Lehrpersonen verheizt.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Viele Lehrmittel eignen sich wenig bis gar nicht für den altersdurchmischten Unterricht.
Englisch-Lehrmittel: Young World ist sehr gut, wieso ist es nicht erlaubt!?
- Reformen sollten erst eingeführt werden, wenn sie durchdacht sind.
Lehrmittel überarbeiten und nicht alles im Alleingang, sondern auch Gutes von anderen Kantonen übernehmen.
Belastung der Lehrerschaft und Schulleitungen im Auge behalten.
Klassen verkleinern.
Mehr Unterstützung durch HP im Klassenzimmer.
- Lasst die Fachleute mit grosser Berufserfahrung mehr Einfluss in Entscheidungsprozesse nehmen. Die Leute im VSA sind oft in weiter Entfernung zur Praxis. Weniger ist mehr!
- Ich finde es eine Schande, dass ich in einem MAB von einer Schulpflegerin beurteilt werde, die nicht einmal weiss, dass "sein" ein Verb ist und mir entsprechend nach dem Schulbesuch eben sagt: "sein" ist doch gar kein Verb, das ist doch nur ein Hilfsverb?"
Dann finde ich es auch total daneben, dass wir Lehrpersonen, wenn wir beispielsweise einen Tag unbezahlt nehmen, uns vom Lohn zwei Arbeitstage abgezogen werden. Dies auch, wenn der bezogene Urlaubstag ein Mittwoch (also ein Halbttag!) ist. Das DARF nicht sein!
- Mit den neuerlichen Reformen muss die Schule zu viele Bedürfnisse der Gesellschaft in ungeeignetem Rahmen abdecken. Ich bin sehr für Tagesstrukturen, wenn das aber dadurch gelöst wird, dass z.B. 1. Klässler einfach 4 Lektionen am Stück zur Schule gehen müssen, dann leidet die Unterrichtsqualität darunter. Jede Schule sollte einen Hort haben.
Frühenglisch erst ab der 3. Klasse. Was in der 2. Klasse gelernt wird, kann nachher locker aufgeholt werden. Oder, wenn das Frühenglisch darauf ausgerichtet ist, dass die Kinder lernen, wie sie ihre erste Sprache gelernt haben, dann sollte es schon im Kindergarten beginnen.
- Durch die schnelle Umsetzung des Volksschulgesetzes sind viele Lehrpersonen überfordert und gestresst. So wird alles nur schnell und oberflächlich umgesetzt. Der Unterricht leidet. Ich würde ein Schritt-für-Schritt-Vorgehen vorziehen. Lieber etwas richtig machen, die Erfahrungen verarbeiten und anschliessend optimieren.
Zwei Fremdsprachen auf der Primarschul-Ebene sind eine Überforderung für viele Kinder. Ohne die Unterstützung der Eltern sind viele Aufgaben, auch Hausaufgaben, nicht machbar. Die Lerninhalte sind zu umfangreich. Vorschlag: Grundsätzlich eine Fremdsprache. Für stärkere Schüler kann der Zugang zur zweiten Fremdsprache gewährleistet sein. Die Schule ist zu kopflastig geworden.
In der ersten Klasse ist täglicher Halbklassenunterricht dringend notwendig (je 1 Lektion Deutsch und Mathematik). Damit Blockzeiten möglich sind, kann die andere Gruppe z.B. im Hort spielen. Die Erstklässler müssen viel zu lange ruhig am Platz sitzen! Offener Unterricht ist schwierig wegen Platznot. Bei 22 SchülerInnen wird es meist zu laut. Die Lehrperson kann unmöglich alle Kinder adäquat betreuen.
Unbedingt kleinere Klassen (max. 16 Kinder) wenn Integration gelingen soll! Kleinere Schülergruppen sind sinnvoller als grosse mit zwei Lehrpersonen. Die Atmosphäre ist entspannter und ruhiger, was wichtige Voraussetzungen sind für erfolgreiches Lernen.
- Ein "guter" Lehrer soll mehr verdienen als ein Lehrer, bei dem es mehr Schwierigkeiten gibt.
- Die rasche Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes überrumpelt viele Lehrpersonen.
In vielen Lehrerzimmern wird gejammert. Ich habe das für meine Arbeit oft als lähmend empfunden. Es musste immer viel Überzeugungsarbeit geleistet werden, wenn man etwas Zusätzliches machen wollte. Selber bin ich ein Fan der Integration. Ich konnte während neun Jahren viele positive Erfahrungen sammeln. Dies war jedoch an der Goldküste. Nun wechsle ich als Schulleiterin nach ... und ich sehe, dass es hier mit doch mehr Ausländern nicht so gut läuft.
- Der administrative Aufwand einer Klassenlehrperson ist riesig und ohne direkten Nutzen für den Schulalltag. Integration ist eine lobenswerte und begrüssenswerte Neuerung, aber nur, wenn auch die entsprechenden Mittel/Stellenprozente dafür vorhanden sind. Die neue Ausbildung an der PHZH mit den verschiedenen Ausbildungsprofilen bringt für die einzelnen Schulen viele Probleme bei der Rekrutierung junger Lehrerinnen mit sich. Zudem widerspricht sie dem Gedanken, dass möglichst wenige Lehrpersonen an einer Klasse unterrichten sollen und somit Klein- und Kleinstpensen wegfallen können/sollen. Die tatsächlichen Aufgaben der Schule sollten neu überdacht werden. Ein gestraffter Lehrplan würde der Schule gut tun.
- Die Bildungsdirektion und deren Mitarbeiter verhielten sich mir gegenüber jeweils korrekt und hilfreich.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Generell soll hinterfragt werden, ob in der Primarstufe (ab Mittelstufe) schon solch ein extremer Leistungsdruck nötig ist. Diese Gläubigkeit an Messbarem finde ich furchtbar, ich arbeite nämlich mit Menschen und die menschlichen Qualitäten, Meinungen und Werthaltungen sind mir viel wichtiger als ein guter Wortschatz im Englisch. Nur hat man für diese "weichen Faktoren" nicht genug Zeit im Schulalltag.
Leistungsgemischte Klassen auch in der Oberstufe wären zu begrüßen.
Auch die extreme Sprachlastigkeit mit Frühenglisch, Französisch und Deutsch soll hinterfragt werden. Dies mag für leistungsstarke Kinder spannend sein, wenn man aber eine Klasse mit 22 Kindern unterrichtet, von denen lediglich 5 in die Sek A eingeteilt wurden, ist dies meiner Meinung nach nicht mehr tragbar. Vor allem auch, weil mit lediglich 4 IF-Stunden der Bedarf keineswegs abgedeckt ist. Im mathematischen Bereich befand sich die Hälfte meiner Klasse auf dem Sek C Niveau.
Weiterbildungen jeglicher Art, aber auch die kostenaufwändigeren CAS sollten immer vollumfänglich bezahlt werden vom Kanton. Das VSA will ja kompetente, zufriedene und innovative Lehrkräfte haben. Da ich ja im Februar schon kündigen musste, musste ich auch meinen derzeitigen CAS Schule entwickeln - pädagogisch gestalten selbst bezahlen!
Teamentaching kann sehr bereichernd sein, aber nur wenn genügend Platz vorhanden ist und die Zusammenarbeit gut läuft. Ich kann und will nicht mit jeder Lehrperson zusammenarbeiten müssen. Die pädagogische Grundhaltung und die generelle Werthaltung müssen schon in etwa übereinstimmen.
- Nicht so viel Forderungen, Umsetzungen, Papierkram...weniger ist oft mehr!
Viel mehr die Meinung der Lehrer an der Front berücksichtigen.
Nicht alles Alte ist schlecht!
- Dito wie Schulpflege - setzen Sie sich bitte ein für bessere Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen!
- Die Lehrpersonen müssen entlastet werden. Die Klassen sind oft zu gross. Für die Integration müssen mehr Entlastungs- und Unterstützungsangebote bereit gestellt werden.
- Lehrpersonen sind nicht grundsätzlich gegen Reformen! Doch die tägliche Arbeit zeigt, dass gewisse Ideen/Reformen von der Basis getragen werden müssen und oft besser Schrittweise eingeführt werden!
- Garantierter Lohnanstieg bei Stufe 2.
Überhaupt Lohnanstieg.
Zu wenig Ressourcen für die Integration.
Zu grosse Klassen bei nahezu 100% Kindern mit Migrationshintergrund.
Wenig Unterstützung in der Handarbeit.
Zu viel Arbeitsbelastung neben dem Kerngeschäft.
100% Stelle ist fast nicht mehr zu bewältigen.
Zu grosse Belastung der Schulleitung.
- Reformen verlangsamen, E-Klassen wieder einführen, A-Klassen wieder einführen.
MAB Verfahren nicht ausschliesslich den Schulleitungen überlassen.
Minimierung der administrativen Arbeit (1 Beispiel: Materialbestellung).
Hierarchisierung verflachen, Demokratische Teamarbeit war anregend und befriedigend.
Bezahlung der Absprache-Stunden, oder wie früher eine bezahlte Stunde für Absprache bei Team-Teaching.
- Die vielen Schulreformen bringen die Klassenlehrpersonen an den Rand ihrer Belastbarkeit. Die vielen Absprachen (IF, Heilpädagogin, Assistentin Integration, Team-Partnerin) erfordert viel Zeit, die nicht zur Verfügung gestellt wird. Die Klassenlehrpersonen müssen dringend zeitlich entlastet werden! Sie tragen alleine die ganze Verantwortung.
- Weitblick! Orientierung an gesamt(deutsch)schweizerischen Zielen (HARMOS) und Forschungsergebnissen.
Vernetzung! Korrekturen des bestehenden Schulsystems in kleinen Schritten, basierend auf den Erfahrungen und Möglichkeiten der Lehrpersonen.
Sonderpädagogik: IF braucht angepasste Bedingungen! So wie es im Moment läuft, werden alle Lehrpersonen (KlassenlehrerInnen, Therapeutinnen und HeilpädagogInnen) überfordert.
- Früher, als Eltern ihre Kinder noch erzogen, hiess die Institution Erziehungsdirektion. Heute, wo vermehrt auch in der Schule Erziehung erbracht werden muss, heisst sie plötzlich Bildungsdirektion? Mitnichten nur ein Etikettenschwindel!
Nicht nur immer renovieren, dazwischen unbedingt auch einmal konsolidieren!
Slogan: Wieder mehr Möglichkeiten und Mittel (Führungsgewalt) in die Hand des Pädagogen und mehr

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Vertrauen in die Funktion der Klassenlehrkräfte!

Konkret: es darf nicht sein, dass immer mehr Oberstufenlehrkräfte keine adäquate Ausbildung auf ihrer Stufe, auf der sie unterrichten, ausweisen!

- Generell: Klassen sind für die Heterogenität zu gross, die in einzelnen Klassen herrscht. Es bleibt keine Zeit, um einzelne Schüler aufzubauen, was für mich als Lehrperson unbefriedigend ist.
Zeugnis (Schreiben, Sprechen, Leseverstehen, Hörverstehen - 3 Fächer):
Ein Phil I hat zu viele Korrekturarbeiten, wenn die Note und das Kreuz fair und aussagekräftig sein sollen. Lohnt sich der Aufwand? Wer möchte dies so genau wissen? Wieso werden uns keine Tests ausser im Französisch zur Verfügung gestellt? Zuviel Mehraufwand.
IF: zu wenig Ressourcen, Konzept muss durchdacht und verbessert werden.
- Vergessen Sie das mit den niveauübergreifenden Klassen auf der Oberstufe! Das wird noch viele zusätzliche Lehrpersonen vergraulen.
Geben Sie den Schulen ihre Freiheiten zurück, anstatt teure IF Lektionen würden kleinere Klassen viel mehr bringen.
- Gestalten Sie den Lehrberuf attraktiver.
Zahlen Sie bessere Löhne aus und hören Sie damit auf, Stufenanstiege auszusetzen.
Stärken Sie Ansehen und Position der Lehrkräfte auf der Volksschule.
Schauen Sie dazu, dass das MAB wirklich wieder Lohn-relevant wird.
Passen Sie die Ausbildungslehrgänge an den Universitäten und Hochschulen dem Bedürfnis der Schulen an, generieren Sie nicht weiterhin so zerstückelte Lehrgänge.
Hören Sie auf mit Schulreformprojekten, investieren Sie das Geld lieber an der Basis.
- Die Schulen nicht mit Reformen zuzudecken, sondern diese länger erproben, sorgfältig und kritisch evaluieren und sie nur dann generalisieren, wenn sie erfolgsversprechend sind. Ausserdem die Anzahl der Reformen klein halten und den Schulen mehr Zeit geben, diese umzusetzen, ohne bereits wieder eine neue Reform im Rücken zu haben.
Sich auf das Wesentliche beschränken in der Ausbildung und nicht alles in die Volksschule hineinstopfen.
Kleinklassen zulassen und nicht versuchen, möglichst alle SchülerInnen in Regelklassen zu integrieren. Wenn das aber nötig oder sinnvoll ist, die Unterstützung der Klassenlehrperson ausbauen und für Heilpädagogen zumutbare und attraktive Arbeitsbedingungen schaffen.
Lehrmittel schaffen, die auch für schwache SchülerInnen zu gebrauchen sind und ihnen Erfolgsmomente verschaffen (Gegenbeispiele sind envol, Sprachwelt Deutsch und voices).
Die Lehrerbildung so gestalten, dass neu ausgebildete Lehrkräfte sinnvoll an Schulen eingesetzt werden können (sinnvolle, logische und breitere Fächerkombinationen).
Den Praxisbezug an der Lehrerbildung wieder ausbauen (ähnlich dem früheren Real- und Oberschullehrerseminar).
- Kommunizieren Sie mit einer klaren Vorstellung der Schule von Morgen. Die Bildungsziele von Fr. Aeppli sollten allen Lehrkräften per Post zugestellt werden. Das Bild der Lehrkräfte ist im Wandel, aber wohin?
Generell scheint mir die Kommunikation zur Basis derart überladen und undurchschaubar, dass wichtige Informationen untergehen.
- Die Lehrer wirklich von der Papierflut/ administrativen Belangen befreien.
Mit den Schulleitern hat die Belastung nicht ab-, sondern zugenommen!
- In den letzten ca. 15 Jahren hat der Lehrberuf finanziell und imagemässig viel verloren. Die BiD kennt die Nöte der Lehrpersonen zu wenig oder ist nicht bereit sie zu sehen; man müsste dann etwas machen! Die Volksschule ist in Gefahr! Nicht wegen zu vieler Neuerungen, sondern wegen zu wenig echten Qualitätsschritten. Der pädagogischen Hochschule und der BiD gelingt es nicht, die jungen und fähigen Leute für diesen tollen Beruf zu gewinnen. Und noch immer sind es die Leute an der Front, die täglich die Qualität und den Ruf der Volksschule ausmachen!
- Der ausgezeichnete Ruf unserer Volksschule soll gepflegt werden. Kinder, Eltern und Lehrpersonen sollen sich mit der Schule identifizieren können. Die BiD muss diese Orientierungsmöglichkeit schaffen. Gewisse Entscheide müssen " von oben kommen" - auch wenn sie kritikträchtig sind. Auf der Sekundarstufe 1 soll kein Wildwuchs an Modellen erlaubt werden. Strategische Entscheide sollen nicht auf Gemeinden und Schulen delegiert werden, denen Fachkompetenz und Ressourcen fehlen zur Schulentwicklung.
- Wohl die gleichen wie bei der Schulpflege erwähnt. Sorge tragen! Arbeitsbedingungen für

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Lehrpersonen aber auch für Schülerinnen und Schüler schaffen, die ein freies, effizientes, beglückendes Arbeiten ermöglichen. Neuerungen in der Schule müssen sich an der veränderten Gesellschaft orientieren. Änderungen, die (nur) auf Kosteneinsparungen abzielen, sind einem förderlichen Schulklima abträglich.

Weg vom Zentralismus! Fördern Sie lokale Gestaltungsmöglichkeiten. Wie hübsch sehen "einheitliche" Organigramme auf dem Papier aus. Erlauben Sie einer Schule eine individuelle Anpassung ihrer Umsetzung des Bildungsauftrages. Schaffen Sie **a k t i v** Freiräume dazu. Die VZEs sind wohl diesem Anliegen wenig förderlich.

Fordern Sie bei Ihrer Regierungsrätin die nötigen Mittel! Es ist ihr politischer Auftrag, diese Gelder für die effiziente und erfolgreiche Umsetzung des Bildungsauftrages bereitzustellen.

- Ich bin gerne im Bereich Bildung tätig und das Thema Schule ist für mich spannend und wird es immer bleiben. Damit setze ich mich gerne auseinander. Der Lehrerberuf ist für mich nach wie vor nicht einfach Beruf sondern auch Berufung. Die Gesellschaft hat sich jedoch verändert. Neben dem Unterricht muss mehr an Teamarbeit geleistet werden. Mir ist bewusst, dass Kooperation im Team positive Auswirkung auf guten Unterricht hat. Doch ist die zeitliche Belastung der Lehrpersonen nicht zu unterschätzen. Durch die Integration ist eine vermehrte interdisziplinäre Zusammenarbeit verlangt. Will man diese Arbeit leisten können, braucht es eine Form der Entlastung. Dabei sind die Klassengrößen ein Thema (Auch wenn Untersuchungen dies anscheinend nicht bestätigen). So braucht die Schule nun eine Konsolidierungsphase, um all die Erneuerungen durch das Volksschulgesetz einmal setzen zu lassen.
- Neuerungen brauchen viel Zeit und auch genügend Geld! Die Integration ist von der Idee her gut, aber als Sparmassnahme völlig ungeeignet. Zuerst müssten Lehrpersonen und dann vor allem auch die Fachleute ausgebildet werden.
Es hätten rechtzeitig mehr Schulische Heilpädagogen und Heilpädagoginnen ausgebildet werden müssen.
- Mit diesem Bildungssystem werden Sie bald keine Lehrpersonen mehr finden. Im Vergleich zu anderen Kantonen sind die Arbeitszeit und vor allem der administrative Teil und die Sitzungen viel zu gross.
- Klassengrößen müssen dringendst an die Schulraumgrößen angepasst werden. Schulräume müssen "lärmschluckend" gebaut sein. Es kann nicht sein, dass 24 Kinder in angemessener Lautstärke im Freispiel spielen und ich mein Ohr dennoch zu einem Kind hinhalten muss, damit ich überhaupt verstehe, was es mir sagen will! Das ist weder für die Kinder noch für die Lehrperson gesund! Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Lehrpersonen der Vorschulstufe arbeiten mittlerweile genauso viel im Team, mit den Eltern und im Unterricht wie Primarlehrpersonen!
- Die Klassengrößen sollten max. 20 Kinder betragen, sonst ist das Individualisieren unmöglich!
Es sollte mehr Verantwortung an die Eltern zurückdelegiert werden.
Man sollte den Lehrpersonen wieder mehr Zeit für den eigentlichen Unterricht geben und sie nicht mit bürokratischen Arbeiten zudecken.
- Finde schade, dass das Portfolio der MAB-Arbeit in keiner Weise gewürdigt wurde. Finde eine MAB-Arbeit mit diesem Pensum und in dieser Form sehr oberflächlich und sie hat meiner Meinung nach nichts mit Qualitätsmanagement zu tun.
Finde, wenn schon so ein grosser schriftlicher Aufwand für die Lehrperson Pflicht ist, sollte es seriös und kompetent durchgeführt werden.
- Bitte legen Sie ein Augenmerk auf die Schülerzahlen und ob es überhaupt für Lehrpersonen im ADL möglich und durchführbar ist mit 32 Kindern zu arbeiten. Verheizen Sie nicht noch mehr Lehrpersonen, welche den Beruf sehr ernst nehmen und gute PädagogInnen sind. Es geht um Ihr Personal und um unsere Kinder.
- Der Lohn der Kindergärtnerinnen ist nicht fair. Wir arbeiten mit den Kindern genau so intensiv wie die Primarlehrpersonen, einfach auf einer anderen Stufe. Wir nehmen an allen Sitzungen teil und arbeiten in Arbeitsgruppen mit.
In so kleinen Gemeinden wie ... konnte ich nie 100% arbeiten, weil die Kinderzahlen sinken. Als Kindergärtnerin ist es schwierig, zusätzliche Lektionen übernehmen zu können. Ich habe noch DaZ-Unterricht geben können, aber die Ausbildung nicht, da ich nur ein Kind hatte, das DaZ beanspruchte.
An meiner neuen Stelle werde ich mit wenig mehr Aufwand 100% arbeiten und auch verdienen. Bis jetzt habe ich fast 100% gearbeitet, aber nur 87% verdient.
- Reduce to the max.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Lehrpersonen sollten unbedingt bei jeder Pensen- oder Anstellungsänderung einen Vertrag unterschreiben zu ihrem eigenen Schutz, aber auch zum Schutz der Schule (Schulpflege und Schulleitung)!
In meinem Fall ist mir nämlich genau dies zum Verhängnis geworden. Ich war nicht einverstanden mit der neuen Anstellung, die man mir geben wollte (es hatte vorgängig niemand von der Schulpflege mit mir über diese Möglichkeit gesprochen und mich angehört). Dann bekam ich Mitte Mai einfach eine Anstellungsverfügung (die ich, wie gesagt, nie unterschreiben musste) und als ich darauf hin kündigte, berief sich die Schule aufs OR und wollte von mir Schadenersatz verlangen! Das ist einfach total daneben!
- Der Erziehungsauftrag der Eltern sollte vermehrt thematisiert werden und die Verantwortung nicht an die Schule abgegeben werden - die Eltern sensibilisieren im weiteren Sinne aber auch in die Pflicht nehmen.
- Zuviel Veränderungen /Änderungen im Bildungswesen belasten eigentlich nur den Lehrkörper und bringen für die Kinder und Eltern kaum Verbesserung.
- Viel zu viele Reformen, zu viel Bürokratie und Administration, dank Schulleitungen viele Sitzungen, an denen man teilnehmen muss, obwohl es einen kaum betrifft (raubt Zeit und Kraft).
Neuerungen auf Kindergartenstufe vorausblickend und rechtzeitig bis an die Basis bekanntmachen (Schnellschüsse wie 2 Elterngespräche pro Jahr und Kind, dann zurückkriechen auf mind. 1 Gespräch verärgert die Lehrpersonen; Kommunikation war schlecht).
Integrative Förderung im Kindergarten: soll ab 2010/11 flächendeckend passieren, aber die räumlichen Gegebenheiten sind nicht angepasst worden, oft noch kein ruhiger separater Gruppenraum vorhanden, kein Geld und Platz dafür.
- Die in der Sache für mich richtigen Neuerungen - Integration, Teamarbeit, Individualisierung ... - wurden nach meinem Empfinden oft mit Sparmassnahmen gekoppelt und so zum Scheitern verurteilt. Das Gelingen liegt zu sehr in der Bereitschaft der ausführenden LP zu Mehrleistungen. Dieses Potential ist a) nicht überall gleich vorhanden und b) nicht grenzenlos. Die engagierten Lehrpersonen werden "verheizt".
Der mit den Neuerungen verbundene, vorgeschriebene, administrative Aufwand ist z.T. in keinem Verhältnis zum Nutzen.
Die Überführung der Löhne für Kindergarten-Lehrpersonen ins kantonale Lehrer-Lohnsystem mit 45 Min. Lektionen habe ich nicht wirklich verstanden, empfand sie jedoch als ungerecht und nicht den geforderten Leistungen angepasst (abwertend!).
- Mehr Zeit für das Kerngeschäft (Arbeit mit den Kindern, den Eltern).
- Zu viele Reformen.
Zu viel Administratives.
Zu wenig schnelle Massnahmen.
- Laufende Veränderungen/Reformen/Projekte erhöhen die Anforderungen der LP stetig. Wenn man weiterhin seinen Beruf angemessen und befriedigend weiterführen möchte, arbeitet man unvermeidbar immer mehr, da die Reformen nicht stoppen und keine Verschnaufpause in Sicht ist. Geben Sie bitte Acht auf all die engagierten Lehrpersonen, die jetzt vielleicht noch die nötige Energie haben, jedoch schon lange von der Reserve zehren. Es ist den Kindern und der Gesellschaft gegenüber nicht fair, wenn nur noch ausgebrannte auf Sparflamme laufende Lehrpersonen im Klassenzimmer stehen und ihren Berufsauftrag nicht mehr wahrnehmen können!
Die Gesellschaftlichen Veränderungen haben mit sich gebracht, dass in der Schule die Sozial- und Selbstkompetenz im Vordergrund stehen und die Sachkompetenz immer mehr in den Hintergrund rückt. Diesen Veränderungen kann man positiv und nachhaltig begegnen, wenn die LP entlastet werden - sprich mehr Teamteaching/weniger Bürokratie, Reformen und Projekte den Alltag prägen. Ich zweifle eine nachhaltige Veränderung an, wenn nun Lehrpersonen aus dem Boden gestanzt werden und sich aber die Arbeitsbedingungen nicht positiv verändern: Auch diese neu gewonnen LP werden mit denselben Schwierigkeiten konfrontiert werden.
- Ich finde es eine Katastrophe, wie sich heute der Schulalltag abspielt. Die Qualität des Unterrichts wird stark vermindert, die Quantität und somit die Oberflächlichkeit nimmt stets zu. Die sogenannten Fach-Lehrkräfte (IF) sind z.T. überhaupt nicht kompetent und verdienen locker ihr Geld. Seit Beginn des laufenden Schuljahres bekamen die Kinder etwa ein Drittel ihrer DaZ-Std., weil sie anscheinend bei Krankheit der Fachperson keinen Anspruch auf Stellvertretung haben. Die IF-Lehrkraft arbeitet alles andere als effizient. Hauptsache, man ist irgendwo angestellt und verdient etwas dabei!

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Mehr Einblicke in die Basis.
Weniger Politik, mehr Sache.
- Zu viel Schreiarbeit.
Zu viele Vorschriften bezüglich Gesprächen.
Übergrosse Klassen sind ein Bremsklotz für den individualisierten Unterricht.
- Die kleineren Schulen in ihrer Eigenheit und Persönlichkeit unterstützen und individuell wahrnehmen.
Es ist bei uns nicht alles umsetzbar, was in der Stadt umgesetzt werden kann.
Wir kämpfen ums "Überleben", damit der Schulstandort in jeder Gemeinde so lange wie möglich erhalten bleibt.
- Schade, dass wir immer mehr Büroarbeit erledigen müssen (Arbeitsgruppen, Statistiken ausfüllen, viel mehr Sitzungen).
Da bleiben die Kinder, unsere Kernaufgabe, oft auf der Strecke.
Von uns wird verlangt, dass wir mit dem Computer arbeiten. Wir haben aber in unserem Kindergarten weder Computer noch einen Internetanschluss. Die Arbeiten müssen wir alle Zuhause erledigen.
Auch haben wir immer noch kein warmes Wasser in unseren Gruppenräumen.
- Weniger ist oft mehr! Nicht so viele Neuerungen aufs Mal. Bei den vielen Formularen, die uns in der letzten Zeit überfluten kam mir folgender Satz von früher in den Sinn: "Von der Wiege bis zur Bahre schreibt der Schweizer Formulare." Auch kann ich nicht umhin, einige Exponenten der BiD als Schreibtischtäter zu bezeichnen!
- Immer wieder sind LP mit den vielen Neuerungen überfordert, sie merken nicht, dass wir viele Sachen längst machen und nur die Benennung neu ist! Bitte daran denken!
- Sie sollte hin und wieder Schulpfleger überprüfen, wie sie Schulbesuche absolvieren, wie sie Feedback geben, ob sie vergleichen, wie sie sich weiterbilden.
- Im Gegensatz zur Gemeindeschulpflege habe ich die BiD/VSA als kleinlich, gering schätzend und extrem bürokratisch erlebt.
Eine Teilentlassung von 6.3% für 2 1/2 Monate vor der vorzeitigen Pensionierung finde ich extrem kleinlich. Besonders wenn man 33 Jahre im Schuldienst war.
Ich habe mir überlegt nach der vorzeitigen Pensionierung noch als Vikarin in der Gemeinde auszuhelfen, aber für einen so kleinlichen Arbeitgeber werde ich keine Stunde mehr arbeiten.
- Die Reformen, Neuerungen auch betreffend KiGa sind zwar zum grossen Teil wertvoll und positiv zu werten, die Umsetzung muss zu schnell und z.T. zu unvorbereitet (nicht fundiert geprüft) geschehen und nun spielen auch noch die finanziellen Bedingungen eine entscheidende Rolle.
- Nicht die Verschulung des Kindergartens fördern; keine Einführung der Grundstufe.
- Für alle Kindergärten PC und Drucker.
Die Eingangsstufe sollte auch noch Raum haben für Musik.
- Anliegen und Erfahrungen der Lehrpersonen anhören und mit einbeziehen.
- Vielfach sehr knappe Ressourcen-Verteilung, z.B. für die Betreuung von SuS mit besonderen Bedürfnissen.
- Ich bleibe weiterhin Lehrerin in... , kann aber leider nicht mehr als 9 Lektionen arbeiten, weil die BiD auf ihrer Weisung besteht, dass LPs ab 10 Lektionen an den Schulsitzungen teilnehmen müssen. Diese Regelung zwingt mich (Mutter von 3 Kindern und verantwortlich für den Haushalt) weniger zu arbeiten, da die Sitzungen eben dann stattfinden, wenn die Kinder von der Schule nach Hause kommen. Ich weiss, es gibt andere Betreuungsformen - doch welche Teilzeitangestellte kommt ins Geschäft für eine 60 minütige informelle Sitzung, die erst noch protokolliert wird?
Das BiD soll sich doch, kombiniert mit der Thematik 'Entlastung der Klassenlehrpersonen', damit auseinandersetzen, wie die Anstellung von Teilzeitlehrkräften sinnvoll geregelt werden kann. Die meisten Personen, die nicht 100% arbeiten haben andere Verpflichtungen, die sie zwingen, ihr Arbeitspensum einzuschränken.
- Die Ausbildung an der PH mit der Fächerbegrenzung ist praxisfern!
- Als Junglehrerin fehlt bei einem 100%-Pensum die Zeit, den Unterricht angemessen vor- und nachzubereiten. Es ist für mich als Lehrperson unbefriedigend, solche Lektionen zu halten. Mein Vorschlag: Als Junglehrerin (die ersten drei Lohnstufen) entspricht ein Pensum von 20-24 WL einer 100%-Stelle mit dem entsprechenden Lohn. So bleiben auch die Junglehrer länger im Schuldienst.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Weniger Baustellen bei den Reformen.
Weniger Administration.
Weniger Schreiarbeit (schöne "Blättli" schreiben, die niemand mehr liest).
Keine Evaluation der Evaluation der Evaluation.
- Eigentlich wollte ich nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes mit reduziertem Pensum 1 Tag in die Schulgemeinde zurück kommen. Da dies in der Schulgemeinde jedoch nicht gefördert wird, wurde mein Gesuch abgelehnt. Ich hätte mit einem Mindestpensum von 10 Lektionen zurück kommen müssen, dann hätte ich weiterhin dort arbeiten können. Mütter, welche ihre Kinder Fremdbetreuen müssen, sollten in dieser Hinsicht mehr unterstützt werden. Mehr Flexibilität im Hinblick auf Pensum wäre förderlich. Dann würden vielleicht auch mehr Mütter früher wieder in den Beruf einsteigen.
- Ich finde, dass den Lehrpersonen zu viele Entwicklungsprojekte zugemutet werden. Überall wird man nebst dem Unterricht und der Betreuung der Kinder noch für schulische Projektgruppen zur Förderung von irgendwelchen allgemeinen Sachen befragt. Ich denke, das raubt schlicht und einfach zu viel Kraft und Energie, welche man besser in den eigenen Unterricht und die Kinder seiner Klasse investieren würde. Ich denke wirklich, Lehrpersonen und insbesondere Junglehrpersonen sollten grosszügig entlastet werden. Eine sehr sinnvolle Sache wäre zum Beispiel die Reduktion der Klassengrössen.
- Wirre Kommunikation.
Realitätsfremd.
- Den Lehrpersonen werden zu viele administrative Aufgaben übertragen. Somit fehlt die Zeit für die Kernarbeit. Die Schulentwicklung sollte primär auf der Ebene der Bildungsdirektion bearbeitet werden und nicht jedes Schulhaus selber ausarbeiten müssen. Das ist zwar spannend, braucht aber zu viel Zeit und Energie. Auch geleitete Schulen brauchen noch mehr Knowhow im Teamarbeitsprozess sowie im Umgang mit einer Führungsperson. Da läuft vieles noch unprofessionell. Es wäre sinnvoll die Beurteilung von Lehrpersonen einem externen speziell dafür ausgebildeten Team zu übertragen, so wie das bei der externen Schulsevaluation bereits geschieht. Das würde Spannungen im Schulhaus abbauen. Mehr obligatorische Weiterbildungen, wie die dreiwöchige Weiterbildung der Berufseinsteigenden, würden helfen, neben dem enorm wichtigen Ideenaustausch, Freude und Energie am Beruf aufzutanken und wäre eine mögliche Burnout-Prävention.
- An die PHZH: Bitte mehr Praxis in die Ausbildung einfließen lassen. 3 Jahre Theorie hat mich nicht angemessen für den Schulalltag ausgebildet. Ich hatte auch keine Fachbegleitung.
- Es ist schade, dass einer der wichtigsten Bestandteile des Lehrerberufes, das Vermitteln des Schulstoffes, in den vergangenen Jahren immer mehr in den Hintergrund getreten ist.
Für das eigentliche Vorbereiten der Schulstunden stand nach einem Arbeitstag mit Elterngesprächen, Sitzungen, etc. sehr wenig Zeit zur Verfügung. Als Lehrperson, die auch neben der Schule ein Leben führte (z.B. Familie), war es mir praktisch unmöglich, meinen Ansprüchen an meine Lehrtätigkeit zu genügen.
Anstatt sich wieder auf die Schulinhalte zu konzentrieren, wurden in den vergangenen Jahren immer mehr "ausserschulische" Fähigkeiten von den Lehrern erwartet.
Der Schulalltag gestaltete sich zunehmend als ein riesiges "Multi-tasking", was meiner Meinung nach den Schülern und Lehrern mehr schadet als nützt, da pro Zeiteinheit einfach zu viele Dinge vermittelt oder durchgeführt werden müssen. Dies provoziert bei den Kindern Unkonzentriertheit und bei den Lehren kann es ein Burnout fördern, da man niemals den Ansprüchen genügen kann!
Als Alleinerziehende erlebte ich den letzten 6 Jahren meiner Berufstätigkeit 4 mal einen Wechsel von Schulort, Stufe, und Klassenform (Mehrklasse), da ich auf genügend % angewiesen war und nehmen musste, was es gab. Dies bedeutete eine stark vermehrte Elternarbeit mit immer neuen Zusammensetzungen, Einleben in neues Team, in eine andere Stufe - bei einem weiteren MAB hätte ich wohl nicht sehr gut abgeschnitten, da mir bei all diesem Wechsel (und "nebenbei" der Familie) kaum Zeit blieb für die verlangte Weiterbildung für ein "gutes" MAB. Dies ist einfach ein persönliches Beispiel.
- Bei geplanten Reformen und Umstrukturierungen sollen die Lehrpersonen als Experten hinzugezogen werden BEVOR alles beschlossene Sache ist. Die Lehrpersonen sind nicht generell reformfaul und bequem, sondern haben oft relevante Argumente aus der Praxis beizusteuern. Gut vorbereitete und gemeinsam getragene Erneuerungen versprechen mehr Erfolg als durchgedrückte Schnellschüsse vom Reissbrett irgendwelcher selbsternannter Bildungsexperten ohne Praxisbezug!
- Weniger Regelungen, die gar nicht durchgeführt werden!
Mehr Wertschätzung des pädagogischen Einsatzes

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Ich bin ein wenig überrascht, dass die Anliegen der Lehrperson ohne Änderungen angenommen werden. Immer mehr Lehrpersonen kündigen und immer weniger Personen möchten diesen wunderbaren Beruf ausüben. Da frage ich mich woran das liegt.
Vielleicht liegt es halt wirklich daran, dass die Lehrpersonen immer mehr zu Formularausfüller werden müssen, anstatt die Zeit für einen guten Unterricht zu Verfügung haben.
Was mich aber am meisten ärgert, sind die Vorschriften, welche Lehrmittel eingesetzt werden müssen. Ich finde die Lehrperson weiss am besten welche Lehrmittel für sie und ihre Kinder am besten geeignet sind. So sollte die Wahl der Lehrmittel der Lehrperson überlassen werden und dementsprechend unterstützt werden. Es kann nicht sein, dass Lehrpersonen Lehrmittel einsetzen müssen welche der Kanton vorgibt, nur weil es irgendeine bestimmte Person erarbeitet hat und es für das beste Lehrmittel verkauft.
- Grosse Klassen sind ein Killer!
Die Fächer(ab)wahl ist absolut überflüssig und erschwert die Personalsuche usw. in erheblichem Masse. Auch für PH-Abgänger ist es schwierig eine genau-passende Stelle zu finden. Integration braucht mehr Personal (ev. Studis der PH). Die Stundenzahl der Lehrpersonen ist zu reduzieren.
Die PH-Ausbildung ist mehr auf Männer auszurichten (mehr Inhalte, wo man auch etwas verpassen würde, wenn man nicht erscheint, weniger Berichte als Leistungsnachweise, mehr Konkretes (wie mache ich eine Jahresplanung, einen Elternabend, ein Elterngespräch, wie könnte ich das mit den Hausaufgaben handhaben, wie könnte ich meine Unterrichtsbeobachtungen systematisieren ohne riesigen Zeitaufwand? Wie kann ich individualisieren, ohne ein Burnout zu bekommen? usw.) und sollte nach der Hälfte ein halbjähriges Praktikum beinhalten (gäbe auch mehr Leute in einem Klassenzimmer, man kann sich von anderen Lehrpersonen div. Dinge anschauen, man kommt mit (anderen) Fragen wieder zurück zur PH...) Schulleitungen sind sinnvoll!
- Nehmt die Meinungen der Lehrpersonen endlich ernst! Wenn die BiD mit ihrer Reformwut noch lange so weitermacht hat's bald überhaupt keine Lehrer mehr.
- Die Arbeit im Unterricht mit den Kindern (fachlich und sozial) und die Zusammenarbeit mit den Eltern ist sehr anspruchsvoll und nimmt, wenn man sie gewissenhaft machen will, viel Zeit und auch Energie in Anspruch. Die Bedingungen, die durch die Umsetzung des neuen Volksschulgesetz geschaffen worden sind und die Zeit die wir in diese Umstrukturierungen stecken mussten, haben es mir aber erschwert, genügend Zeit und Energie für die Schülerinnen und Eltern aufzubringen. Vielleicht war die Arbeit als Lehrperson auch deshalb oft unbefriedigend und überfordernd für mich. Das ist auch der Grund, weshalb ich, sicher für eine Weile, nicht als mehr als Lehrerin arbeiten möchte.
- Damit die Integration für alle bereichernd wird braucht es mehr finanzielle Mittel, mehr Lehrpersonen (Teamentaching) und kleinere Klassen. Es braucht flexible und unbürokratische Lösungen für Kinder welche sich (zeitweise) nicht integrieren lassen, ohne dass der Rest der Klasse massiv leidet (verhaltensauffällige Kinder).
- Es gibt sehr viele engagierte Lehrpersonen, die aber oft zu viel arbeiten. Schaut, dass nicht noch mehr Aufwand auf uns zukommt. Zudem ist es sehr schwierig, gleichzeitig zu sparen und die Unterrichtsqualität zu verbessern. Dies ist ein klarer Widerspruch. Sonst werden die guten Lehrpersonen nicht lange an der Volksschule arbeiten.
- Siehe Schulpflege
- Es gibt zu viele Neuerungen, das Hauptgeschäft der Lehrpersonen leidet darunter.
Die Meinungen der Basis (Lehrer/Schule) müssten mehr wahrgenommen werden.
- Weniger ist oft mehr! Lieber wenige Projekte lancieren, die dafür gut durchdenken und die nötigen Ressourcen bereit stellen. Die Papierflut frisst enorm viel Zeit, die den Kindern und der Schulqualität nicht zugutekommt! Viele Lehrpersonen sind nicht gegen Weiterentwicklung, aber gegen so viele Projekte auf einmal. Man kann sich auf nichts mehr konzentrieren.
Ich finde es persönlich unakzeptabel, dass Unterstufenlehrpersonen (durch die Aufnahme von Religion und Kultur in die ordentliche Stundentafel) nicht mehr die Möglichkeit haben, 100% zu arbeiten.
- Viele!
Die Schule ... hatte anfangs Jahr einen Brief an Frau Aeppli geschrieben, in dem einige Anliegen zur Sprache kamen. Diese unterschreibe ich ebenfalls.
- Schreibtischtäter: Es scheint, dass sie keine Ahnung von der eigentlichen Arbeit ihrer Lehrpersonen hat. "Tolle" Projekte und Ideen, Dinge die fürs Image gut tönen (das beginnt bereits in der Lehrerausbildung!) und sich politisch verkaufen lassen müssen ständig erfunden und eingesetzt

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

werden. Wo bleibt da die eigentliche Arbeit mit den Kindern? Administratives und Projektarbeiten nehmen LPs zeitlich und kräftemässig zu viel in Anspruch. Es bleibt zu wenig Energie für tolle UNTERRICHTSProjekte. Ich hätte und würde gerne mehr für die positive Entwicklung meines Unterrichts investieren, doch dafür ist weder viel Zeit (nicht gefühlsmässig, sondern tatsächlich, ich führe seit 2 Jahren eine Arbeitszeiterfassung) noch Energie übrig. Ebenfalls kann ich nicht so viel in die Beziehung zu den Kindern und Eltern investieren wie ich gerne würde.

- Die Schulentwicklung und das neue Schulgesetz haben enorm viel Zeit beansprucht im letzten Jahr.
- Spagat: In 2 Schulgemeinden zu arbeiten als Fachlehrperson ist grenzwertig. Sehr zeitaufwändig.
- Es wäre schön, wenn Teuerungsausgleich, Lohnstufenanstiege und Mehrklassenzulagen garantiert würden (Mehrklassenzuschläge für jede weiter unterrichtete Klasse).
- Weniger Reformen, mehr Gelder an der Basis nicht für Statistiken und komische Reformen und Studierende, welche überhaupt keinen Bezug zur Basis haben und meinen, sie hätten Weisheiten mit Löffeln gegessen!
- Nach einer vom Verwaltungsgericht als unrechtmässig eingestuftem Kündigung wechselte ich von einer Schulgemeinde zum Kanton und wurde zurückgestuft. Besonders bitter ist dies wegen meiner Pension. Ausserdem habe ich neu in einer Stufe gearbeitet, in welcher ich früher nicht unterrichtet habe. Mit meinem kleinen Pensum, meinem grossen Amt und den Verpflichtungen ausserhalb des Unterrichtes stimmt der Arbeitsaufwand nicht mit der Entlohnung überein. Die Arbeit mit den Kindern macht mir trotzdem noch grosse Freude. Seit Dezember habe ich eine neue Teamkollegin. Mit ihr zu arbeiten, ist spannend und anregend, eine wahre Freude.
- Integration ist eine sehr gute Sache! Mit zu vielen SchülerInnen in der Klasse, insbesondere stark verhaltensauffälligen, ist es jedoch sehr schwierig, diese Aufgabe im Alltag zufriedenstellend zu erfüllen.
Ich würde mir wünschen, dass unsere Arbeit vermehrt geschätzt wird, sowohl in finanzieller Hinsicht, als auch in Form echter Wertschätzung unserer Vorgesetzten.
- Kaum Lohnerhöhungen in den vergangenen Jahren.
Unklare Spesenentschädigungen.
Zu grosse Klassen für die integrative Arbeit.
Schulleiter behandelt nicht alle Lehrpersonen gleich.
- Den Lehrpersonen wird zu viel Evaluation und Administration aufgebürdet. Wir sind Lehrer wegen der Zusammenarbeit im Team und mit den Kindern geworden.
- Zu viel administrativer Aufwand, zu viel, was den Schülern und damit meiner Kernaufgabe nichts dient. Zu viele Reformen, zu grosses Sparinteresse auf Kosten der Kinder.
- Aufwertung des Lehrerberufes! Es sind nicht mehr die gleichen Kompetenzen gefordert wie vor 6 Jahren! Wertschätzung auch von der Bildungsdirektion.
Bessere Ausbildung: keine Akademie, sondern praxisorientiert.
Die Lehrpersonen sollen zu Führungspersonen ausgebildet werden, nicht mittels Modulen am eigentlichen Beruf vorbei ausgebildet werden. Als Praxislehrperson ist mir dies extrem aufgefallen, dass den StudentInnen gar nicht bewusst war, was sie eigentlich erwartet! Gut vorbereitete Lektionen können in schwierigen Klassen nicht durchgeführt werden.
- Sich entwickeln ist gut, aber etwas das sich dauernd ändert, kann nicht gut sein.
- Der Schulalltag leidet unter den hastig eingeführten Reformen. Die damit verbundenen administrativen Aufgaben stehen in keinem Verhältnis zur eigentlichen Kernaufgabe des Unterrichtens. Sie schlucken viel Zeit und Energie und hinterlassen bei mir als Lehrperson eine unzufriedene Stimmung.
- Bitte den Beruf "LehrerIn" nicht noch mehr abwerten!
QuereinsteigerInnen sollen eine angemessene Ausbildung absolvieren müssen, sonst kommt das Bild auf, dass jede/jeder Lehrer sein kann; Die Ausbildung und der Beruf verliert damit an Wert!
Die Ausbildung nicht (unnötig)"verkomplizieren". Fachwissen ist wichtig, der korrekte und wertschätzende Umgang mit Menschen und problematischen Situationen jedoch genau so!
(Bsp.: "Proficiency" für die Engl. Ausbildung an der OST!)
- Entlasten Sie die Arbeit als Klassenlehrperson, entweder mit Lohn oder mit Lektionenreduktion. Diese Arbeit wird völlig unterschätzt!
- Was die Bildungsdirektion mit der Schule macht ist eine Katastrophe! Mit all diesen Reformen, diesem immensen Papierkrieg tut die BiD der Schule keinen Dienst.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Bei ISS müssen die Klassengrößen klein sein! Nur ISS einführen, wenn auch genügend Nebenräume, Gruppenzimmer zur Verfügung stehen.
- Die Reformjahre waren in den Anfängen (2002-2005) etwas mühsam. die ganzen Neuerungen wurden ewig lange diskutiert und es kam nur harzig zur Umsetzung. In den letzten Jahren wurden die vielen Weiterbildungen zur Umsetzung des Volksschulgesetzes einfach belastend. Es war ein Müssen und hat den Alltag nur wenig weiterentwickelt. Grundsätzlich bin ich einigen Neuerungen gegenüber positiv eingestellt. Ich finde es einfach enorm, dass alle Teams so viel zusätzlich dafür leisten müssen. Das sogenannte "Kerngeschäft" wurde damit weitgehend zugedeckt und die Ressourcen der Lehrpersonen strapaziert.
- Stoppen Sie die vielen Reformen, die vielfach zu wenig gründlich durchdacht sind, bevor sie eingeführt werden!
Denken Sie wieder mehr an das Kerngeschäft der Lehrpersonen (die Arbeit mit den Kindern)!
Weniger ist oft mehr!
- Mit den Schulreformen ist sich im Schulwesen einiges am Verändern. Trotz dieser Umstrukturierungen werden immer wieder neue Projekte angegangen, wie beispielsweise SULZ (Schreib- und Lesezentrum Bibliothek). Für uns Lehrpersonen ist es anhand der vielen andern Aufgaben unmöglich, sich mit grossem Effort in ein neues Projekt zu geben, was in Anbetracht der geleisteten Vorarbeit und der Ideen zu bedauern ist. Mit einer zu grossen Fülle der umzusetzenden Reformen sinkt die Qualität der Arbeit. Weiter leidet dadurch der Unterricht.
Auch die Anforderungen der Ausbildung und Diplome steigen stetig. Zusätzliche Diplome verlangen einen hohen Zeitaufwand, die zu den Umstrukturierungen hinzukommt. Eine Lehrperson muss demzufolge höchst strapazierbar sein, um sich den wechselnden Inhalten immer wieder anpassen können.
- Ich war mit meiner Anstellung zufrieden. Nun habe ich gekündigt, da ich zuerst Pflegemutter und dann (Adoptiv-)Mutter eines im März geborenen Jungen geworden bin bzw. werde. Das Volksschulamt hat mir bisher 10 Wochen Mutterschaftsurlaub zugestanden. Das Personal der kantonalen Verwaltung würde in meinem Fall jedoch 16 Wochen Urlaub bekommen. Eine Entscheidung für meine Situation steht noch aus. Falls der Urlaub bei 10 Wochen belassen würde, wäre ich sehr enttäuscht von meinem Arbeitgeber.
- Verschiedene Weiterbildungen sind ab dem Alter 55 nicht mehr möglich. Ich hätte es sehr begrüsst, für den DaZ-Unterricht (den ich eigentlich gezwungenermassen übernehmen musste), einen Kurs belegen zu können, der kurz und intensiv, z.B. während der Ferien, stattgefunden hätte. Die ganze Ausbildung ist für die in kleinen Gemeinden tätigen und mit verschiedenen Aufgaben betrauten älteren und erfahrenen Lehrpersonen viel zu aufwendig.
- Der Lehrberuf soll attraktiver werden.
Die zeitlichen Belastungen sollten finanziell abgegolten werden.
Reformen folgen Schlag auf Schlag.
Die Neuerungen sollten grundlegend durchdacht werden.
- Der Sitzungsaufwand ist zu gross.
Die Administration ist zu gross.
Es darf nicht sein, dass Teilzeit-Arbeitende an ihrem freien Tag regelmässig an Sitzungen teilnehmen müssen.
Bei allen Arbeiten rund um die Schule sollte man sich zuerst fragen, was es den Kindern nützt. Falls man nichts findet, sollte man die Arbeit auch nicht machen!
- Wie an die Schulpflege: Klassenlehrkräfte können ihre Zeit und Zuwendung nicht beliebig aufsplittern und einer immer mehr auseinanderklaffenden Schülerschar ("Integration") gerecht werden.
Die Individualisierung, die im Laufe meiner langjährigen Schultätigkeit stattgefunden hat, ist eine gute und sinnvolle Entwicklung. Das Verhältnis der Lehrkraft zu den Schülern ist sehr erfreulich persönlicher, menschlicher, besser geworden. Es gilt aber dasselbe wie für die Schulleiter: Wir dürfen nicht überfordert werden mit organisatorischen und administrativen Aufgaben, sonst leiden die menschlichen Beziehungen darunter. Diese aber sind primär sehr wichtig!
- Kleine Pensen sollten möglich sein, ohne dass das unter "Selbstverwirklichung" abqualifiziert wird.
- Nicht noch mehr Veränderungen im Bildungswesen zulassen, die den Lehrerberuf leider unattraktiv machen!
- Die BiD sollte sich bewusst sein, dass ein Grossteil der Lehrpersonen einen ausgezeichneten Job

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

leistet.

Viele leiden oder brennen gar aus wegen des immer grösser werdenden Bürokratiewahns.

- Weniger Wirbel, Ruhe einkehren lassen, Fundament schaffen, auf das man bauen kann.
Kritische Reflexion der eigenen Tätigkeit.
Besserer Einbezug der Praktiker, d.h. der Lehrpersonen, die täglich mit den SchülerInnen arbeiten.
Sorge tragen zu den begrenzten Ressourcen jedes Einzelnen.
- Lesen sie das Tagimagi 19/2010: "In der Falle" über Schulreformen.
Stecken sie sich den Begriff Teilautonomie an den Hut.
Erfindet nichts "Neues", wenn es das nicht schon besser andernorts gibt und haltet es (was auch immer) einfach, denn das braucht wirklich Kräfte, die ich von einer Direktion erwarte.
- Weniger ist mehr- gilt auch für die sich überstürzenden Neuerungen im und rund um den Lehrberuf.
- Den administrativen Aufwand für Lehrer unbedingt vermindern. Mehr Zeit für Kernaufgaben.
- Weniger Schreibtischkonzepte, mehr Kontakt zur Basis.
- Die Reformitis wird gottlob gebremst, doch die Grundstufe scheint mir ein guter Schuleinstieg.
Die Primarschule müsste aber auch elastischer werden, d.h. anschliessend 5-6 Jahre dauern.
Die 28/29 Lektionen sind zu viel mit all den Verpflichtungen rund um die Schule, meine Reduktion war Selbsterhaltungstrieb (gegen Burnout).
- Es ist Usus geworden, Neuerungen an der Basis (= im Unterricht) einzuführen, bevor das ganze Konzept durchdacht und ausgearbeitet ist. Das braucht sehr viel Energie und Zeit der Lehrperson für die Überbrückung bis ein akzeptables, offizielles Lehrmittel zur Verfügung steht.
Zu viele und zu panische Änderungen im Schulwesen verbessern kaum die Qualität des Unterrichts.
Guter Unterricht basiert u.a. auf einer guten Beziehungskultur zwischen Lehrenden und Lernenden, dem sollte Rechnung getragen werden bei der Ausbildung der Lehrpersonen. Viele Lehrpersonen an einer Klasse erschweren dies.
- Warum setzt sich die BiD nicht mehr für das Fach Textiles - und Nichttextiles Werken ein?
- Ich bin nicht für Stillstand. Aber Neuerungen sollten gut überdacht und vor allem auf Sinn und Machbarkeit in der Praxis geprüft werden. Mit Müssen und Sollen macht niemand einen guten Unterricht. Eine gute Aus- und Weiterbildung, Freude, Motivation, Ruhe, Ausgeglichenheit und Humor sind für mich wertvolle Erfolgsgarantien im Schulalltag und bei Elterngesprächen.
- Dass die Empfehlungen des Evaluationsteams aufgrund der Untersuchungsbefunde der wissenschaftlichen Evaluation des Lehrplans für die Volksschule des Kantons Zürich aus dem Jahre 1999 von Charles Landert und Margrit Stamm umgesetzt würden.
Auszug:
C Lehrmittel
...
10. Die Lehrmittel aller Unterrichtsbereiche sind mit den Lehrplänen in Begrifflichkeit, (operationalisierbaren) Teilzielen und pädagogisch-fachdidaktischen Belangen kongruent zu gestalten. Lehrmittel sollen eine effiziente Unterrichtskonzeption und -Vorbereitung ermöglichen und die Binnendifferenzierung des Unterrichts begünstigen.
...
● Veränderungen langsam und wohl überlegt angehen.
Nicht alles Bewährte ist schlecht!
Lehrpersonen nicht ständig mit zusätzlichen Aufgaben belasten.
- Die Basis, sprich Lehrerschaft, sollte beim Erwägen von Erneuerungen mehr einbezogen werden.
Manchmal scheint mir, dass der Bezug zur Praxis bei der BiD fehlt.
Beispiel: Englisch auf der Unterstufe. Ich finde es wichtig, dass Kinder die Möglichkeit haben in der Schule Englisch zu lernen. Aber muss das für alle Kinder sein? Warum müssen starke und schwache SchülerInnen den gleichen Schulstoff lernen? Warum kann Englisch nicht als Freifach angeboten werden?
Gerechtigkeit ist nicht, wenn alle das gleiche erhalten, sondern wenn alle das erhalten, was für sie wichtig ist.
- Das neue Volksschulgesetz ist zwar hochinteressant und hat viele Diskussionen ausgelöst, aber es wäre wichtig, den Schulen und damit auch den Lehrern für die Umsetzung mehr Zeit zu lassen, damit

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

etwas Neues "wachsen" kann. Es wäre auch wichtig, die Klassen möglichst klein zu halten, besonders wenn man an das sonderpädagogische Konzept oder das altersdurchmischte Lernen denkt. (In Filmen zur Demonstration dieser Neuerungen sieht man nämlich meist nicht mehr als ca. 10 bis 15 SchülerInnen.)

- Stopp der wilden Entwicklungsbestrebungen. Fragen sie nach der Meinung der Lehrpersonen.
- Weniger ist mehr. Behutsamerer Umgang mit Reformen.
- Lehrkräfte mit Klassenlehrerfunktion mit mindestens 4 WL entlasten.
- So wie es mit der Umsetzung des "neuen" Volksschulgesetzes läuft, laufen der Schule wahrscheinlich bald die Regelklassenlehrkräfte davon, bevor sie ein Burnout haben.
- Die integrative Schulungsform kann nur mit mehr finanziellen Mitteln und Personal zu einem guten Gelingen gebracht werden.
Die Klassengrößen müssen verkleinert werden.
Die Raumverhältnisse müssen den örtlichen Verhältnissen angepasst werden.
Kosten, die den Schulgemeinden übertragen werden, können nicht überall vollumfänglich übernommen werden. Die Schulpflegen sparen, die Basis leidet.
- Die momentan eingeführte Integration nicht auf finanzieller Sparflame führen, sondern eine bessere Qualität gemäss existierender Beispiele (wie z.B. das der Stadt Basel) anstreben. Die diesbezüglichen Mehrkosten müssen ins kantonale Budget eingebaut werden.
- Verschonen Sie bitte die Schulen vor dem immensen Papierkram!
Früher gab es endlose Schulversuche, die dann irgendwo im Sand verliefen, heute wird ohne gründliche Vorprüfung Änderung um Änderung verfügt. Beide Extreme empfinde ich als schlecht.
Behalten Sie im Auge, dass es in der Schule vor allem und zuerst um eines geht: Die KINDER! Für sie wollen wir unsere Zeit nutzen.
- Die Frage der IF- Schüler ist nicht gelöst.
Zu wenig IF-Lehrkräfte mit Ausbildung.
Zu wenig Logopäden (Zu bedenken: Kinder, die sich nicht ausdrücken können, brauchen die Fäuste.....).
In Quartieren mit bes. Bedürfnissen fallen viele "Sonderschüler" durch die "Maschen".
Zu viele IF- SchülerInnen pro Klasse belasten den täglichen Unterricht zu stark.
Für wirklich schwierige SchülerInnen sind die paar IF-Lektionen zu wenig. Andere Therapieplätze sind bereits überfüllt.
Schulreform als zu grosse zeitliche Beanspruchung der Lehrkräfte.
- Es sollen Mittel und Wege gesucht werden, um Probleme mit schwierigen Schülern besser in den Griff zu bekommen. Es kann nicht angehen, dass mit der Integration ganze Klassen und Lehrpersonen unter Störungen leiden müssen. Da können oft auch all die Heilpädagogen nicht genug ausrichten.
- Nicht zu viele Änderungen miteinander einführen.
- Gerne mehr Schule und weniger Bürokratie.
Die Lehrpersonen ernst nehmen und "ihre Gesundheit pflegen und sie nicht verheizen!"
Ich verlasse die Schule mit zwei lachenden Augen und fühle mich glücklich, dass ich alles meistern konnte bis zur Pension. Aber ich höre immer die Stimmen von KollegInnen die noch Jahre vor sich haben und nicht wissen wie das ALLES bewältigen können. Denke an die fraglichen Weiterbildungen, vielen Arbeitsgruppen, Teamstunden etc.
Der Lehrermangel sollte doch ein Alarmzeichen sein.
- Weniger administrativer Aufwand für Lehrkräfte!
- Mehr und andere Lehrmittel als 'zugelassen' erklären, denn niemand hält sich wirklich an die Vorgaben. Der Kt. Zürich darf nicht meinen, er sei der einzige Kanton, der in der Lage ist, gute Lehrmittel zu produzieren. Negativbeispiele sind vorhanden: Explorer.
- Nehmen Sie unsere Ratschläge, Hinweise und Bedürfnisse ernst, da wir tagtäglich mit Schülern, deren Eltern und Behörden zu tun haben! Was am Schreibtisch machbar erscheint, ist in der Praxis oft mit physischen und psychischen Grenzsituationen belastet.
- Die Bildungsdirektion hört zu wenig auf die Basis. Widerstände von Seiten der Lehrerschaft kann man nicht einfach damit begründen, dass die Lehrerschaft zu wenig offen für Neues oder zu wenig flexibel ist. Dies sind sehr fadenscheinige Erklärungen.
Die Schule steht unter einem ständigen Wandlungsprozess, da sich ja auch die Gesellschaft verändert

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- dagegen hat niemand etwas einzuwenden. Das heisst aber noch lange nicht, dass alles um 180 Grad gedreht werden muss.
Neuerungen ohne ein klares Konzept und einer gesicherten Finanzierung dürften niemals Einzug in den Schulalltag finden!
- Mehr Schulnähe, näher am Alltagspuls statt abgehobener, realitätsfremder Schulpolitik.
Nur dort ändern, wo unbestritten ernsthafte Mängel herrschen und Bewährtes nicht antasten.
VOLKSSchule, nicht Wunsch-, randständigen- und Wohlfühlbildung.
- Klassenlehrpersonen sind im Vergleich zu Fachlehrpersonen zwar gleich bezahlt, haben jedoch einen weit höheren Zeit- und Arbeitsaufwand!
Als Klassenlehrperson einer Sek. B mit integrierter Sek. C und integrierter Kleinklasse ist dieser erhöhte Zeit- und Arbeitsaufwand noch grösser!
Um wieder mehr Lehrpersonen auch für diesen Zweig zu gewinnen, sollte auch die finanzielle bzw. zeitliche Anerkennung dieses Berufes stimmen!
- Ich habe ein Jahr als Fachlehrerin für drei Fächer an der Sekundarschule mit sieben verschiedenen Klassen gearbeitet bei einem Pensum von 85.71%. Dabei unterrichtete ich diverse Niveaus. Es war ein strenges, aber lehrreiches Einstiegsjahr, das ich nicht bereue und trotzdem niemandem so weiterempfehle. Für mich ist klar, dass ich nie mehr ein so hohes Pensum als Fachlehrerin arbeiten will. Die Beziehung zu den Lernenden, die Disziplin und so eine konstruktive Lernatmosphäre erst richtig möglich macht, fehlte mir. Gerade bei leistungsschwächeren Lernenden empfand ich es selber als schwierig, mit wenigen Wochenstunden Konstanz und optimale Lernvoraussetzungen zu erarbeiten. Diese Beobachtung teilten andere Kolleginnen und Kollegen. Auch von Lernenden hörte ich ab und zu "so viele Lehrer", "schon wieder jemand neues im nächsten Jahr".
Ich bin der Meinung, dass die Entwicklung zum Fachlehrertum in der Sek, die durch die Ausbildung zu Spezialisten und Spezialistinnen vorgespurt ist, für viele Sekundarschülerinnen und -schüler problematisch ist, wie auch für die Stellenbesetzung. Ich bin froh, konnte ich 6 Fächer abschliessen.
Wäre es nicht angemessen bei einer derart schwierigen Stellensituation auf breitere Profile statt auf Fachspezialisten zu setzen? Auch aus pädagogischer Sicht lassen sich dafür unzählige Gründe finden. Die meisten Studierenden absolvieren das Studium ja nicht, weil sie lediglich an wenigen Fächern interessiert sind, sondern weil sie breit interessiert sind und in erster Linie unterrichten wollen, als Pädagoginnen und Pädagogen, nicht primär als Fachvermittler.
Warum nicht zurück zu einem System wie Phil I. und Phil II.? Den Lernenden und Stellenbesetzenden zuliebe!
Weiter wünsche ich mir sichtbare Bemühungen um Lehrpersonen, gerade in der jetzigen Stellensituation! Wir brauchen gute, zufriedene und angemessen belastete Lehrpersonen!
- Weniger, dafür durchdachte Reformen.
Lehrmittel schaffen, welche für individuelle Förderung geeignet sind.
- Ich habe nun insgesamt 14 Jahre als Sekundarlehrerin, 11 Jahre davon in der Funktion als Klassenlehrerin, unterrichtet und muss feststellen, dass die Elternarbeit und die individuelle Arbeit mit den Jugendlichen über die Jahre immer mehr Zeit in Anspruch nehmen. Eltern sind kritischer und verlangen häufiger Gespräche, welche zwar interessant und bereichernd sind, jedoch viel Zeit in Anspruch nehmen. Ich finde es nicht gerecht, dass Klassenlehrer für ihre wertvollen Dienste nicht zusätzlich, zum Beispiel mit zwei Wochenlektionen, entlohnt werden.
Es erfüllt mich mit Sorge, dass immer mehr Junglehrer ein Burnout erleiden. Es erstaunt mich aber nicht!
- Die Arbeitsbelastung ist zum Teil unerträglich hoch, insbesondere für Klassenlehrer. Es ist mir unverständlich, dass für den riesigen Aufwand für Elterngespräche, Gespräche mit Schülern, Telefonaten, Organisation von Klassenlager/Exkursionen, Klassenrat, Zeugnisse schreiben, Fachlehrer unterstützen, usw. nicht zwei Wochenlektionen im Pensum eingeplant sind.
Obwohl ich meine Stelle vorwiegend aus persönlichen Gründen gekündigt habe, freue ich mich sehr, diesem grossem Stress und Druck nun zu entkommen.
- Die PH bereitet nur in sehr geringem Mass auf den Beruf als Lehrer vor. Die Volksschule wird den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten der Schüler und der Lehrer nicht gerecht.
- Reformwahn überdenken.
Berufsstand attraktiver machen (nicht nur über den Lohn....).
- Die Schule nicht Tod reformieren.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Als ausgebildete Hauswirtschaftslehrerin besuchte ich die Zusatzqualifikation Sekundarstufe I, um als Klassenlehrerin unterrichten zu dürfen. Leider habe ich die Ausbildung nach einigen Monaten unterbrochen, da sie mich nicht weitergebracht hat. Die Inhalte sind zu wenig auf den wirklichen Job ausgerichtet und die Ausbildung von insgesamt 4 Jahren ist eindeutig zu lang. Da bildet man sich lieber ganz anders weiter und verabschiedet sich vom Lehrerberuf. Dies machen leider immer mehr Lehrer und der Lehrermangel steigt. Sogar die Ausbildung zum Schulleiter ist kürzer. Die Ausbildung steht also in keinem Verhältnis. Auch steigt der zu erledigende Papierkram von Jahr zu Jahr an. Gute Lehrmittel fehlen zudem, so dass man seinen Unterricht aus verschiedenen Materialien zusammenstellen muss. Dies braucht sehr viel Zeit. Auch werden immer mehr Schüler integriert, die Unterstützung fehlt jedoch. Dies ist eine Sparmassnahme auf Kosten der Lehrer und schlussendlich auch auf Kosten der Schüler.
- Man hört und liest immer wieder: Neu Ausgebildete Lehrpersonen bleiben im Durchschnitt ca. 5 Jahre im Dienst. Stimmen diese Zahlen?
 Ich habe gekündigt nach 5 Jahren im Dienst, weil ich für unbestimmte Zeit verreisen möchte. Klar, ich möchte die Welt noch etwas entdecken, aber es hat auch zu einem recht grossen Teil mit meinem Power zu tun, der mir langsam im Beruf ausgeht.
 So eine Reise tut mir nach meinem Berufseinstieg sicher gut. Gerade weil mir der Job eigentlich Spass macht, möchte ich es nicht zu einem Burnout kommen lassen.
 Diese Reise und somit auch die Kündigung sind so gesehen meine (selbstbezahlte) Burnout-Prophylaxe.
 Lehrermangel, Burnouts und Belastungen bei Lehrpersonen:
 Für mich gibt es eigentlich nur eins: Das Ziel der Bildungsdirektion sollte es sein, dass Lehrpersonen nach ihrer Ausbildung durchschnittlich eher 10 als 5 Jahre arbeiten. Das hätte folgende Vorteile:
 1. Es bräuchte nur halb so viele Ausbildungsplätze an der PH, was Geld spart.
 2. Weil es nur halb so viele Studierende bräuchte, könnte man stärker selektionieren und hätte bessere Lehrkräfte. Qualitätssteigerung dank besseren LP.
 3. Nach 5 Jahren ist eine LP gerade so richtig warmgelaufen und bringt langsam aber sicher Erfahrung mit. Das dümmste ist, wenn sie jetzt aufhört. Blieben die LP länger als 5 Jahre, hätte man mehr erfahrene LP. Qualitätssteigerung dank mehr Erfahrung der LP.
 Wie schafft es die Bildungsdirektion also, diesen Durchschnitt der Arbeitsjahre zu erhöhen?
 Entlastung. Aber wie?
 Tiefere Pensen? Zusätzliche Angestellte, welche den Lehrpersonen das Administrative abnehmen?
 Das kostet alles.
 Würden sich diese Investitionen aber evtl. lohnen? Es fliesst dann ja auch Geld zurück (Vorteil 1) und die Qualität der Volksschule würde zunehmen.
 Danke, dass Sie sich Zeit genommen haben, meine Erläuterungen zu lesen. Es würde mich freuen, wenn sie mir eine Rückmeldung schicken könnten: ...
- Wir haben uns mit dem neuen 9. Schuljahr beschäftigt. Dieses tönt spannend, doch kann ich überhaupt nicht verstehen, warum auch hier wieder eine Auswahlendung von verschiedenen Möglichkeiten kommt. So gibt es zusätzlich zur Modellwahl auf der Oberstufe noch mehr unterschiedliche Formen. Es bräuchte endlich eine Entscheidung für ein einheitliches Schulsystem im Kanton - auch wenn einige nicht glücklich wären damit. Im Moment wird die Oberstufe gegenüber der Wirtschaft immer unglaubwürdiger.
- Integrative Förderung ohne entsprechende Ressourcen ist ein Schwachsinn.
 Integrative Förderung macht erst dann Sinn, wenn die Niveau-Teilung in der Sek aufgehoben ist und wirklich alle miteinander zur Schule gehen und nicht einfach alle "schwierigen" Schülerinnen noch in die Sek C geschoben werden.
 Entsprechend braucht es Mittel und Personal, um diese neuen, wirklich durchmischten Klassen anständig zu betreuen.
 Ich möchte mich nicht über die Höhe meines Lohns beklagen, aber darüber, dass doppelt so alte Lehrpersonen auch das Doppelte verdienen, aber nur die gleiche, wenn nicht sogar weniger Arbeit verrichten.
- Da so viele Neuerungen anstanden, war die administrative Arbeit sehr hoch, die ich übrigens gerne erledigte.
 viel heisse Luft um nichts.
- Klassenlehrpersonen werden nicht genug für ihren Einsatz entschädigt. Auch das zukünftige Modell mit

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

dem Berufsauftrag wird dem kaum gerecht werden. Aber mal abwarten.

Das neue Volksschulgesetz hat viele gute und auch notwendige Ansätze (wie z.B. Blockzeiten).

Schade ist, dass zu schnell zu viel reformiert wird und dass nie eine Reform oder obligatorische Weiterbildung in Bezug auf das Unterrichten kam, seit ich 2000 die Uni abgeschlossen habe. Stets standen Informationen für die Strukturen der Schule (Elternmitarbeit, Blockzeiten, Mittagstisch, Jahresziele für die ganze Schule, etc.) im Vordergrund.

Das eigentliche Kerngeschäft, das Unterrichten, wird nebenbei erledigt.

- Zu viele Reformen in zu kurzer Zeit!
Evaluation bringt meiner Meinung nach keine Verbesserung in der Qualität der Schulen.
Ausbildungskonzept (PH) muss überdacht werden. Fächerwahl ist nicht praxistauglich und Berufseinsteiger müssen oft Fächer unterrichten, für welche sie keine Ausbildung haben und verfügen über viel zu wenige Instrumente, welche ihnen einen guten Start in den Berufsalltag erleichtern.
- Die Klassenlehrkräfte brauchen unbedingt ab sofort mindestens eine Entlastungsstunde!
- Klare Richtlinien/ Vorgehensweisen in Zusammenhang mit "schwierigen" Schülern erstellen und diese konsequent durchsetzen.
Stufenanstiege für Lehrer (besonders der Jahrgänge kleiner als 1968) regelmässig gewähren. Bei meinem Stellenantritt im Jahre 1997 wurden damals die Löhne reduziert und die Stufenanstiege für Neueinsteiger ungünstig verändert.
Die Bildungsdirektion sollte sich bewusst sein, dass Berufe mit ähnlichen Anforderungsprofilen und Arbeitsbelastungen um einiges besser entlohnt werden wie Lehrer der Volksschule.
- Ich würde mich freuen, mich von Frau Regine Aeppli persönlich zu verabschieden, da sie eine ehemalige Schulkollegin ist von mir. Es bleibt mir nur zu danken, dass ich als Lehrer und Heilpädagoge immer unter günstigen Arbeitsbedingungen arbeiten konnte.
- Mutterschaftsurlaub nach 15 Dienstjahren jämmerlich, genau gleich wie wenn man nur 2 Jahre gearbeitet hat (ist in der Privatwirtschaft viel besser geregelt, die Wertschätzung von Langzeitmitarbeitenden gibt es da im Gegensatz zur Bildungsdirektion).
Wenn man nicht bis am Tag vor der Geburt arbeitet, werden einem nochmals 2 Wochen abgezogen, ich kenne abgesehen von uns Lehrerinnen niemand, der das so durchziehen muss.
In meinen Mutterschaftsurlaub sind 7 Wochen Ferien gefallen, das gibt es in der Privatwirtschaft in keiner Art und Weise.
Unbezahlter Urlaub ist katastrophal geregelt, niemand hat Lust nach dem UBU so lange "gratis" zu arbeiten, deshalb habe ich auch gekündigt.
- Den Veränderungen im Bildungssystem bin ich eigentlich immer positiv gegenüber gestanden. Z.B. habe ich mich selber sehr eingesetzt für eine integrative Volksschule. So haben wir an unserer Schule IF, zwar ist es nur ein Jahr, früher eingeführt als wie es von Gesetz her nötig gewesen wäre.
Auch dem Projekt "Teilautonome Volksschule" stand ich positiv gegenüber. Ich habe die Gegliederte Sekundarschule unterstützt, etc.
Was mich massiv störte, waren die, meist aus Spargründen erfolgten Änderungen dieser Projekte, die die ursprünglichen Projekte verschlechterten. Besonders störend war dies beim IF. Dieser hätte nie als obligatorisch eingeführt werden dürfen, bevor nicht die dazu nötigen Fachpersonen ausgebildet worden sind. Auch die bewilligten Stunden der IF-Personen sind heute niedriger als bei unserem ersten Projekt.
Weiter störend empfinde ich auch die vielen "Baustellen". Es wurden zu viele Projekte gestartet und zu wenige als definitiv abgeschlossen.
So habe ich schliesslich tatsächlich auch eine "Hektik der Reformen" empfunden, die für mich zu viel war und ich habe mich dann auf die Klasse und die Didaktik des Unterrichts zurückgezogen.
- Weniger Reformen von oben, da sie destabilisierend wirken.
- Wenn von der Bildungsdirektion bei der Lehrerschaft eine Vernehmlassung in Auftrag gegeben wird, wäre es wünschenswert, wenn das Ergebnis nachher auch berücksichtigt wird. Ich hatte öfter den Eindruck, dass unsere Rückmeldungen in irgendeiner Schublade verschwanden. Vor allem dann, wenn das Ergebnis nicht den Vorstellungen der BiD entsprachen.
Weniger ist oft mehr: Reformen, Veränderungen.
- Weniger Projekte dafür die ausgeführten besser auswerten und auch Zeit geben zum Umsetzen, bevor ein neues in Angriff genommen werden muss!
Die Schule ist für mich sehr unstrukturiert.
Eine Schulleitung ist nicht nur positiv, denn sie lähmt zum Teil die Eigeninitiativen mit dem unsäglichen

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Controlling.

Musische Fächer (Textile Handarbeit) müssen wieder mehr Wichtigkeit im Lehrplan erhalten, darum muss die Ausbildung verbessert werden. Die derzeitige Ausbildung reicht bei weitem nicht.

- Der Papierkram muss massiv verringert werden, er bringt den Lehrpersonen und den Schülern wenig. Die Lehrpersonen müssen sich mehr auf die Schüler und den zu vermittelnden Schulstoff konzentrieren können. Die Unterstützung der Lehrpersonen muss verstärkt, das Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit verbessert werden.
- Sich einsetzen für kleinere Klassen.
IF-Modell abschaffen.
Weniger "Reformitis".
KlassenlehrerInnen Funktion entschädigen od. kompensieren.
LehrerInnen Ausbildung ändern; KlassenlehrerInnen und keine "Fachidioten" ausbilden.
In Sek-B Klassen nur noch eine Fremdsprache obligatorisch, eine fakultativ; dafür Werkunterricht wieder 2- 3 Jahre obligatorisch für alle.
MAB abschaffen, dafür seriöse MAG; externe Schulevaluation abschaffen.
Für die Oberstufe Minimalstandards in den einzelnen Fächern definieren; differenziert nach Klasse und Stufentyp.
- Z.T. die gleichen Anliegen, wie in der Schulgemeinde: Heute wird Geld gespart und die VZE reißt tiefe Wunden in das einst (auch) gute Schulsystem. Das Personal könnte besser motiviert werden, es reichen Kleinigkeiten wie z.B. plausible Begründung, warum der Lohn tief bleibt (Nachholbedarf), Neujahrsgruß-Karte. Die Ausbildung sollte zu Lasten der akademischen Ausbildung mehr didaktische Einheiten anbieten. Viele Junglehrpersonen sind überfordert und gehen wieder. Das Klassenlehrer-Prinzip verhindert viele Unzulänglichkeiten (Mogeln) der Schüler, die nun der Sozialarbeiter auffangen muss.
Die Dreiteiligkeit der Sek. darf nicht noch weiter hinterfragt werden. Die Abschaffung der Kleinklasse ist leider total falsch (VZE). Die anderen Stufen, bis zur Sek A, tragen die unnötige Last (u.a .Gymi-Anschluss).
Das MAB: Nicht einmal Hefte wurden angeschaut. Der Stufenanstieg (der nur 1/2 und erst noch aperiodisch ist) dürfte ein grosser Grund für den Lehrermangel sein, wenn entsprechend gut ausgebildete Leute in der Bank- und Informatikbranche mit mehr rechnen können. Wir verlieren vor allem Männer. Frauen übernehmen keine 100%- Stellen. Die Verpflichtung der Eltern, ihr Kind zu erziehen und zu führen (Absenzen) muss konsequenter geahndet werden.
- Als Lehrer an der Oberstufe mit kombinierter B/C Klasse habe ich nie eine Wahrnehmung oder Unterstützung durch die BiD erfahren. Dabei sind die B/C Klassen anspruchsvoller im Unterricht als die A-Klassen. Über die Problematik der schwächeren Schüler an meiner Stufe wurde sehr viel geschrieben, aber konkret passiert ist nichts. (Keine schlaun Lehrmittel, keine unterstützende Massnahmen, keine Entlastung, einfach nichts. Das machen die jungen Kollegen nicht mehr mit.
- Die Sekundarschule betreffend:
Ausbildung überdenken (Art und Anzahl der Module, mehr Männer ausbilden, d.h. Attraktivität steigern).
Förderung des Klassenlehrerstatus (weniger Teilzeitbeschäftigung).
Regelklassen stärken (weniger Störungen durch Integrationsbemühungen, Projekte etc.).
Anzahl der Übertritte nach der 6. Klasse ins Gymnasium reduzieren und nach der 2. Sek. nicht auf alle Niveaus erweitern (Niveau Sek. stärken).
Fokus nicht nur auf die soz. Benachteiligten, sondern v.a. auf die Lernwilligen richten.
Erfahrungsnoten bei Gymi-Prüfungen beibehalten (Vertrauensbeweis gegenüber Sek.-LP).
Vorbereitung auf Gymi-Prüfungen ja, aber im Unterricht sog. Nebenfächer nicht vernachlässigen.
SL als Koordinationsstelle ja, als vorgesetzte Stelle nein.
- Leider hat es die BID zugelassen, dass die Anforderungsstufen der Sekundarschule bis zur Unkenntlichkeit (z.B. "alters- und stufengemischtes Lernen") zerstört worden sind. Dabei wird die Illusion aufrechterhalten, solche Schulen könnten die Stufenziele erreichen, was klar nicht der Fall ist - aber leider interessiert das auch die Fachstelle für Schulbeurteilung nicht, ebenso wenig wie das wichtigste Anliegen der Eltern: die Vorbereitung auf das Berufsleben. Sie kultiviert stattdessen das kleine individuelle Gärtchen. Wenn die neue Sek kein klares Profil hat, wird die Wirtschaft wie bisher ihre eigenen Beurteilungssysteme einsetzen, und da werden viele auf der Strecke bleiben.
- Besseren Kontakt zur Basis zu pflegen. Weniger vom Schreibtisch aus zu entscheiden. Abstimmungen

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

und Umfragen von Kapiteln und Vernehmlassungen wirklich ernst nehmen. Reformen besser durchzudenken.

Die Ausbildung der Lehrkräfte breiter gestalten, die weitere Akademisierung verhindern.

- Bürokratie ohne Ende. Die Arbeit mit den Schülern kommt viel zu kurz.
- Ich habe über 40 Jahre ohne Unterbruch mit Freude gearbeitet. Ich war auch zufrieden mit dem Arbeitgeber. Das hat sich geändert. Der Kanton Zürich ist ein schlechter, unzuverlässiger Arbeitgeber geworden und hat beigetragen zum Abbau des Ansehens des Lehrerberufs. Obwohl Lehrkräfte beste Qualifikation erhalten, gibt es keinen Lohnanstieg. Das MAB soll abgeschafft werden. Es kostet viel und demotiviert die Lehrkräfte. Die Beurteilung erfolgt durch unqualifizierte Personen und ist abhängig vom täglich wechselnden Zustand der Kinder. Fair ist diese Beurteilung nicht.
Ich kann dies sagen, denn ich hatte dieses Schuljahr die beste MAB Beurteilung (und erhalte dennoch nicht mehr Lohn). Was soll da motivieren? Für mich war immer die Arbeit mit den Jugendlichen die Motivation, nicht der Stress nach dem MAB.
Ein Kollaps der Schule steht bevor. Die neue integrative Schulform wird Lehrer veranlassen, den Beruf zu wechseln. Gleiche Schülerzahl, Sek B, Sek C und Kleinklassenschüler gleichzeitig zu schulen geht nicht auf hohem Niveau. Junge LehrerInnen werde "verheizt".
- Das Fach Handarbeit textil / nicht textil sollte unbedingt mehr unterstützt werden (z. B. nicht immer wieder weniger Stunden). Diese "musischen" Fächer sind für den Schüler einfach auch sehr wichtig!
- Externe Schulevaluation ist sehr gut: weiter so.
Integrative Sonderschulung sowie das gesamte Projekt integrative Sonderschulung tangieren die Schulentwicklung sehr negativ. Die Konzepte taugen nicht viel und die Schulen werden überfordert. Der neue Berufsauftrag für Lehrpersonen geht in eine falsche Richtung und macht den Lehrerberuf noch unattraktiver.
Der Lehrplan muss dringend den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden.
Einsatzfähigeres methodisches und didaktisches Material schaffen.
Die Ausbildung zur Lehrperson muss grundsätzlich überdacht werden. Meine Empfehlung: Weg von der Akademie und hin zu einer Berufsprüfung. Hohe Eintrittshürden schaffen (Überprüfung der Persönlichkeit) und sehr praxisorientiert ausbilden. Die Löhne (insbesondere für Junglehrer) sind massiv zu erhöhen.
- Arbeitszeit der Lehrpersonen muss sorgfältig überprüft werden. Die meisten arbeiten am Limit und sind gesundheitlich gefährdet. Der Spass an der Arbeit geht so verloren und die Qualität des Unterrichts leidet.
Den Reformdruck etwas bremsen, damit eingeführte Neuerungen auch ausreichend erprobt und evaluiert werden können.
Den Schulen wieder mehr Freiraum einräumen, wie zu Zeiten des TaV!
Sich beharrlich gegen jegliche Sparprogramme stemmen: Neue Entwicklungen in der Schule sind nicht gratis zu haben! Einfluss auf die Politik geltend machen.
- Slow down, please!
- Es gibt Kinder welche in der Volksschule nicht integrierbar sind!
Die Anzahl dieser Kinder wird unnötig erhöht durch die Abschaffung der Sprachheilkindergärten, die Vergrößerung der Klassen und durch die flächendeckende Einführung der Integration ohne annähernd genügend ausgebildete SHPs.
Die obligatorischen Lehrmittel sind ein echtes Ärgernis. Der Lehrmittelverlag erhält dadurch eine staatlich protektionierte Monopolstellung für sagenhaft teure und teilweise völlig ungeeignete Lehrmittel.
- s. Erinnerungen.
- Stärkere Positionierung in der Stadt ... (manchmal erweckte es den Eindruck, als sei die Stadt autonom und nicht ein Teil des Kantons Zürichs).
Schulentwicklung fördern und Administratives so wenig wie notwendig.
Mehr Kompetenzen den Schulleitern im Personalmanagement.
- Intersivision
Damit die Integration überhaupt eine Chance hat, zu gelingen, bedingt es die Diskussion und den Austausch unter den Fachpersonen. Von den vier Terminen der Fachteamsitzungen und Intersivision pro Jahr hat jeweils lediglich eine stattgefunden. Dies sollte zum Berufsauftrag gehören.
Die Bildungsdirektion tut gut daran, das Vertrauen der Lehrpersonen wieder zurückzugewinnen, ev. mit

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Mitsprachemöglichkeiten und demokratischen Abstimmungen. Die Stimmung in den Lehrerzimmern ist ab und zu unerträglich missmutig.
- Die Pädagogen nicht mit noch mehr administrativem Aufwand belasten.
MAB in einer anderen Form durchführen. Ich finde es kann nicht angehen, dass eine Lehrperson während der Freizeit eine Arbeit über seinen Beruf schreiben muss, um zu zeigen welche Leistung er bringt.
 - Weniger ist mehr.
Sich Änderungen vor der Einführung gründlich überlegen.
Die Lehrpersonen in der Arbeit unterstützen und ihnen gute Rahmenbedingungen ermöglichen.
Die Lohnpolitik überdenken, wer was verdient. Eine Kindergärtnerin mit Klassenverantwortung und allem drum und dran lohnmässig weniger als SHP oder DaZ ist das fair? Schafft dies ein gutes Arbeitsklima?
 - Die Ausbildung zur schulischen Heilpädagogin, welche gefordert wird, wenn man IF gibt, ist mit dem Beruf und allen Verpflichtungen im Schulhausteam nur mit viel Kraftaufwand zu bewältigen.
Was die HfH fordert (enorm viel Forschung, praxisferne Theorie) entspricht nicht dem Alltag.
Wenn man im Kindergarten einfach immer zu zweit arbeiten könnte, wäre es einfacher, Kinder zu integrieren und IF/DAZ abzudecken.
 - Weniger Reformen. Reformen mit genügend Werkzeug einführen (Ressourcen, Geld, Fachpersonen Zebu. HeilpädagogInnen etc.).
Absprache und Rücksichtnahme mit Lehrpersonen. Praktische Umsetzung und weniger unnützbare Theorie.
 - Es werden Entscheidungen gefällt, Auflagen ausgedacht, Verpflichtungen herausgegeben, welche noch nicht fertig sind.
Unterlagen fehlen, Informationen kommen zu spät oder sehr kurzfristig (Lehrplan, Portfolio...).
 - Das Lehrerkapitel ist nicht für Kindergärtnerinnen ausgerichtet. Die Themen betreffen uns nicht.
 - Immer mehr Aufgaben ausserhalb des Kernauftrages verschlechtern die Arbeit mit dem Kind und der Gruppe.
Viele administrative Arbeiten ohne direkten Nutzen.
Kindergartenlöhne müssten angepasst werden.
 - Die Bildungsdirektion sollte sich Gedanken über die Entlohnung der Lehrpersonen, im Besonderen die Entlohnung der Kindergartenstufe machen. In dieser Stufe stimmt meiner Meinung nach die Lohnsumme gar nicht. Sehr viele KiGa-LP sind deshalb sehr unzufrieden!
 - Unbedingt kleinere Klassen. Damit die Lehrpersonen allen Kindern besser gerecht werden können und die Qualität des Unterrichts steigt!
Nur IF und DAZ-Lehrpersonen einstellen, die die entsprechende Ausbildung absolviert haben (vor allem IF-LP).
Weniger administrative Arbeit.
 - Bitte keine Schnellschüsse!
 - Schaffen Sie ja nicht die Tagesschulen ab in Das wäre fatal!
 - Beendet diese Form der MAB!
Meine letzte war gut und wertschätzend (Gemeinde ...), wirklich fachbezogen. DOCH die vorherige in ... war eine reine Abrechnung und hatte nichts mehr mit fachlicher Sachkompetenz zu tun!
Ich wollte es ja auch nicht wahrhaben, dass eine MAB für persönliche Rachegefühle missbraucht werden kann, doch es kann! Man kann die Beurteilungen drehen, verdrehen, usw.
Zudem ist der Aufwand für alle übertrieben und behindert so die gute Arbeit im Kerngeschäft!
Eine grosse MAB sollte nur erfolgen, wenn viele negative Einwände durch SL, SP, Eltern, usw. vorkamen! Läuft alles gut, reichen jährliche MAGs (wie in der Privatwirtschaft).
 - Die Bildungsdirektion macht meiner Ansicht nach ihre Arbeit professionell und gut und ein Dankeschön meinerseits ist sicher angebracht.
 - Das IF Modell ist ein Witz!
Machen Sie dafür mehr Ressourcen frei, dann könnte das Modell Erfolg haben!
Schaffen Sie die externe Schulevaluation ab. Sie bringt nichts!
Lassen Sie den Lehrpersonen wieder mehr Zeit fürs Kerngeschäft und schaffen Sie diese standardisierten Umfragen, wie diese, ab.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Nur DIREKTE Rückmeldungen, wie diese, die ich jetzt geben kann, bringen etwas, weil sie konkret sind!

Das nächste Fenster beweist meine Aussage: Ich habe nicht einmal die Möglichkeit, meinen Grund für die Kündigung anzukreuzen. Es gibt ihn bei euch gar nicht. Das finde ich ziemlich daneben! Schreibe meinen Grund bei Bemerkungen auf.

- Es wäre schön, wenn mehr auf die Bedürfnisse der Lehrer und Lehrerinnen eingegangen würde. Mit einer höheren Berufszufriedenheit würde auch die Motivation und somit die Qualität der Arbeit steigen. Das käme allen zugute.
- Die MABs waren für mich immer sehr demotivierend. Man sucht zwanghaft negative Punkte. Es gab zwar Gespräche, in denen man schon seine Meinung sagen konnte oder versuchte zu begründen wieso man diese Handlung so mache, die überhaupt beachtet wurden. Niemand hat sich Notizen gemacht oder hat dies im Bericht festgehalten (es kam mir so vor: Schön dass wir darüber gesprochen haben).
Ich kann Kritik gut annehmen, wenn man mir Beispiele macht, oder erklären kann, wie ich das verbessern kann. Ich hatte das Gefühl man bewertet nicht mich, sondern man hat das Ziel den meisten Lehrpersonen die Bewertung B zu geben (dies wurde mir auch von einer Schulpflegerin gesagt, B sei ja sehr gut). Ich finde es schade, wenn man beim Schlussgespräch nicht zu allen Punkten im Bericht sagen kann, was man nicht gut gemacht hat. Zum Teil kamen dann für mich sehr fragwürdige Aussagen. Unter anderem: Du bist ja noch Jung, du musst noch einiges lernen, darum haben wir B angekreuzt. Oder: ich hätte eine Unterstufenstimme, ich solle doch höher sprechen. Was soll man mit solchen Aussagen anfangen?
Das heisst für mich egal wie gut ich war, ich kann das Höchste gar nicht erreichen und viel ändern auch nicht. Ich habe nie etwas daraus gelernt. Schade für den Aufwand.
Wochen danach habe ich sehr minimalistisch gearbeitet, da ich nicht mehr sehr motiviert war.
- Hört endlich auf die Volksschule in Grund und Boden zu reiten! Die Büroгummis, welche die "Verbesserungen" an der Volksschule verbrechen gehören an die Basis, nicht in ein BiD-Büro! Bei jeder Überarbeitung gehören Fachpersonen beigezogen UND DAS SIND DIE LEHRER! Nicht alle Lehrer sind faul und nur auf ihren eigenen Vorteil bedacht.
Wer sich wundert, dass in einem Kanton die Lehrer ausgehen, hat sich in den letzten 10 Jahren mit keinem unterhalten!
- Endlich merken, weshalb die Lehrer in Scharen davon laufen:
"Reformitis" stoppen, Saläre erhöhen, die Lehrkräfte als Fachleute wieder schätzen und ihre Anliegen ernst nehmen (Geld aufwerfen für kleinere Klassen, die ganzen Versuche auch wirklich scheitern lassen statt schön reden etc.).
Aufhören mit all dem Bürokratismus und der Papierflut und sich auf das Wesentliche der Bildung besinnen.
Stellen in den Büros streichen!
- Zu viele Reformen aufs Mal, zudem zu wenig durchdacht.
VZE bringt viel Unruhe und Ärger (schwierige Stundenplan-Planung).
Dass die Unterstufe von verschiedenen Lehrerinnen unterrichtet werden muss, bringt viel Unruhe.
100%-Pensen sind kaum mehr möglich, weil oft der Fächerkanon nicht passt. Dadurch muss man Fächer abtauschen, was wieder Unruhe bringt.
- Man sollte bei all den Reformen mehr auf die Fachleute an der Basis hören. Die zeitliche Belastung für administrativen Unsinn muss unbedingt reduziert werden, damit wieder mehr Zeit übrig ist, um im Kerngeschäft arbeiten zu können.
Am Lohn darf nicht immer geschraubt werden, wenn beim Staat nicht genügend Geld vorhanden ist.
- Die Reformen sind einzeln betrachtet alles sinnvolle Anliegen, gesamthaft wurden sie jedoch nicht echt aufeinander abgestimmt. Hirnphysiologisches Wissen wurde nicht oder nur punktuell berücksichtigt. Integration ist in der Umsetzung mehr ein Sparmodell, denn ein echtes pädagogisches Anliegen.
Die Reduktion der Halbklassenlektionen und die Sprachlastigkeit mit den vier Kompetenzen sind nicht altersgemäss und vor allem Gift für echte integrative Schulung. Sie müssen wieder rückgängig gemacht werden!
Wenn ich in meiner Schulgemeinde neben dem 100%-Job für die Budgetierung und Budgetkontrolle von 140 000 Fr., die Schulhaus-Betriebssicherheit, die Schulhaus-Homepage, als Ansprechperson bei PC-Problemen und die Mitarbeit in der Pädagogikarbeitsgruppe verantwortlich gemacht werden kann, frage ich mich, wie viel Zeit ich in meine wirkliche Aufgabe, das Unterrichten und Erziehen noch

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

einsetzen darf. Die Begründung der Pflege stützte sich lange (zu lange) auf meine Anstellungsbedingungen, die es erlauben, mich in der sogenannten unterrichtsfreien Zeit nach Belieben zu beschäftigen, ab.

Der Berufsauftrag ist der Weg in die richtige Richtung, kommt aber zu spät und bringt, kostenneutral ausgestaltet, wohl kaum die notwendige Entlastung.

- Die "Sparerei" auf dem Buckel der "Integration" muss ein Ende haben! Integration wäre enorm wichtig, doch dafür braucht es kleinere Klassen, mehr Räume und mehr Menschen, die auch die Zeit bekommen, sich um die einzelnen Kinder/Jugendlichen zu kümmern um auf ihre tatsächlichen Bedürfnisse eingehen zu können.
Die ganze "Lernerei" müsste so gestaltet werden, dass die SchülerInnen weg von ihrer passiven Rolle hin wieder zu aktiven selbständigen lernfreudigen und wissbegierigen Individuen werden können, die sie eigentlich von Geburt an wären. Wir brauchen nicht nur CEOs sondern auch RaumpflegerInnen, GärtnerInnen, KöchInnen, StrassenbauerInnen etc. nach dem Motto: "Weniger ist mehr"! Die "dialogische Schule" schwebt mir vor und daran möchte ich in Zukunft arbeiten.
- Reformen ja, jedoch sollen den Schulen Gefässe zur Verfügung gestellt werden.
- Weniger Weiterbildungen und Neuerungen - Reformen gestaffelter angehen - so dass mehr Zeit bleibt fürs Unterrichten.
Praxisnäher planen (z. B. bei der Gestaltung neuer Lehrmittel)!
- Weniger Leerläufe, danke. Z.B. Zeugnisformulare, die bei ihrem Erscheinen bereits fehlerhaft sind und gleich wieder aufgelegt werden müssen.
- Der Reformwahn macht uns Lehrpersonen kaputt. Machen Sie diesen Beruf wieder attraktiv: Elternarbeit, die Vernetzung mit allen möglichen Stellen, dieses DauerndzurVerfügungStehen macht es unmöglich, diesen Beruf über Jahrzehnte auszuüben. Wir müssen wieder zurückkommen zum Kerngeschäft: Schule geben. Und dies möglichst gut.
Ohne dauernd von neuen Reformen überrollt zu werden, welche an irgendwelchen Schreibtischen entworfen wurden.
Schafft Lehrmittel (auch im DEUTSCH!), welche so konzipiert sind, dass sie unterrichtstauglich sind und nicht nur Grundlagen bieten und alles andere muss selbst erarbeitet werden. Daneben brauchen wir dringend Lehrmittel, welche auch für die C-Stufe wirklich tauglich und auf diese Bedürfnisse angepasst sind.
Die Ausbildung an der PH muss grundlegend überdacht werden: Da müssen mehr praktizierende Lehrpersonen als Dozierende her, welche wirklich aus der Praxis für die Praxis lehren. Und nicht ewig theoretisches Wissen vermitteln, welches dann zu nichts nützt ist.
Dazu kommt, dass es ja nicht sein kann, dass man als gewillte Lehrperson einen unglaublichen Aufwand betreiben muss, um beispielsweise Praktikumslehrperson sein zu dürfen. Oder dass dauernd irgendwelche Nachqualifikationen verlangt werden: Uns gehen in den nächsten Jahren die Lehrpersonen aus! Und auf diese Art und Weise werden es nicht mehr.
- Die Integration ist in der vorliegenden Form ein Fehlschuss! LP brennen aus und sind absolut verunsichert.
- Zu viele Reformen nützen nichts.
- IF funktioniert nicht. Ich würde gerne weniger Administration, wie z. B. diesen Fragebogen machen.
- Nach 5 Jahren in der Funktion als Schulleiterin bin ich der Jagd nach Vollzeiteinheiten müde. Ohne Investitionen und Ressourcen sind Reformen höchstens in Migros-Budget-Qualität möglich (z.B. Integration. Bitte dazu stehen, und nicht High-Premium-Qualität erwarten!).
Keine Unterrichtsverpflichtung für Schulleitungen.
Kantonale MAB abschaffen bzw. durch ein brauchbares System ersetzen.
Bei der Berechnung der Schulleiterpensen einen Faktor schaffen, der die Anzahl der zu führenden Lehrpersonen berücksichtigt.
Überdenken, ob es für alles und jedes eine Nachqualifikation im heutigen Umfang braucht.
Pragmatische Lösungsansätze für die Stellenbesetzung in der Zeit des Lehrermangels.
Zusammen mit den pädagogischen Hochschulen reflektieren, wie die angehenden Lehrpersonen besser auf die Berufsrealität vorbereitet werden können, bzw. ob man mit dem heutigen System wirklich die richtigen Leute für den Lehrerberuf gewinnt. Der Lehrerberuf ist solides Handwerk und die Wirksamkeit verflüchtigt sich in zu hohen akademischen Sphären.
- Die Anstellungsbedingungen für Schulleiter sind vollkommen ungenügend, die Doppelanstellung auch

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

noch als PL ist vollkommen falsch, ich kann nicht Vorgesetzter sein und gleichzeitig vikarisierender Kollege. In keinem andern Beruf muss der Chef auch noch die Arbeit der Unterstellten erledigen. Die Besoldung ist wesentlich zu tief. Als Oberstufenlehrer mit 2 Mehrstunden verdiene ich gleich viel wie als SL und habe erst noch viel mehr Ferien. Die zeitliche und psychische Belastung ist als SL viel höher. Die Kompetenzen der SL sind besonders im Bereich Personalführung ungenügend (Einstellung, Entlassung, Beurteilung von Lehrpersonen u.a.). Für den Beruf des Schulleiters ist eine Ausbildung vorzusehen, die diesen Namen verdient (Master). Den LehrerInnen Teams werden teilweise Personen "vor die Nase gesetzt", die den hohen Anforderungen an einen Vorgesetzten eines solchen 30-Personen-Betriebs in keiner Art und Weise genügen. Die Führung der Schulleitungen durch Schulpräsidenten/Schulpflegen ist fragwürdig (auch wenn in meinem Fall diese gute Arbeit leisten). Zur Führung und Koordination der Schulleitungen einer oder mehrere Gemeinden wären professionellen Gesamtschulleiter /Rektoren nötig und sinnvoll!

- Ein Pflichtenheft für Schulleitende, worin klar abgegrenzt wird, was Aufgabe der Schulleitung/Schulverwaltung und Schulpflege ist. Das bestehende ist unbrauchbar. Anstellungsbedingungen für Schulleitungen, die nicht in ein Burnout führen (zeitliche Überlastung).
- Bevor neue Konzepte aufgegleist werden, müssen die Bedingungen dafür stimmen.
- Vieles was an Verantwortlichkeiten eigentlich von den Schulleitungen wahrgenommen werden sollte, wird dann wie "verwischt" und unter den Tisch "gewischt".
Ich beispielsweise habe immer "deponiert" wo der "Wurm" drinnen ist, aber das wurde wie nicht recht ernst genommen. Daraus folgt ich wurde nicht ernst genommen. Und nachdem ich gekündigt hatte war man "erstaunt" und erschrocken - um kurz danach wieder vom "Kernproblem" wegzusehen. Nun ja ich denke kaum dass unter solchen Voraussetzungen mein Nachfolger, meine Nachfolgerin länger dort bleiben wird. Schaut genauer hin - eben beispielsweise mit einer solchen Umfrage - und glaubt nicht einfach "vorgeschobenen" Kündigungsgründen, verschieben kann man viel.
- Das Thema Mobbing unter Lehrpersonen aufgreifen und die verantwortlichen Behörden dafür sensibilisieren und schulen.
- Ich finde man sollte die Stellung der Kindergärtnerin neu überdenken und aufwerten. Aufwand und Ertrag stimmt nicht überein und sollten dringend angepasst werden. Ich finde es wichtig und richtig das der Kindergarten nun endlich der Schule angehört, doch dann soll man ihn auch als vollwertige und gleichwertige Instanz behandeln (Lohnaufwertung, Stunden Überdenkung -> wir arbeiten von 8.00 bis 12.00 Uhr und auch am Nachmittag ohne Pause durch, Organisation etc.).
- Jedes Kind das Grenzen überschreitet oder Regeln nicht einhält, erfährt subito die Konsequenz seines Fehlverhaltens.
Ich wünsche mir inständig, dass Schulgemeinden wie... , die engagierte LP gezielt raus mobben (ich bin nicht die Einzige) oder gezielt Hilfeleistung verweigern, (in erster Linie die SL) zur Konsequenz gezogen werden.
- Bei "Schreibtischentscheiden" sollen auch die Fachleute (Lehrpersonen) einbezogen werden.
"WENIGER IST MEHR" - das ständige umkrepeln des ganzen Schulalltags frisst die Energien und Kräfte der Lehrpersonen auf!
- Ich bin unzufrieden mit der Schulreform, da die Autonomie der Lehrer massiv eingeschränkt wurde.
- Es ist nicht fair, dass IF auf Kindergartenstufe weniger gut bezahlt wird als IF auf Schulstufe.
- Gegenüber der Bildungsdirektion habe ich keine Anliegen, die Kündigungsgründe liegen alleine bei den personellen Strukturen der Schulgemeinde.
Einzig Schulevaluationen finde ich unnützlich, wenn sie von der Schulgemeinde so stark vorbereitet werden, dass kein wahres Bild der Schule mehr gezeigt werden muss und Missstände so überdeckt werden.
- Der Lehrerberuf muss wieder attraktiver gemacht werden und das Bild der Lehrpersonen sollte wieder aufgewertet werden. Unsere Arbeit wird nicht mehr so geschätzt wie früher.
- Gebt den Lehrpersonen mehr Ressourcen (Zeit, Lehrmittel) um ihre Arbeit zu erledigen.
- Lehrpersonen möchten sich gerne wieder vermehrt dem Kerngeschäft, d.h. dem Unterrichten widmen. Verschonen Sie uns mit der Bürokratisierung der Schule. Fragen Sie sich bitte bei jedem Formular nach Ziel und Zweck und Notwendigkeit. Manchmal ist weniger mehr! Völlige Transparenz gegenüber den Lehrpersonen und ein Anerkennen, dass Lehrpersonen auch noch ein Leben neben dem Job haben, wäre wünschenswert!

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Bedenken Sie bitte: DEN Lehrer gibt es nicht! Wir sind alles Persönlichkeiten mit einer eigenen Geschichte, Ausbildung und Weiterbildung. Holen sie uns bitte dort ab, wo wir stehen und unterlassen Sie in Zukunft das "alles über einen Leisten hauen"!

- Wo können negative Punkte deponiert werden? (Bsp. Welche schlechten Erfahrungen haben zu ihrer Kündigung geführt?)
Auf wirkliche, detaillierte Gründe kann gar nicht eingegangen werden.
Auf der nächsten Seite kann ein Hauptgrund angegeben werden, weiter steht, dass zwei weitere Gründe angegeben werden können, was das System aber nicht zulässt!
Gerne hätte ich noch den Punkt "Führungsstil der direkten Vorgesetzten" angegeben, was das System nicht zulässt.
- Ich musste in den letzten zehn Jahren miterleben, wie unzählige Reformen für Weiterbildungen und Arbeitsaufkommen sorgten, ohne dass mein grosser Einsatz etwas für die Kinder in meiner Klasse gebracht hätte. Das finde ich nicht in Ordnung, denn ich möchte Primarlehrerin sein und nicht strukturelle Änderungen bearbeiten, bei denen alle das Rad neu erfinden sollen. Kaum hatten wir etwas für unsere Schule erarbeitet, wurde dies von der BiD wieder über den Haufen geworfen und es wurde vorgeschrieben, was wie zu machen sei. Dass ich mich hierbei verarscht (Entschuldigung ich finde kein passenderes Wort) fühle, versteht jeder mit gesundem Menschenverstand.
Meine Frage an Sie ist: Wollen Sie wirklich so weitermachen? Wäre es nun nicht an der Zeit, sich wieder auf das Wesentliche, also auf gute Arbeit im Klassenzimmer zu konzentrieren?
- Weniger ist mehr!
Ernsthaft um gute Inhalte bemüht sein, im grossen Ganzen findet dies ja statt.
Es sollte einfach nicht gespart werden im Bildungsbereich, die Kinder sind unsere Zukunft!
Kleinere Klassen, wenn Integration gelingen soll.
Sich vom Anspruchsjoch der Wirtschaft befreien.
Ganzheitlich selbständiges Denken und Handeln fördern.
- Mehr Nähe zur Praxis.
Keine Schulversuche ohne geeignete Infrastruktur.
Mehr Wertschätzung für die Arbeit in Kindergarten und Unterstufe.
- Stärkung der Teilzeit-LP.
- Mehr Wertschätzung und Ernstnehmen der Mitarbeiter an der Basis, das heisst Antwort auf die wirklichen Bedürfnisse der Kinder und LehrerInnen, mehr praxisbezogene Freiheiten anstatt wissenschaftlich fundierte Vorschriften.
Unser Beruf ist eine soziale Berufung. Wir Lehrpersonen arbeiten am wirkungsvollsten, wenn wir in grossem Spielraum unserer Berufung leben und unsere individuellen Gaben einsetzen können, ohne durch hektische Reformen und administrative Kontrolle erdrückt zu werden. Dies wäre sinnvollere "Qualitätssicherung".
Ich habe immer sehr gerne und viel gearbeitet, aber in letzter Zeit erschien mir Vieles ohne pädagogischen Effekt.
Das Kerngeschäft litt sehr darunter und meine Kräfte wurden zu sehr beansprucht.
- In der Ausbildung der PHZH wird man fachlich auf einem hohen Niveau ausgebildet. Dagegen kommt die Praxis, der Umgang mit schwierigen Schulsituationen und Eltern massiv zu kurz. Die Ausbildung ist daher realitätsfern und es ist fahrlässig, die Studenten nach dieser Ausbildung in die Selbstverantwortung zu überlassen.
Mehr Praxis.
Keine "Fachidioten" ausbilden, sondern SekB und SekC Lehrer.
Mehr Wert auf Elternarbeit und Sozialpädagogisches legen.
Kürzere Ausbildungsdauer, weniger schriftliche Arbeiten, dafür relevante Themen.
Dozenten anstellen, die mit einem Bein noch in der Volksschule stehen: Viele Dozenten an der PHZH wirken realitätsfern und daher unglaubwürdig.
Die Studierenden für mehr als nur 4 Fächern ausbilden: Die Schüler brauchen wenige, dafür konstante Lehrpersonen, zu denen sie eine Beziehung aufbauen können und nicht viele Fachlehrer.
Arbeitsbelastung der Lehrpersonen reduzieren.
Kleinere Pensen, kleiner Klassen zum Wohl der Schüler und der Bildung.
Hilfestellung für die Umsetzung der Integration leisten: Mehr Lehrpersonen.
- Weg mit den SchreibtischtäterInnen.
- Ich empfand die BiD nicht als Unterstützung, sondern als Gegner.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Die Rollenverteilung im Bildungswesen im Kanton Zürich ist absolut pervers:

Anstatt sich als Backoffice für die Lehrkräfte zu verstehen, hat die BiD den Anspruch, den Schulen und den Lehrkräften zu zeigen, wer hier der Meister ist.

Die BiD soll sich endlich als Dienstleister sehen, und nicht die Lehrkräfte als Bittsteller bei der Obrigkeit.

- Die einst hervorragende Qualität der Schule im Kanton Zürich hat sich in den letzten 20 Jahren massiv verschlechtert. Dies dank den chaotischen Veränderungen, die von praxisfernen Elementen erdacht und von profilierungssüchtigen Politikern inszeniert worden sind. Um die Schule ging es dabei nie, sondern um Selbstinszenierung.
- Kleinere Klassen oder grössere Räume sind unbedingt nötig!
(23 Kinder auf engem Raum mit wenig finanzieller Unterstützung sind unbefriedigende Arbeitsbedingungen!)
- Ich möchte bei der Bildungsdirektion deponieren:
Dass die Lehrer endlich nicht mehr mit immer noch mehr administrativen Aufgaben überhäuft werden, sondern davon entlastet.
Dass Neuerungen mit Zeit und genügend Unterstützung eingeführt werden. Beispiel IF dass das Kerngeschäft "Unterricht" wieder in den Mittelpunkt der Aufgaben gerückt wird.
Dass Platz geschaffen wird im Schulalltag für Humor, Motivation und Freude!
Dass das Geld sparen nicht mehr so penetrant im Vordergrund steht, sondern das Wohl der Kinder.
Dass sie es nicht zulässt, dass die Schule nur noch zum Handlanger einer übermässig leistungsorientierten Wirtschaftslobby degradiert wird!
Dass Kleinklassen wieder eingeführt werden.
- Pseudoprofessionalisierung killt Inspiriertheit der Lehrkräfte.
Bald wird es bloss noch Schulbeamte geben.
Mein Lehrerherz friert.
- Bei der Integration sollte darauf geachtet werden, dass genügend ausgebildetes Personal zur Unterstützung der Lehrpersonen zur Verfügung steht. Nur Unterstützung zur Verfügung zu stellen genügt nicht. Es müssen ausgebildete Fachlehrpersonen sein. Sonst entsteht nur Mehrarbeit für die Lehrpersonen.
In unserer Schule sind in den letzten 2 Jahren 4 Lehrpersonen wegen Burnout aus dem Schuldienst ausgestiegen. 1 Schulleiter hat die Schule verlassen ohne irgendwelche Unterlagen, auch die, die mit dem Team erarbeitet wurden, zurückzulassen. Die neueingetretenen SL (in Ausbildung) arbeitet seit August 09 Tag und Nacht. So von ca. 06.30 bis 07.00 Uhr am Morgen bis ca. 21.00 Uhr. Es ist schwierig für ein Team an diese ungesunde Arbeitsweise hinzusehen.
Eine sehr tüchtige Lehrperson wurde im letzten Schuljahr bei der Stellenplanung "vergessen".
Auf verschiedenen Ebenen sind zu viele Baustellen offen.
- Als Schulleiter fühlte ich mich von den kantonalen Behörden teilweise zu wenig als Führungsperson ernst genommen. Ich habe keine Massnahmen zur klaren Stärkung von Schulleitungen durch das VSA wahrgenommen. Bei einzelnen Kontakten (z.B. telefonische Anfragen, Case Management) klappte die Zusammenarbeit sehr gut. Im grossen Ganzen würde ich eine direktere Kommunikation des VSA mit den Schulleitungen in den einzelnen Gemeinden erwarten. Als Schulleiter fühlte ich mich nicht mehr als Lehrer. Es handelt sich nicht um denselben Beruf. Dennoch werden die beiden - auch bei der vorliegenden Umfrage - immer wieder vermischt. Dies gilt u.a. auch für die Anstellungsbedingungen. Ich erachte es beispielsweise als stossend, dass die Unterrichtsverpflichtungen von Schulleitungen in einer separaten Anstellung als Lehrperson geregelt sind. M.E. sollte das in einer einzigen Anstellung pro Schulleitungsperson geregelt sein.
- Weniger Papier, mehr Inhalt, mehr Einfühlungsvermögen für die Lehrer an der Front.
- Wenn eine Erneuerung kommt, sollte diese gut überdacht sein - und zwar nicht von Politikern, sondern von Praktikern!
Warum wird IF eingeführt, obwohl man genau weiss, dass es viel zu wenig Lehrpersonen dafür hat?
Alles wird halsüberkopf eingeführt ohne dazu die richtigen Mittel und Infrastrukturen zu haben.
Das Volk will wieder mehr Handarbeit. Versandet dieser Wunsch?
Viele Eltern möchten kein ADL - haben sie nichts zu sagen?
- Ich arbeitete unter anderem vier Jahre als Kindergärtnerin mit integrierten behinderten Kindern (geistig und körperlich Behinderte). Leider wird dieser Mehraufwand (viele Zusammenarbeiten mit Heilpädagogin sowie verschiedensten Therapeutinnen) der Integration überhaupt nicht estimiert,

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

geschweige denn entlöhnt - das muss dringend geändert werden, wenn man weiterhin erfolgreich und freudig Kinder von der HPS in Regelklassen integrieren möchte!

- Stopp mit dem Reformwahn und den immer neuen Formularen, mit welchen unsere Zeit gestohlen wird.
Mein Beruf verliert zunehmend an Attraktivität, weil ich jedes Jahr um mein Pensum bangen muss. Entweder mutet man mir eine Klasse mit 30 Kindern zu oder ich habe mit "nur" 17 Kindern kein volles Pensum, obwohl ich genau gleich viel Arbeit habe! Unser Beruf ist eine Gratwanderung geworden und der Lehrermangel vorprogrammiert. Schade um den einst so geliebten Beruf!
- Ich habe die Stelle wegen dem Machtmissbrauch der Schulleitung gekündigt. Als ich begann körperlich zu reagieren habe ich mich entschieden ausserterminlich zu kündigen. Wenn eine Schulleitung innerhalb der Schulpflege eine gute Position hat, ist das leider die einzige Lösung.
Ich freue mich, meine Arbeit in einem neuen Umfeld ausüben zu können.
- Klassengrößen überdenken.
Mehr Engagement für den Bereich Kindergarten übernehmen.
Gute, neue pädagogische Projekte lassen sich nicht immer kostenneutral umsetzen.
- Irgendwie muss die Arbeit der Schulleitung, das Verhalten der Schulleitungen und der Schulpflegen mehr hinterfragt werden. Ich habe das Gefühl, an vielen Orten habe die Schulleitung eine extreme Machtposition und nutze diese auch aus! Vielleicht wäre eine "menschlichere" Schulleitungsausbildung angesagt.
Schulleitungen dürfen nicht zu viel Druck auf die Mitarbeitenden ausüben dürfen. Die Lehrpersonen müssen immer liefern, liefern, liefern, haben aber in unserer Gemeinde wenig Unterstützung von Schulleitung und -pflege!
- Weg von den vielen Hau-ruck Übungen. Lieber ein Projekt in aller Ruhe fertig stellen und dann erst einführen. Die Zeugniseinführung hätte man lieber um ein Jahr verschoben oder rechtzeitig fertig gestellt und auch frühzeitig informiert. So dass auch die Zeugnisformulare fertig sind.

Der Berufsauftrag hat sich in den letzten Jahren sehr verändert, ich fände es sehr wichtig, wenn zu diesem Thema eine Weiterbildungsveranstaltung stattfinden würde. Aber bitte mit kompetenten Leuten, da die erste Weiterbildung wirklich schlimm war (die zweite Weiterbildung habe ich nächste Woche, hoffe auf einen lehrreichen Morgen). Am liebsten mit ... da sie sehr kompetent ist.

- Ich finde die Umfrage super! Es freut mich, dass die Bildungsdirektion Wert darauf legt, zu erfahren, welche Gründe LPs dazu bewegen zu kündigen! Vielen Dank!
- Führen sie solche Befragungen bereits vor einem allfälligen Austritt durch.
Schauen sie, dass QUIMS-Schulen möglichst kleine Klassen haben und weiterhin gut unterstützt werden.
Stellen sie Gruppen- und Computerräume zur Verfügung, um den Anforderungen der neuen Lernmethoden gerecht zu werden.
Unterstützen sie Schulen bei der Integration mit zusätzlichen Mitteln für Heilpädagogen und allenfalls auch Kleinklassen oder Sonderschulen. Es hat viel zu wenig Plätze und braucht alles extrem lange, was die Beteiligten sehr belastet.
Wagen sie es, Fehlentscheide auch wieder rückgängig zu machen.
Verbessern sie die Anstellungsbedingungen in Zeiten von Lehrermangel (z.B. Reduktion auf 26 Lektionen für ein 100%-Pensum, gute Löhne, etc.).
- Die Evaluation/Beurteilung der Arbeit der Schulleitungen ist zurzeit ungenügend. Missstände werden wenn, zu spät aufgedeckt, sodass es zu Massenkündigungen in einem Schulhaus kommt. Es kann nicht sein, dass eine SL weiter getragen wird, unter welcher 1/3 der Lehrerschaft kündigt.
MABs sind im ganzen Kanton nicht einheitlich. Z.T. herrscht reine Willkür:
Besuchszeiten/Lektionen werden vom MAB Team bestimmt und können somit zu einem "Wunschresultat" für das MAB Team führen.
In meinem Schulkreis gab es trotz des Regierungsratsbeschluss vom 1.1.2009 kein Feedback nach den Lektionen; somit auch keine Gelegenheit auf Beobachtetes zu reagieren. Ein abgekartetes Spiel, das nur mit einem zeitintensiven Rekurs korrigiert werden kann.
MAB Teams sind nicht unabhängig, da intern = Gefahr von Filz.
MAB Teams messen, was sie können, nicht was sie sollten (schlecht ausgebildet, oft Laien).
- Bitte entlastet uns Lehrpersonen!
Es ist Tatsache, dass viele Lehrpersonen (so auch ich) Teilzeit arbeiten, weil ein

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Hundertprozentpensum praktisch nicht mehr zu schaffen ist, ohne einem Burnout zu erliegen! Bitte beginnt unsere Arbeit wieder zu schätzen, zeigt es mit angemessenen Bedingungen (Lohn, Entlastungen, ...) und bringt nicht dauernd neue Projekte und Ideen, ohne dass die alten irgendwo Fuss gefasst hätten oder ganz durchdacht sind.

Ich liebe meinen Beruf mit den Kindern, aber ich weiss nicht, wie lange ich dieser Institution noch treu bleiben werde. Ich merke, wie ich langsam aber sicher müde bin (und das mit 33!). Ich verkrachte vieles, aber manchmal frage ich mich ernsthaft, wie viel wir noch mitmachen, ertragen und ausbaden müssen. Und das ist schade, denn ich kenne viele, denen es ähnlich geht. In Anbetracht der besorgniserregenden Zahlen bezgl. Lehrpersonen in den nächsten Jahren muss nun endlich dringend etwas geschehen!

- Ich würde es sinnvoll finden, wenn allen Berufseinsteiger eine Supervisionsgruppe ermöglicht würde, denn ich habe mich zu spät angemeldet und konnte keinen Platz mehr ergattern. Das war schade.
- Mein MAB hat mir den Boden unter den Füßen weggenommen, dies ist mein Kündigungsgrund. Ohne Motivation und Wertschätzung will ich nicht arbeiten.
- Mir scheint, dass die Junglehrer von der PHZH z.T. nicht mehr die Kompetenzen vermittelt bekommen, die es braucht, um eine Klasse erfolgreich zu führen. Der Bezug zur Praxis scheint zum Teil zu fehlen, der Schulalltag wird zur Überforderung! Vielleicht müsste man die Ausbildung der Primarschullehrer nochmals überdenken! Sie als Fachlehrer auszubilden (es werden dann trotzdem alle Fächer unterrichtet, nur hat man von gewissen Fächern keine Ahnung mehr) scheint mir die Qualität auf der Primarschule nicht zu erhöhen. Zudem brauchen junge Kinder Bezugspersonen und nicht eine unüberblickbare Anzahl von Fachlehrpersonen.

Wenn alle Dozenten der PHZH alle sechs Jahre wieder ein Jahr in der Volksschule unterrichten würden, wären wohl auch die PHZH Abgänger besser auf ihre Aufgabe vor einer Klasse vorbereitet.

- Anliegen der Lehrpersonen ernster nehmen, in der Öffentlichkeitsarbeit die Anliegen der Lehrer nicht banalisieren.

Integration, wie sie heute praktiziert wird, überdenken und der Realität anpassen, bzw. Mut zu einem Schritt zurück.

Kleinere Klassen und keine Sparübungen.

Bessere Lehrmittel, vor allem für die Individualisierung.

Keine neuen Reformen und Projekte an der Volksschule.

- Führungsstil des direkten Vorgesetzten basiert auf Willkür (viele gehen einfach vergessen...).
- Verhalten der Schulpflege bei wichtigen Entscheidungen ist wie eine Fahne im Wind.
- Informationsfluss fliesst absolut nicht, auch wiederholtes Nachfragen führt nicht immer zum Ziel.
- Fehlende Unterstützung des direkten Vorgesetzten, da er selbst in seiner Arbeit schwimmt.
- Zu geringe Wertschätzung den engagierten Lehrpersonen gegenüber.

- Ich denke, es ist begründet, dass Lehrpersonen mehr Mehrarbeit als früher leisten müssen. Was in der kantonalen Schulentwicklung aber passiert, ist folgendes: Man gerät von einem Extrem (z.B. fast keine Zusatzarbeiten für Lehrpersonen) ins andere.

Es kann nicht sein, dass die Schulleitungen nach dem ZGB angestellt sind und ihre Überstunden (wenn dies so wirklich stimmt) einziehen können. Die Gefahr besteht nämlich darin, dass die Schulleitung ihre ambitiösen Ziele auf Kosten der Mitarbeiter erreichen will. Die Schulleitung muss natürlich ihre Arbeitszeiten im Griff behalten, von den Lehrern kann man jedoch so viel verlangen, wie man will. Das Volksschulamt kennt das Gesetz am besten. Und dieses neue Gesetz definiert keine obere Arbeitsstundenlimite der Lehrpersonen. Sondern es liegt im Spielraum der Schulpflege und der Schulleitung, diese Arbeitszeitlimite sinnvoll zu Regeln. Nun ist es in ... so, dass die Schulpflege nicht genau hinschaut, wie viel Mehrarbeit (sinnvolle und nicht sinnvolle) von den Mitarbeitern verlangt wird. Die Schulleitung beharrt auf ihren ambitiösen Zielen und schiebt die Arbeit auf die Mitarbeiter ab. Es wird so getan, als würde man mit den Mitarbeitern das offene Gespräch pflegen und gemeinsam nach Lösungen suchen. Nur, wenn man dann auch offen diskutiert und darüber spricht, dass man Prioritäten setzen könnte, dann wird man als faul, unfähig und nicht flexibel eingestuft.

Dabei geht es darum, ein für alle Mitarbeiter sinnvolles und ressourcenorientiertes Arbeitsklima zu schaffen, denn dann sind diese motiviert für guten Arbeitseinsatz.

Die Gesetzesreformen gehen auf Kosten der untersten Arbeitsschicht im Bildungssystem und das sind die Lehrpersonen. Ein Beispiel: Im Team (inkl. Schulleitung, IF-Lehrpersonen, Therapeutinnen und andere Fachlehrkräfte) wurde darüber abgestimmt, was die Klassenlehrer mit ihren Schulkindern am Anfang des neuen Schuljahres basteln sollten. Schlussendlich wurde über etwas abgestimmt, das die Klassenlehrer nicht wollten, da sie aber von der Stimmenzahl weniger waren, hatten sie keine Chance.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Der Witz an der Geschichte ist, dass alle an der Abstimmung teilnehmen durften, die Umsetzung dieses Bastelauftrags jedoch 100% bei den Klassenlehrern liegt.

- Bitte überlegen Sie sich, ob der momentan riesige administrative Aufwand als Klassenlehrperson wirklich nötig ist und zum Wohle der Kinder ist. Denn schlussendlich bleibt die Unterrichtsvorbereitung auf der Strecke weil einfach fast keine Zeit mehr bleibt nach allen SSG, Formularen, Berichten fürs Schulportfolio, Listenführung usw.
Oder, wenn dieser Aufwand wirklich nötig ist, bitte zu überdenken ob die Klassenlehrerfunktion nicht eine zusätzliche Entschädigung haben könnte.
Zudem sollten Sie sich genau überlegen, ob die Abschaffung der Sonderklassen wirklich für jedes Kind von Vorteil ist. Denn dies scheint mir nicht immer der Fall zu sein!
- Es ist schwierig eine teilautonome Schule zu sein, wenn einem durch ständige Kontrollen, Formulare und Weisungen von der Schulpflege/-Präsidentin das Gefühl gegeben wird, überhaupt nicht autonom zu sein.
- Die Anstellungsbedingungen für Schulleitungen müssen dahingehend geändert werden, dass sie erstens eine angemessene Probezeit haben und zweitens die etablierte Schulleitungsperson ein Vorzugsrecht zum Bleiben hat.
- MAB-Beurteilungen durch die Schulleitungen und -pflegen können, auch wenn mehrere Personen diese vornehmen, Fehler enthalten. Der berufliche und politische Hintergrund ist spürbar.
Ich wünschte eine neue Beurteilungsform, vielleicht mit Einbezug der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern.
- Lehrern die 100% arbeiten, in allen Fächern ausgebildet sind, seit über 20 Jahren unterrichten, belastbar sind, unbedingt Sorge tragen. Ihnen den gerechten Lohn für ihre Arbeit bezahlen.
- Ich habe mir viel erhofft vom neuen Volksschulgesetz, doch statt einer Beruhigung (da endlich die Marschrichtung klar ist) herrscht Unsicherheit pur (Sonderpädagogisches Konzept!?).
Ebenso bin ich seit 1991 noch nie in den Genuss gekommen, dass ich der Leistung entsprechend entlohnt wurde (trotz LQS und MAB); der Lohn ist gegenüber anderen Kantonen niedriger; zudem hat der Kanton Zürich seine "Vorherrschaft" in der Bildungslandschaft verloren.
- Alle Freiheiten, welche der Lehrerberuf mit sich bringt schätzend:
Die heutigen administrativen Anforderungen ausserhalb des Kerngeschäftes an eine Lehrperson sind zu hoch und zu zeitraubend.
- Es ist nicht sinnvoll, wenn eine Erneuerung im Schulwesen dazu führt, dass jede Schulgemeinde die neuen Auflagen zuerst so überarbeiten muss, dass es überhaupt machbar ist. Dies führt dazu, dass die LPs einmal mehr, Stunden um Stunden dafür arbeiten und es nachher wieder verwerfen können, da nachher sowieso schon wieder etwas Neues da ist.
Die Theorien sollten auch in der Praxis umsetzbar sein. Arbeitet die Bildungsdirektion direkt mit Schulen zusammen? Haben Sie Einblick in den Schulalltag? Weiss die Bildungsdirektion unter welchen Umständen die LehrerInnen arbeiten?
Weniger ist mehr.
IF Situation überdenken. Ist Integration wirklich das Richtige für die betroffenen Schüler, sowie für die Lehrpersonen?
- Die Aufgaben ausserhalb des Unterrichts (Schulentwicklung etc.) stehen für Teilzeitangestellte in keinem Verhältnis, besonders an Quims-Schulen.
- Thema MAB: Schauen Sie darauf, wie diese in einzelnen Gemeinden ausgeführt werden (z.B. Verlängerung einer MAB, etc.).
- Reformen erst dann einführen bzw. umsetzen, wenn die Vorarbeit abgeschlossen wurde und die Lehrpersonen nicht damit alleine lassen.
Beispiel neues Zeugnis: eine an sich zumindest meiner Meinung nach sehr gute Sache wurde mangelhaft eingeführt. Wieso ist die Weiterbildung zum neuen Zeugnis freiwillig? Das ist eine sehr zentrale Sache in der Schule - wenn man schon Noten verteilt! Die Weiterbildung zum neuen Zeugnis war weder unklar und wenig hilfreich. Dies ist ein Zeitpunkt, an dem eine einheitliche Linie der Handhabung der Zeugnisse hätte verstärkt implementiert werden können, um so die Ungerechtigkeiten im Zusammenhang mit Beurteilungen auf einem Minimum zu halten.
- Zur Umsetzung des Volksschulgesetzes stehen zu wenig Ressourcen zur Verfügung. Ca. 16 meiner SchülerInnen hätten einen DaZ Unterricht nötig, nur 10 konnten gehen. Schon das war für den DaZ

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Lehrer die oberste Limite. Die IF Lehrerin ist nicht genügend ausgebildet. Die Pädagogin für anfangs DaZ ist ebenso zu wenig ausgebildet. Der halbseitig hörbehinderte Schüler bräuchte auch eine Betreuung (eine/n Audio Pädagogen/in) dafür ist seine Behinderung zu wenig stark. Die Schülerzahl ist mit 22-24 (ändert auch oft) m.E. zu hoch. Alle Eltern sind in der Schweiz nicht integriert und erhalten nach mehrjährigem Aufenthalt weiterhin sehr grosszügige Unterstützung.

- Es ist für viele MitarbeiterInnen unklar, wo sie bei Problemen/Fragen etc. Hilfe erhalten könnten. Gäbe es da Unterstützungs- oder Informationsmöglichkeiten?
- Zur Unterschrift besagter Vereinbarung wurde ich indirekt gezwungen - die Alternative wäre gewesen, sofortige Freistellung mit 3-monatiger Lohnfortzahlung.
Allerdings finde ich es fair und bin dankbar dafür, dass man mir mit einer Lohnfortzahlung bis Ende Schuljahr mit Vikariatspflicht entgegenkommt, nachdem meine Casemanagerin dies vorgeschlagen hatte.
- Mitarbeiterbeurteilung muss dringend überdacht werden - wer ist qualifiziert genug, die Arbeit der Lehrpersonen korrekt zu beurteilen?
- Mehr Zeit, um all die laufenden Reformen umsetzen zu können.
Mehr auf die Basis hören, also auf die Lehrpersonen und deren Erfahrungen setzen als auf die Bildungstheoretiker, die nur selten ein Klassenzimmer und den Schulalltag von innen sehen.
Hierarchien abbauen anstatt Neue einzurichten.
Mehr Vertrauen in die Lehrpersonen setzen und keine Misstrauenskultur zuzulassen. Wirklich schlechter Unterricht ist selten und wird von den Eltern schnell bemängelt.
- Regelungen für Teilzeitmitarbeitende bei obligatorischen Weiterbildungen und Teilnahme an Sitzungen usw. sind im Personalrecht sehr vage formuliert und lassen so den SchulleiterInnen und Schulpflegern einen grossen Spielraum.
In meinem Fall bedeutete dies 50-70% Beschäftigung und somit auch Lohn, erwartet wurde aber 100% Teilnahme.
Meine Praxisausbildung und -begleitung an der PHZH war sehr schlecht. Habe im 2004 die Chance gepackt und zusätzlich zum Handarbeitslehrerinnen-Patent die Primarlehrerinnen-Ausbildung gestartet, die ich 2009 erfolgreich abgeschlossen habe.
- Gute Weiterbildungschancen!
- Die Reformen sollten mehr dosiert werden und nicht alles im Eilzugtempo durchführen.
Die Meinungen und Äusserungen der Lehrpersonen und Kapitel sollten mehr Gewicht haben.
- Hört auf mit der Reformitis.
An alle "schlaunen" Leute an den Schreibtischen: Denkt daran, dass der Grossteil der Kinder in unseren Klassen nicht überdurchschnittlich intelligent ist.
Jeder "Fachleiter" bei euch sieht nur sein Fach. Es ist stossend, dass man bei jedem neuen Lehrmittel das Gefühl bekommt, dass alle anderen Fächer unwichtig sind, und darum die meisten Lehrmittel für den Durchschnittsschüler viel zu schwierig sind.
Theorien sind schön und gut, aber den ehemaligen Kleinklässlern ist es in der Regelklasse nicht wirklich wohler, jetzt erfahren sie fast in jeder Schulstunde, dass sie schwächer sind als die anderen - das hilft dem Selbstvertrauen nicht wirklich.
Die ganze Schule ist viel zu sprachlastig - die ganze Gesellschaft beklagt sich über die aggressiven (vor allem südosteuropäischen männlichen Jugendlichen). Mit der Auswahl der Schulfächer, dem Streichen des Werkens, wo sie nämlich mithalten konnten, den sprachlastigen Rechenlehrmitteln, den beiden (für sie drei) Fremdsprachen, sind sie von Anfang der Schulzeit enorm unter Druck und in der Regel nicht in der Lage mitzuhalten. Das generiert Aggressionen, die natürlich mit den Schwierigkeiten der Lehrstellensuche zusammen nicht kleiner werden.
Kurz gesagt: Schaut euch auch die Gesellschaft an, und betrachtet die Auswirkungen der jetzigen Schule.
- Viel zu viel Administration, die nur der Statistik dient und Zeit frisst, für die eigentlichen Aufgaben als LP.
Zu grosse Distanz zu dem was wirklich in den Schulen vor sich geht und den Bedürfnissen der Basis.
- Im Zusammenhang mit meiner Kündigung, die mir von der Schulpflege in Absprache mit dem VSA abverlangt wurde, bleibt bei mir ein grosser Groll gegenüber der BiD als Arbeitgeber zurück. Die Schule bietet mir an, mich im Nachbardorf zu bewerben. Pikanterweise sind zurzeit in beiden Dörfern gemeinsam 3 Mittelstufenlehrkräfte angestellt. Es können aber im nächsten Schuljahr nur noch 2

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

beschäftigt werden! Als Alternative wird mir die 2. Klasse in ... angeboten, obwohl die Pflege genau weiss, dass ich mich in den letzten Jahren permanent stufenspezifisch weitergebildet habe und mein Ausbildungsprofil absolut nicht der Unterstufe entspricht. Wenn ich Weiterbildungen besuche, möchte ich das Gelernte auch anwenden und vertiefen können – ansonsten macht Weiterbildung für mich keinen Sinn. Im Weiteren soll von Doppelklassen auf kleine Jahrgangsklassen umgestellt werden. Da ich zurzeit gerne 100 Prozent arbeiten möchte, ist das aber mit kleinen Klassen ohne Englischausbildung auf längere Zeit an der Ust. nicht möglich. Falls ich auf diese beiden Pseudoangebote nicht eingehen wollte, wurde mir mitgeteilt, hätte ich bis zum 15.2. zu kündigen. Ich bin aber der Meinung, dass diese Kündigung wegen Stellenabbaus meinerseits unverschuldet war, und es Aufgabe der Gemeinde gewesen wäre, mir zu kündigen.

Als ältere Lehrkraft habe ich eine halbjährliche Kündigungsfrist. Für mich ist es äusserst störend und ungerecht im Vergleich zu den jüngeren, dass ich meine Stelle kündigen muss, bevor überhaupt der Stellenmarkt offen ist. Ich möchte ja nicht irgendwo arbeiten und habe wahrscheinlich vom Alter her, bei einer Bewerbung sowieso kürzere Spiesse. Wenn ich in der Privatwirtschaft arbeiten würde und ich mich verändern möchte, würde ich mir zuerst eine neue Stelle suchen und dann die alte kündigen. Der Staat verlangt aber von mir das Gegenteil. Dies macht die Schule als Arbeitsort nicht attraktiv, mitunter ein Grund, dass man Männer in den Schulen so selten antrifft.

- Ich gebe gerne Schule und bin gerne Lehrerin.
Auch wenn es des Öfteren heisst Lehrer mögen keine Reformen, dieser Sparte glaube ich nicht anzugehören.
Ich finde die Bestrebungen und das Gedankengut der jetzigen Reformen sehr gut. Das pädagogische Konzept gefällt mir und unterstütze ich.
Leider ist die Umsetzungspolitik zu rapid und viele bleiben mangels Personal oder Zeit (zu wenig Heilpädagogen, DAZ Lehrkräfte..., zu wenig Hilfen für integrierte Schülerinnen) auf der Strecke. Geeignete Lehrmittel um Schülerinnen individuell zu fördern fehlen. Kaum ist etwas eingeführt steht das nächste vor der Türe. Doch braucht jede Einführung eine Vertiefungsphase um verankert zu werden. So habe ich das Gefühl bleibt vieles oberflächlich. Zu viel Zeit verbrachte ich für administrative Erledigungen, während Schülerinnen gerne ein bisschen etwas erzählen würden, denke ich im Hinterkopf schon an die Arbeiten die ich auch noch zu erledigen habe. Das ist unbefriedigend mit der Zeit.
- Leider ist die Praxisnähe immer mehr abhanden gekommen. Auch der Wille den politischen Sparvorhaben mutig mit einem Nein zu gewissen Reformen zu begegnen lässt sich nirgends erkennen. Auch Verwaltung/Behörde sollen nicht nur reine Befehlsempfänger und Ausführer sein, sondern kreative Vordenker, die einer Akademisierung der Volksschule Einhalt gebieten.
- Die Schule gibt es nicht erst seit der Einführung der Reformen.
Rückbesinnung auf die eigentlichen Werte und Inhalte der Schule. Die Lehrpersonen müssen wieder mehr Freiraum und weniger Teamsitzungen und Weiterbildungen haben. Kreativität findet keinen Platz in einer vollgestopften Agenda.
Wir brauchen den Müsiggang, um gesund zu bleiben.
Schulleitungen können sie abschaffen.
- Stoffplan Unterstufe/Mittelstufe grundsätzlich überdenken: Unterstufe Muttersprache Deutsch, ab Mittelstufe Englisch einführen, Französisch ab Oberstufe.
Englisch ist für viele Kinder kein Plausch, sondern Stress und Überforderung.
- Endlich die Lehrpersonen entlasten. Nicht mit Entlastungsstunden oder besserem Lohn, sondern mit dem Muss rundherum. Die Schulleitung entlastet die Schulpflege und nicht die Lehrperson.
Kerngeschäft verfolgen, nicht Papiere verfassen. Nicht alle Neuerungen ohne Vorbereitung einführen. Ganz ausgebildete LP von der PH lassen. Tragt endlich zu den engagierten Lehrpersonen Sorge, denn es existieren genügend Papiere über die Belastung dieser. Gute Lehrpersonen müssen den Dienst quittieren, schlechte bleiben, da man bei guter Arbeit burnoutet!
- MAB unbedingt ändern oder fallen lassen.
Die 2 HA-Lektionen in der Mittelstufe endlich wieder in den Stundenplan integrieren!
- Es wäre toll, wenn die Schule endlich wieder einmal eine ruhigere Phase durchlaufen würde und nicht ein Projekt das andere jagt.
Weniger Hektik dafür mehr Qualität im Schulalltag. Mehr Praktiker statt selbsternannte Bildungsexperten, die mit Schlagwörtern um sich werfen und keinen Bezug zur Praxis haben.
- Die Anliegen sind allgemein bekannt!

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Entlastung der Klassenlehrpersonen - damit genügend Zeit und Ressourcen für das Kerngeschäft "unterrichten" vorhanden ist!
 Reduktion der Unterrichtsverpflichtung:
 Somit auch die Möglichkeiten haben für dringend notwendige zeitintensive Absprachen mit allen Fachpersonen, die mit der Klasse, resp. mit einzelnen Kindern mitarbeiten (Therapeutinnen, Schulpsychologe, Ärzte, Schulsozialarbeiter, Jugend- und Familienberatung etc.).
 Somit auch die Möglichkeiten haben für dringend notwendige zeitintensive Gespräche mit Eltern
 Reduktion der administrativen Aufgaben:
 Obligatorische Sitzungen und Anlässe nebst dem Unterricht allgemein reduzieren; vor allem auch für Teilzeitarbeitende, die häufig während ihren freien Tagen schulische Anlässe und Sitzungen besuchen muss.
 Sonderpädagogisches Konzept:
 Unbedingt genügend Ressourcen stellen für die Integration aller SchülerInnen.
 Genügend Fachlehrpersonen unterrichten zusammen mit der Klassenlehrperson im Klassenzimmer.
 Genügend Zeitressourcen stellen, um die Zusammenarbeit mit Fachlehrpersonen zu ermöglichen.
- Die Reformen gehen an den Kindern und den Lehrern vorbei. Weder die Kinder noch die Lehrerschaft, die jeden Tag in der Schule zusammen sind, profitieren in irgendeiner Form von diesen Reformen. Im Gegenteil!
- Nicht haufenweise Neuerungen einführen, welche entweder nicht ausgereift sind, nicht fertig durchdacht oder die Infrastruktur nicht vorhanden ist.
- Bei Konflikten mit der Schulpflege für die Lehrperson "verfügbarer" sein.
- Die ganze Umstrukturierung war auf dem Papier geplant worden. In der Praxis konnte vieles nicht richtig umgesetzt werden, dies hat Lehrpersonen frustriert, und teilweise an die Grenzen gebracht. Die Integration ist völlig schief gelaufen. D-Schüler verunmöglichen einen geregelten Unterricht, Fachpersonen sind nicht vorhanden und es kommt zu katastrophalen Situationen in Klassen und Schulhäusern. Handarbeitslehrerinnen erhalten keine oder nur minimale Unterstützung von den SHP. Lasst die Finger von neuen Reformen und räumt dort auf wo noch nicht alles fertig ist. Die Zeugnisformulare waren ein klassisches Beispiel von Schreibtischtätern. Füllt doch mal selber für eine Klasse die Zeugnisse aus.
- Grundsätzlich die gleichen wie vorhin. Die Hierarchisierung der Volksschule mit der Einführung der Schulleitungen halte ich für einen grossen Fehler. Viel zu viele Schulleiter und Schulleiterinnen bringen für diese schwierige Aufgabe die menschlichen Voraussetzungen nicht mit. Zu häufig ist latent die Machtausübung das Motiv. Ich plädiere für die Abschaffung der Schulleitungen.
- Die ganzen Arbeiten und Änderungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des neuen VSG, brauchten viel zusätzliche Energie - manchmal zu viel.
 Zunehmende Bürokratisierung aller Abläufe erschwert die Arbeit.
 IF ist ja schön und gut - aber die dazu zur Verfügung gestellten Ressourcen genügen in vielen Fällen nicht.
- Ich habe die vorzeitige Pensionierung nach dem Gespräch mit dem Schulpräsidenten eingeleitet. Ich darf Ihnen kurz den Eröffnungssatz seines Gesprächs wortwörtlich zitieren: "Wir haben Sie zu dieser Sitzung eingeladen, um näheres über Ihre berufliche Zukunft zu erfahren und ich muss Ihnen ehrlich sagen, wir haben nicht mehr mit Ihnen geplant."
- Es scheint mir, dass viel zu viel Geld in die Reform von Strukturen gesteckt wird.
 Die Kreativität und die eigene Denkfähigkeit werden dadurch blockiert.
 In vielen Schulzimmern wird nur noch Dienst nach Vorschrift geleistet.
 Der Lehrer wird zum Ausführenden.
 Man weiss, aus vielen wissenschaftlichen Studien, dass Lernen Beziehungsarbeit ist.
 Diese Arbeit kann nur von wertgeschätzten, frei denkenden Lehrpersonen geleistet werden.
 Den Schulen sollte Zeit und Geld zur Verfügung gestellt werden, dass sie sich von innen heraus entwickeln können.
 Die intensivierete schulinterne Weiterbildung ist eine Farce. Schlechte Angebote von der PHZH aber auch schlecht geplante Tage von der SL.
- Nehmt den Lehrpersonen den Zeitdruck. Entwicklung braucht ihre Zeit.
 Die vielen Projekte und Papiere, die wir erschaffen, um sie dann wieder irgendwo zu schubladiesieren - weil eben zu viel Papier da ist - frustrieren eher, als dass sie uns beflügeln in unserem Tun.
 Weniger wäre wirklich mehr.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Mehr Ruhe im Schulalltag ist dringend notwendig, will man eine qualitativ hochstehende Schule haben. Dazu kann die BiD viel beitragen. Wenn eine Klasse gegen 20 Bezugspersonen hat mit denen allen logischerweise die Klassenlehrkraft koordinieren, absprechen und kommunizieren muss, dann kann etwas nicht mehr stimmen.
Weniger wäre mehr (querbeet, ausser in der Entlöhnung der Lehrkräfte, die täglich an der Front all dies ausbaden müssen, was die BiD als erprobenswert den Lehrkräften zusätzlich noch überstülpt). Also z.B. weniger Administrationsarbeit (krankhaft aufgeblasen), weniger Integration (die Idee ist gut, aber solange es nur eine kaschierte Sparmassnahme ist und die Ressourcen weitgehend nicht gesprochen werden, ist sie zum Scheitern verurteilt).
Mit all den Kompetenzen, welche den SL gegeben werden im Bereich Personalwesen, ist es dringend notwendig, die SL noch besser in allen Personalfragen zu schulen.
- Ich wünsche, dass die BiD alles unternimmt, damit der LehrerInnen-Beruf auch für Männer wieder attraktiv wird. Die totale Feminisierung entzieht das männliche Element während der Erziehung.
- Zum Reformturbo dies: Erfolgreich Scheitern! Es wird dauernd von Qualitätssteigerung gesprochen und geschrieben; ich beobachte das Gegenteil. Die Volksschule geht langsam aber sicher den Bach runter.
Dem Kanton gehen jährlich viele gute Lehrpersonen verloren, da sie gemeindeintern von unfähigen Vorgesetzten "geführt" werden.
- Das Boot mit den Reformen ist eindeutig überladen.
- Achten Sie auf die Befindlichkeit der Mitarbeitenden. Andauern überlastete Lehrpersonen, welche sich mehr und mehr mit Administration und Sitzungen beschäftigen, haben wenig Kraft für ihre Kernaufgabe.
- Bessere Schulung von Schulleitern und Schulleiterinnen (führungsstarke, unparteiische Personen) und deren regelmässige Überprüfung in der Praxis.
Umfassenderes Unterstützungsangebote für BerufseinsteigerInnen.
Stundenreduktion bei Klassenlehrpersonen, da der administrative Teil immer exorbitanter wird.
Klare Berufsaufträge formulieren.
Eventuell niederschwellige Anlaufstelle anbieten.
Mehr zweckerfüllende Massnahmen für renitente SchülerInnen.
Wenn Lehrpersonen schon Vieles übernehmen müssen, ihnen auch mehr Entscheidungskompetenz zukommen lassen.
- Ich erhielt jeweils eine wertvolle Unterstützung bei Fragen.
- Die Löhne von JunglehrerInnen sollten so schnell wie möglich steigen, Teuerungsausgleich erhalten etc.
- Eine Reform nach der anderen, v.a. ältere Lehrpersonen sind mit eurem Tempo überfordert.
- Das MAB -so wie es bei mir zur Anwendung kam- war aus meiner Sicht zu einem Mitarbeiterverurteilungsgespräch verkommen. Der Fokus schien darauf gerichtet zu sein: "Wie viele Punkte gibt es die man bemängeln kann? Was könnte man alles anders und vor allem besser machen?" - Die Beurteiler hätten gerade so gut aus einem anderen Schulhaus kommen können. Die Atmosphäre war völlig steril, kalt, eisern und unpersönlich. Ich spürte nicht, dass mich die Beurteiler kennen und/oder, dass sie mir in irgendeiner Weise wohlgesinnt gewesen wären. Im Kanton Luzern hatte das Parlament eine Studie in Auftrag gegeben, was eine Mitarbeiterbeurteilung bringen würde und die ernüchternde Erkenntnis lautete: ".....ausser Kosten von 3-5 Millionen Franken keine wesentlich positiven Veränderungen im Schulbetrieb!"
Aufgrund dieser Erkenntnis verzichtete der Kanton auf eine Einführung von Mitarbeiterbeurteilungen.
- Die Integration ist ein grosser Schritt. Wenn sie nicht mit Vorsicht und im Bewusstsein der Belastungen, die sie für alle Beteiligten im Schulfeld bringen kann umgesetzt wird, so ist dies Verantwortungslos.
- Lehrmittel sollten in interkantonalen Form, auf binnendifferenzierte Unterrichtsformen und Unterrichtsorganisation abgestützt sein und kompetenzorientiert sein.
- Je grösser der Verwaltungsapparat, desto schlechter für die SuS und Lehrkräfte.
In den letzten Jahren wurde viel Geld in die Schule investiert, leider kommt es nicht an den richtigen Ort (SuS und Lehrkräfte).
Immer mehr Hierarchie und Kontrolle führt zu weniger Engagement.
Verteilung der Verantwortung führt zur Verlangsamung und dazu, dass sich niemand mehr verantwortlich fühlt.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Insgesamt: Immer mehr Energie und immer weniger Wirkung.

- Viel zu viele, viel zu wenig ausgereifte Reformen überschwemmen die Schule. Viele zu viele Projekte laufen gleichzeitig.
- Rolle der Schulleitung muss geklärt sein.
Kompetenzen zwischen Schulpflege und Schulleitung richtig vergeben.
Schulleitungen müssen entlastet und gleichzeitig wieder vermehrt unterrichten; grosse Distanz zum Schulalltag vermindert die Wahrnehmung.
- Die Eltern fordern immer mehr, nehmen aber gleichzeitig ihre Erziehungsverantwortung immer weniger wahr. Die Schule muss mit einer klaren, einfach nachzuvollziehenden pädagogischen Haltung auftreten und diese auch durchsetzen.
Die Hauptschwierigkeit für uns Lehrkräfte ist nicht die zunehmende Administration, sondern die wachsenden Erziehungsaufgaben und die gleichzeitig abnehmenden Klassenstunden. Als B Lehrer muss eine Beziehung aufgebaut werden können, um Erfolgreich zu sein. Dies wird einem durch die vielen Wechsel teilweise erschwert.
Bitte weniger Wechsel von Lehrpersonen bei schwächeren SchülerInnen, bitte mehr Rückendeckung gegenüber Ansprüchen von Eltern, bitte mehr Möglichkeiten von Disziplinarmaßnahmen auf unkomplizierte Art.
- MAB sollte zu einem Instrument werden, das nicht lohnwirksam ist, sondern für den Lehrer mit Schwächen eine Berechtigung und Verpflichtung zur Hilfe bietet.
Es sollte einen Ombudsmann mit weitgreifenden Kompetenzen für Lehrer geben.
Das Vollpensum sollte in der Lektionenzahl merklich reduziert werden.
Lehrer sollten sich wieder vermehrt dem Unterrichten widmen können und von den vielen zusätzlichen Aufgaben entlastet werden.
- Weiterbildungstage werden vorwiegend für die Umsetzung der neuen Volksschulreform eingesetzt, was ziemlich ätzend ist. Für eine wirkliche Weiterbildung bleibt keine Zeit (und wahrscheinlich auch kein Geld).
Die Sparmassnahmen sind zum Schreien.
- Wenn die Basis fundiert ihre Bedenken gegenüber Reformen äussert, sollten diese auch ernst genommen werden und nicht einfach trotzdem eingeführt werden/ oder halt wieder rückgängig gemacht werden.
Beispiel Integration:
Wenn zu wenig ausgebildete Fachpersonen für die Integration von Kleinklassenschülern usw. in die Regelklassen vorhanden sind, sollte man zuerst genug Personal ausbilden, bevor man das Projekt umsetzt. Jetzt sind ALLE am Anschlag, aber am meisten leiden die integrierten Schüler!
- Mehr Lohn für Sek B und Sek C Lehrpersonen.
Mehr Lohn für Klassenlehrpersonen und mehr zeitliche Entlastung.
Die Einführung von IF und IS hat zu zusätzlichem riesigen Aufwand geführt, der für die Normallehrpersonen keine finanziellen Auswirkungen hat. Dem gegenüber verdienen die Heilpädagogen viel mehr und haben ehrlich gesagt weniger zu tun als vorher. Bei uns bereiten die KlassenlehrerInnen vor, der Heilpädagoge schneit ins Schulzimmer und fragt, was er tun könne. Keine Vor- und Nachbereitung für ihn, keine Klassenverantwortung. Eine alles in allem unbefriedigende Situation.
- Verfeinertes Sensorium gegenüber den praxiserprobten Experten der Bildung.
Mut, diverse als gescheitert anzusehende Massnahmen einzustellen, Erfolg versprechende Teile der Reformen herauszulösen, anhand der bisher gesammelten Erfahrungen zu optimieren und so das überladene Schiff vor dem Untergang zu retten.
Neben theoretischen auch realisierbare Ressourcen anbieten (Pensenverkürzung statt Zeitmanagement).
- Der Personalverantwortliche, --- sollte in solchen, wie meinem Fall persönlich mit der Lehrkraft Kontakt aufnehmen.
Die Administration lief unklar und verwirrend.
Ich habe in den letzten 15 Jahren 100% gearbeitet und letztes Jahr nur aus gesundheitlichen Gründen reduziert, und bekomme nur diese 84.6 % Abgangsentschädigung.
Die BiD bräuchte für solche Fälle einen Ombudsmann/Frau.
- Maximum der Klassengrösse bei 22 SchülerInnen wäre mein Wunsch.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Ich hätte mir Wertschätzung durch den KSP-Präsidenten gewünscht.
Ich wechsele im Kanton an eine dreiteilige Sekundarschule (ABC). Für mich verlieren die Sek B SchülerInnen ganz klar in der neuen Sekundarschule. Als Klassenlehrperson geht mein Einfluss stark zurück, da ich die SchülerInnen nur noch selten im Klassenverband sehe. Mein derzeitiger Stellenpartner unterrichtet weder Französisch noch Mathematik, so dass wir beide kein Vollpensum hätten unterrichten können, da diese Lektionen parallel stattfinden müssen. Erschwert wird die ganze Sache durch die IF und IS, die ja auch vorwiegend in den B-Klassen stattfindet.
Auch bin ich der Überzeugung, dass man die Lehrerausbildung überdenken muss und zugunsten von Allroundern wieder eine ähnliche Ausbildung wie das ROS erstellen sollte. Man darf die Klassenführung nicht unterschätzen. Ich als ROS Absolventin traue mir nicht zu, gleichzeitig für über 60 Kinder Ansprechperson zu sein.
- Sture Bürokratie.
Unflexibel.
Wollen alles und jedes regeln.
Misstrauen gegenüber Führungsleuten.
Lassen wenig Gestaltungsraum für Führungsmodelle, die sich z.B. in der Privatwirtschaft bewährt haben.
- Anstellungen unbedingt kantonal Regeln (IF und IS).
Gleicher Lohn für HeilpädagogInnen, die im Kindergarten arbeiten! Das ist eine absolute Sauerei! (entschuldigen Sie bitte den Ausdruck, aber ich finde keinen angemesseneren!) Jetzt spricht jeder davon, wie wichtig die ersten Jahre der Bildungsstufe sind, aber bezahlt wird weniger. Wenn jemand als Heilpädagogin angestellt ist, soll sie auch so bezahlt werden! Sollte man nicht so früh wie möglich Stärken stärken und an Schwächen arbeiten? Eigentlich müsste man da mal juristisch dahinter. Kein Wunder wandern die guten Leute in andere Kantone ab!
2 Klassen, eine Heilpädagogin (mit DAZ und TT, entsprechend honoriert!).
- Ich möchte der BiD dasselbe mitteilen, wie der Schulpflege.
- Leider aber musste ich erfahren, dass die Aufgaben als Kindergärtnerin sich nur mit einem enormen Organisationsaufwand mit denen einer alleinerziehenden Mutter vereinbaren lassen. Die Arbeitszeiten sind durch die vielen Sitzungen und die Elterngespräche, die sich in den seltensten Fällen auf eine „normale“ Arbeitszeit legen lassen, sehr verzerrt und alles andere als regelmässig.
Der Beruf der Kindergärtnerin hat sich in den letzten Jahren stark verändert, das Aufgabenspektrum ist enorm gewachsen.
Über längere Zeit führte ich Buch über den zeitlichen Aufwand (September bis Dezember 09 - während einer Zeit in der eher wenige Elterngespräche anfallen). Trotz einem Arbeitspensum von 75% gab es Wochen, in denen über 50 Arbeitsstunden anfielen, im Schnitt waren es rund 42 Stunden. Dies ergibt, ohne die vorbereitenden, weiterbildenden und administrativen Arbeiten während der unterrichtsfreien Ferienzeit mit einbezogen, eine beachtliche Menge an Überstunden.
Der Versuch, den zeitlichen Aufwand ganz bewusst zu reduzieren, brachte etwas Raum und Zeit, die aber im Januar und Februar durch die zu tätigen Elterngespräche vereinnahmt wurden und daher keine Entlastung bewirkten.
In unserem Kreis gibt es nur noch sehr wenige Kindergärtnerinnen, die im Vollpensum tätig sind. Auch jüngere Kindergärtnerinnen ohne familiäre Verpflichtungen erleben ein solches als sehr belastend und kaum mehr bewältigbar. Ich glaube, dass die wenigsten Kindergärtnerinnen die anfallende Arbeit im Rahmen der Arbeitszeit erledigen können, weil dann das eigentliche Kerngeschäft, das Unterrichten, darunter leidet.
Und weil mir dieses am wichtigsten ist, musste ich kapitulieren und mir eingestehen, dass es mir nicht gelingen wird, weiterhin einen spannenden, fundierten Unterricht zu erteilen, aktiv und innovativ am Schulgeschehen teilzunehmen und eine liebevolle, geduldige Mutter zu sein, ohne dass dabei die Gesundheit Schaden nimmt.
All die in meiner Berufsabwesenheit in die Wege geleiteten Reformen bringen gute Lehrkräfte oft an den Rand eines Zusammenbruches. Damit ist niemandem gedient, zuallerletzt den uns anvertrauten Kindern!
- Dringende Entlastung der Lehrpersonen von administrativen Arbeiten, etc.
Stärkung der Basisarbeit im Kindergarten - weniger neue Vorgaben, welche von Basisarbeitszeit weggehen.
Überdenken der Situation: diverse Lehrpersonen im Klassenzimmer (DaZ, Heilpädagogin, IF mit div. Aufträgen), obwohl die räumlichen Bedingungen nicht gegeben sind.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Die Grundstufe braucht mehr Stellenprozente, um attraktiver zu werden.
- Zusatzengagement, das von Lehrpersonen (zum Teil) in der Freizeit erwartet wird, ist recht belastend für neueinsteigende Lehrpersonen.
- Ich habe enorm viele Überstunden gemacht. Vielleicht hängt das damit zusammen, dass ich Berufseinsteigerin war. Ich fühlte mich mit den vielen administrativen und sonstigen Extra-Arbeiten überlastet und musste trotz 65%-Pensum an allen Sitzungen teilnehmen. Darunter litt die Unterrichtsqualität, da ich weniger Zeit in die Vorbereitung investieren konnte. Es war frustrierend. Die Arbeit mit der extrem heterogenen Klasse empfand ich als sehr anstrengend. Von 21 Kindern hatten gerade 6 Deutsch als Muttersprache, zwei wurden aus aufgelösten Kleinklassen integriert, bei dreien war ADHS diagnostiziert. Spezielle Unterstützung bekam ich keine und die Situation hat mich überfordert.
Insgesamt fühlte ich mich von der Pädagogischen Hochschule Zürich äusserst ungenügend auf den Berufsalltag vorbereitet. Die Ausbildung ist zwar vielseitig, jedoch enorm praxisfern. Ich habe erst im ersten Berufsjahr gemerkt, dass mir der Beruf überhaupt nicht liegt.
- Ich habe meine Ausbildung an der PHZH mit fast einer 5.5 im Schnitt abgeschlossen und fühle mich den heutigen Anforderungen des Berufes überhaupt nicht gewachsen. Es ist extrem frustrierend und ich hatte bereits nach 5 Monaten ein Burnout! Ich bin für 86% angestellt, habe aber NOCH NIE eine so strenge und energieraubende Arbeit gehabt, dabei habe ich schon einige verschiedene Arbeiten zu 100% in meinem Leben verrichtet. Zur Erholung komme ich kaum, weder am Wochenende noch in den Ferien: Nach dem Unterricht, der mit 26, wenn auch lieben Kindern sehr anstrengend ist, habe ich Sitzungen mit dem Team, mit der Heilpädagogin, Gespräche und Telefonate mit den Eltern, mit sozial auffälligen Kindern, mit der Schulsozialarbeit, ich muss Projekte und den Unterricht vor- und nachbereiten, rekognoszieren mich in unbekannte Themen einlesen, Lehrmittel durchsehen, nebenbei noch administrative Arbeiten und Ämtli erledigen (ich habe das Gefühl, ich hätte nebst dem Lehrertjob, noch einen Bürojob). Wenn ich nur 5' pro Schüler für die Korrektur aller schriftlichen Arbeiten, welche die Kinder an einem Tag produzieren, aufwenden würde, würde mich das nach dem Unterricht noch über 2h Arbeit kosten. Auch professionelle Hilfe auf verschiedenen Gleisen bringen mich nicht weiter, ich kann den Arbeitsaufwand nur gering reduzieren. Man hat mir in der Beratung an der PHZH auch gesagt, dass es utopisch sei, zu glauben, dass ich in den ersten Berufs-Jahren mit einem 86%-Pensum am Wochenende nicht arbeiten müsse.
Die Ausbildung an der PHZH ist zu idealistisch und theoretisch, sie ist einfach nur non-sense und viele Inhalte sind kaum in die Praxis zu übertragen, weil jeder Fachexperte der Meinung ist, man hätte nur das eine Fach vor- und nachzubereiten. Die Theorien sind also zu idealistisch und utopisch. Viel besser als völlig überflüssige und nichts nutzende Arbeiten zu schreiben, wären lange Praktika, die wirkliche Konfrontation mit dem Berufsalltag und darin enthalten eine konkrete Ansprechperson, die einen wie bei einer Lehre langsam in den Beruf einführt. Was bringt mir z.B. mein 6er in meiner Deutsch-Abschlussarbeit, wenn ich mich nachher beim unterrichten des Faches am unfähigsten fühle? Es gibt nicht einmal ein richtiges obligatorisches Lehrmittel, d.h. entweder ein altes, von welchen keine Nachbestellungen mehr unternommen werden wenn zu wenig vorhanden sind oder ein neues, von welchem erst 1 Kapitel erschienen ist. Ich muss also alles zusammensuchen in dem Haufen von zusätzlichen Deutsch-Lehrmitteln und ertrinke in der vorhandenen Fülle. Auch das obligatorische Englisch-Lehrmittel ist für Kinder und LP der Mittelstufe eine Überforderung und bringt überhaupt keine Erfolgserlebnisse. Wie soll man da noch gerne Englisch unterrichten? Ich liebe diese Sprache und würde sie gerne unterrichten, aber mit diesem Buch zu arbeiten ist eine Schande, da bringt mich sogar eine Weiterbildung nicht weiter.
Auch wird einem z.B. an der PHZH nicht einmal so etwas wie eine Check-Liste gegeben, die man benötigt, um alle Vorbereitungen für eine Klassenübernahme zu treffen. Solche Sachen aus dem Alltag, sind doch das A und O, aber genau solche Wichtigkeiten fehlen in der Ausbildung! Leute aus meinem Team schütteln bei solchen Sachen nur den Kopf.
- Ich finde, dass die Zürcher Schulen noch nicht so weit sind, dass sie eine integrative Didaktik anwenden. Viele Lehrpersonen unterrichten noch immer sehr lehrerzentriert. Weiterbildungen sind dringendst angesagt, damit Lehrpersonen so unterrichten, dass alle Kinder im Unterricht mitmachen können und dass die Heilpädagogen im Teamteaching wirklich wertvolle Unterstützung leisten können. Die integrative Didaktik zu fördern muss meiner Meinung nach von oben mehr forciert werden. Gleichzeitig braucht es für die integrative Didaktik mehr Vollzeiteinheiten. Mit zwei Stunden pro Woche pro Klasse kann ich keine heilpädagogische Unterstützung leisten. Gerade bei jenen Kindern, die Förderung brauchen, ist eine gute Beziehung als Grundlage wichtig. Dazu braucht man mehr Zeit! Es gibt auch viele Kinder, die in einer Kleinklasse glücklicher wären, weil sie durch zu wenige

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Ressourcen in der Regelklasse nicht genug Unterstützung erhalten. Gerade jetzt, wo es zu wenig Heilpädagogen hat, sollte sich die Bildungsdirektion diese Gedanken sehr zu Herzen nehmen. Für viele Heilpädagogen entspricht die integrative Förderung nicht einer heilpädagogischen Art zu unterrichten.

- Die Integration von Kindern in die Volksschule ist für die Lehrpersonen sehr anstrengend, weil es so viele Absprachen mit sich bringt, zusätzliche Elterngespräche, Vertretung gegenüber anderen Eltern, Energie für Schlichtungen und Miteinbezug der Klasse. Zudem ist die Zusammenarbeit mit den Heilpädagogen sehr schwierig. Sie dringen plötzlich in die private Atmosphäre eines Klassenzimmers ein, üben Kritik aus und leisten selber eigentlich wenig (so war es bei mir).
Zudem ist die moderne Idee "Altersdurchmischung" in den meist kleinen Räumlichkeiten kaum umsetzbar mit diesen Klassengrößen.
- Meine Arbeit entpuppte sich oft als eine totale Überforderung, es wurden immer wieder Berichte für Einzelfalllösungen verlangt, die zu noch mehr Belastungen führten, an der HfH haben wir viele tolle Sachen gelernt, die sich in der Praxis nicht umsetzen lassen, da bereits alle Lehrkräfte überbelastet sind und keine Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Alle sind müde!
- Die Flut der Aufgaben welche an eine Lehrperson angetragen werden ist kaum zu bewältigen. Es werden keine klaren Prioritäten gesetzt und die Schule wird beim Lösen der anstehenden Probleme allein gelassen. Kein Geld, keine personellen Ressourcen, keine Strategien (Platznot, viele schlecht betreute Kinder, Abläufe die im IF alle paar Jahre ändern, Papier, Papier, Papier- das schlussendlich in Ordnern landet).
Ich bin nach wenigen Jahren im Dienst als Klassenlehrperson total frustriert und sehe keine Zukunft in diesem Beruf.
- Schulen und Lehrpersonen werden momentan von Reformen überrollt.
Bei vielen Vorschreibungen sind keine Unterrichtsmaterialien dazu vorhanden. (z.B. Differenzierung, Individualisierung).
Die Integration ist nicht in jedem Falle sinnvoll.
Angemessene Klassengrößen.
Der Unterricht an sich sollte wieder mehr das Kerngeschäft sein.
- Bevor das neue Volksschulgesetz verabschiedet wurde, wurde ich eingeladen, allfällige Änderungsvorschläge bezüglich Sonderschulung(Kleinklassen) einzubringen, was ich auch tat(mein Vorschlag: mehrere Gemeinden können sich zu einem Verband zusammenschliessen, und die beteiligten Gemeinden würden proportional zu den Kindern, die sie in die Kleinklasse schicken, von ihren Vollezeiteinheiten an die Gemeinde abtreten, damit dieselbe nicht die ganze "Last" zu tragen habe. Grundsätzlich stimmte man mir zu, erklärte mir aber, es bestehe die Weisung von oben, dass prinzipielle Änderungen nicht vorgenommen werden dürften. Aber vielleicht gäbe es in einigen Jahren dann eine solche. Unsere Aufgabe bestand somit darin, bloss kosmetische Korrekturen anzubringen.
Die BiD "denkt", die Basis hat auszuführen. Schade, wenn der Erfahrungsschatz von ausgebildeten Praktikern mehr berücksichtigt würde, könnten viele Leerläufe und auch viel Geld gespart werden.
- Weniger Schreibtischentscheide, vermehrter Einbezug der Lehrpersonen, die in der Praxis stehen.
Zu viele Reformen, die zu wenig überdacht wurden, bevor sie in die Praxis umgesetzt werden müssen.
Zeitliche Belastung der Lehrpersonen ist viel zu gross, viele Leute erkranken.
Gesellschaftliche Wertschätzung sollte gefördert werden.
MAB sollte durch weniger aufwändigen MAF ersetzt werden (Kosten-/Nutzenfrage!).
Lohnerhöhungen konsequent fordern.
- Es ist schön und gut, wenn die Exekutive die Schule gestaltet; leider fehlt der Bezug zur Realität, sprich den Kindern. Als Lehrperson muss der Spagat zwischen den Vorgaben der BiD und den Kindern gemacht werden. Da ist eine Überforderung von Kindern und Lehrpersonen vorprogrammiert.
- In allen Fächern sinnvolle, den heutigen Unterrichtsanforderungen genügende Lehrmittel herstellen.
Nicht einfach alle Kinder integrieren, darunter leiden die "normalen" Kinder. Klarere dafür weniger Vorgaben beim Lehrplan geben. Nicht immer mehr Fächer und Aufgaben in die Lehrtätigkeit hineinpacken. Klassenlehrkraft, die das meiste unterrichtet, sollte erhalten bleiben, da die Kinder eh schon genug Wechsel erleben (Kontinuität). Höchstens eine Fremdsprache auf der Primarstufe, viele Kinder sind hoffnungslos überfordert, man lernt Fremdsprachen sowieso besser, wenn man selber will (z.B. als Freifach anbieten). Eltern so mit einbinden, dass sie ihren Erziehungspflichten nachkommen. Wenn schon anders unterrichtet werden soll als früher, dann müssen genügend Räume und Finanzen zur Verfügung gestellt werden. usw. !!!
- Es wäre vielleicht nicht so schlecht, wenn sich die Bildungsdirektorin(sprich Frau Aepli) und ihr

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Unterknecht(M. Wendelspiess) im realen Schulalltag einmal während nur einer Woche bewähren müssten. Dann käme manche Fehlleistung erst gar nicht zur Anwendung.

- Liebe Bildungsdirektion
Bildung ist die Basis der Kultur. Fordert Kreativität der LP. Fordert und fördert die Begeisterung. Gebt Raum für Kreativität. Gebt viel, viel, viel Wertschätzung für alle LP. Mit konkreten Gesten! Fordert Qualität. Professionalisiert die Kontrolle der Schulen und Lehrpersonen. Unterstützt weiterhin möglichst viele neue Lösungen. Spart am richtigen Ort! Es gibt genug Sparpotential in der Administration. Verzichtet auf Sparübungen auf dem Rücken des Lehrpersonals. Lasst nicht die Angst regieren. Macht Mut.
Viel Begeisterung und Mut wünsche ich.
- Reduktion der Stundenzahl, da die zusätzlichen Arbeiten immer mehr Ressourcen benötigen.
- Die arbeitszeitliche und mentale Belastung im Lehrerberuf ist für Junglehrer sehr hoch. Ich würde es schätzen, wenn eine Arbeitszeitentlastung für Junglehrer eingeführt würde, zumal ja die sehr guten und obligatorischen Besprechungen mit der Fachbegleitung am Arbeitsort neben allen positiven Aspekten auch sehr zeitraubend sein können. Zudem liegt es in der Natur der Sache, dass Junglehrer für die gleiche Arbeit mehr Zeit benötigen, als erfahrenere Arbeitskollegen.
Klassengrößen von bis zu 27 Schülern, wie dies in unserem Schulhaus für eine 1. Sek A der Fall ist, empfinde ich als eine unerhörte zusätzliche Belastung.
- Pflegen auch Sie Ihr Personal gut.
- Die Arbeit als schulischer Heilpädagoge IF empfand ich als sehr viel weniger befriedigend als meine frühere Tätigkeit als Kleinklassenlehrer B.
Als IF Lehrperson konnte ich mit den wenigsten Schülern kontinuierlich arbeiten. Vieles blieb Flickwerk. Ich kam mir oft als Lerntechniker vor, welcher punktuell die Schüler reparieren soll.
Ich konnte nur Deutsch und Mathe Fördersituationen anbieten, was im Vergleich zur umfassenden Förderung als Kleinklassenlehrer beinahe spartanisch karg wurde.
Verhaltensauffällige Schüler bräuchten enge Bezugspersonen, welche sie langfristig führen und begleiten, dies übernimmt nun der Klassenlehrer.
Das Pflichtenheft ist sehr offen was immer wieder neue Absprachen und Klärungen mit den Lehrpersonen bedurfte. Manchmal war dies sehr belastend und wenig ermutigend.
Meine bezahlten Besprechungslektionen empfanden eigentlich alle als ungerecht, da die Klassenlehrpersonen ja auch unbezahlte Besprechungen mit mir hatten und ich zudem noch besser bezahlt war.
- Ich habe den Eindruck, dass niemand richtig den Überblick hat.
Wenn man nach einer Auskunft verlangt, weiss niemand genau Bescheid oder innert kurzer Zeit gilt wieder etwas anderes und man weiss nicht recht, woran man sich jetzt halten soll.
Vieles scheint mir zu wenig durchdacht, wird als Feuerwehrübung eingeführt. Bei Fragen zur Umsetzung kann einem wiederum niemand genau Auskunft geben.
Vieles wird in der Schule einfach erledigt, weil man muss.
- Als Teilzeitlehrperson kam ich oft an den Anschlag meiner Belastbarkeit und die Möglichkeit, etwas zu kompensieren, war äusserst gering.
Zu wenig Lehrmittel stehen bereit, um integrativ und individuell zu fördern.
Viel zu viel administrativer Aufwand im Alltag.
- Das Schulleitungspensum ist viel zu knapp. Wir leiten in ... eine Schule zu dritt und haben je 700 Überstunden pro Jahr.
- Es gibt keine praktischen Vorgaben und Leitinstrumente, die den Schulleitungen zur Verfügung stehen. Die Schulleitenden müssen ihre Aufgaben quasi selber erfinden und dies unbezahlt.
- Viele Berufe im Bildungswesen sind heute zu wenig attraktiv (Lehrer, Schulleiter). Die Verweildauer im Beruf wird immer kürzer. Diese Berufe müssen finanziell und arbeitszeitmässig wieder attraktiver gemacht werden. Lehrpersonen müssen von Tätigkeiten ausserhalb des Unterrichts vermehrt entlastet werden (z.B. durch Hausdienst im Schulhaus und Reduktion der Unterrichtsverpflichtung). Den Schulleitungen muss ein Sekretariat im Schulhaus zur Verfügung stehen.
Die Bildungsdirektion soll den einzelnen Gemeinden, Schulen mehr Entwicklungsspielraum geben. Es soll den Gemeinden frei gestellt sein, zusätzliche finanzielle Mittel der Schule zur Verfügung zu stellen. Es ist eine Illusion zu glauben, dass durch die Vorgaben der BiD die Schulen in allen Gemeinden gleichwertig sind. Die Arbeit würde viel mehr Freude machen, wenn der Spielraum für Entwicklungen

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

nicht so eng gesteckt würde.

- In Teams, in denen viele Leute Teilzeit arbeiten muss klar sein, was entsprechend dem Pensum in den Berufsauftrag hinein gehört.
Gab immer wieder schlechte Stimmung deswegen.
- Mein Vorschlag wäre es, pro Klasse zwei Lehrpersonen anzustellen. Es würde die Lehrpersonen zur Zusammenarbeit auffordern, zur professionellen Reflexion, Evaluation und Entwicklung des eigenen Unterrichts beitragen. Die Absprachen, der Austausch über die Klassensituation und über einzelne Schüler und SchülerInnen bilden Synergien. Dies konnte ich mit meinen bisherigen Stellenpartnerinnen erleben, was ich in der Arbeit als alleinige Klassenlehrperson sehr vermisste. Als Schulische Heilpädagogin erlebte ich Lehrpersonen, die sich eine Klasse teilten offener und aufgeschlossener, wie auch selbstkritischer als Lehrpersonen, die alleine eine Klasse führten. Die Aufgabenteilungen können zudem den einzelnen markant entlasten und der Beruf würde definitiv an Attraktivität gewinnen.
- Dieselben wie vorher bei der Schulpflege genannt.
Ausserdem: Mit der neuen Schulreform wurde absolut übertrieben. Sie ist von Theoretiker geplant worden und wir können nun in der Praxis strampeln und krampfen!
- Als Heilpädagogin auf Kindergartenstufe sollte ich integrativ arbeiten. Gelegentlich profitieren Kinder z.B. mit Wahrnehmungsdefiziten stark von separativen Förderangeboten, d.h. von Sequenzen, welche sich nicht zwingend am Kindergartensthema orientieren, sondern einen systematischen Aufbau bestimmter Lerninhalte (z.B. auditive Wahrnehmungsverarbeitung) bezwecken.
IF-Pensen dürfen nicht im Giesskannenprinzip verteilt werden (indem z.B. alle drei ... Schulen gleich viel IF zugeteilt erhalten). Dies ist m.E. ein riesiger Nachteil für jene Schülerinnen und Schüler in den am heterogensten zusammengesetzten Klassen. Heterogenität meint hier nicht nur die kulturelle Vielfalt, sondern ebenso den sozio-ökonomisch Hintergrund oder die Ausbildung der Eltern...
Werden Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit dem neuen Volksschulgesetz wirklich optimal eingesetzt?
- Mehr finanzielle Mittel für die Integration!
Die Bildungsdirektion sollte die Hilferufe der Schulen ernst nehmen und so schnell wie möglich etwas unternehmen!
Die Bildungsdirektion sollte in Schulen an sozialen Brennpunkten Schulbesuche machen und das Gespräch mit persönlich betroffenen Lehrpersonen suchen, um besser zu verstehen, dass ihre ausgearbeiteten Vorschläge nicht umsetzbar sind in Klassen mit über 90% fremdsprachigen Kindern aus bildungsfernen Elternhäusern.
Der Lohn der Kindergartenlehrpersonen ist zu tief! Weiss die Bildungsdirektion überhaupt, was an der Basis (im Kindergarten!) alles geleistet wird?
Nach den Sommerferien tritt jeweils ein "Sammelsurium" an verschiedenen Kindern in den Schulbetrieb ein. Die KindergärtnerInnen brauchen eine hohe Kompetenz, um die Kinder möglichst schnell kennen und einschätzen zu lernen um mögliche Massnahmen VORZUSCHLAGEN. Die KindergärtnerInnen müssen sich meist ohne genügende Unterstützungen von Fachpersonen (da hier auch gespart wird) entscheiden, WELCHE zusätzlichen Förderungen (Psychomotorik, Logopädie, Ergotherapie, etc.) ein Kind braucht. Die KindergärtnerInnen sind in den meisten Fällen die ersten Personen, die ein Kind ausserhalb der Familie sehen und beurteilen können, ob ein Kind altersgemäss entwickelt ist oder nicht.
Dies braucht ein grosses Wissen in diesen Bereichen und eine hohe Kompetenz, schwierige Gespräche mit Eltern zu führen. Hier leistet die Kindergartenlehrpersonen grosse Vorarbeit für alle nachkommenden Lehrpersonen.
Schau ich den Lohn meiner Kolleginnen von der Primarstufe an, fühle ich mich benachteiligt und spüre keine Wertschätzung gegenüber meiner Arbeit.

Falls die Bildungsdirektion dies anders sieht, bitte ich sie, einen Besuch in Kindergärten wie ... sie hat zu machen!

Herzlichen Dank

- Viel zu viele sinnlose Weiterbildungen, an denen man NICHTS Neues lernt und für die man seine Vorbereitungs- und Freizeit hergeben MUSS. Dadurch hat man keine Energie mehr für die Kinder, was eigentlich unsere Hauptaufgabe sein sollte.
Es wird oft vergessen, dass wir nicht 13 Wochen FERIEN haben.
Vier Stunden Kindergarten ohne eine Minute Pause sind anstrengender als vier Stunden in einem Büro

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

zu sitzen. Nach einem ganzen Tag Kindergarten, also fünfeinhalb Stunden, bin ich jeweils fix und fertig. Nicht so viele Reformen auf einmal einführen.

Mehrere Jahre Berufserfahrung sind mehr Wert als ein Diplom. Viele fähige Mitarbeiter müssen aufs nächste Schuljahr gehen, weil sie keine Qualifikation mehr haben. So verliert ihr gute Leute, und es hat ja sowieso zu wenige mit den Nötigen Diplomen. Ich verstehe das nicht und die Eltern der Schüler verstehen das ebenfalls nicht.

- Kindergarten sollte Lohnmässig endlich an Primarlehrer angeglichen werden!
Teamteaching auf Kg-Stufe sollte institutionalisiert werden, da heutige Anforderungen an LP und an Kinder alleine fast nicht mehr zu bewältigen sind.
- Leider muss ich an so vielen Sitzungen und Q-Gruppen teilnehmen, dass ich schlussendlich einfach am Unterricht, meiner eigentlichen Aufgabe, streichen muss! Die Rahmenbedingungen haben sich massiv verschlechtert. Gerne würde ich mal wissen, was alles zu meinem Berufsauftrag gehört und was da noch alles dazu kommt! Muss ich schlussendlich auch noch den Rasen mähen? Ich fordere, dass uns die Vorbereitungs- und Auswertungsstunden mit der IF-Lehrerin etc. entschädigt werden!
- Der Kindergarten ist obligatorisch und gehört zur Schule.
Die Arbeit im und um den Kindergarten ist sehr zeitintensiv und anspruchsvoll.
Der Lohn sollte angepasst werden!
- Liebe Bildungsdirektion
Von Herzen gerne würde ich baldmöglichst einen positiven Bescheid für die Anerkennung zur schulischen Heilpädagogin von der Bildungsdirektion in Empfang nehmen (betr. Briefs am 15. Februar 2010 eingeschickt). Vielen Dank für Ihre prompte Rückmeldung!
Freundliche Grüsse
..
- Unmögliche Homepage!
Ich mag es nicht, wenn ich am Telefon 700x weitergeleitet werde.
Die Anliegen wurden immer abgeklärt und ich bekam Rückmeldung, Danke.
- Reformpunkte auf ihre Durchführbarkeit prüfen.
Ehrliche Evaluationen durchführen bevor definitiver Einführung oder neue Punkte verordnet werden.
Nicht nur positive Rückmeldungen publizieren.
Alle sollten dieselben Voraussetzungen bekommen wie in der Erstphase (z.B. IF in der Gemeindeund dann...).
- Sicher weniger Administration und dafür umso mehr Kontinuität im Schulwesen. Nicht vergessen, dass bei allen Neuerungen und Entscheidungen das Wohl des Kindes immer im Mittelpunkt stehen muss.
- Bitte einmal Besuche in der Praxis machen!
Sehen wie viele Kinder nicht sozialisiert sind, dies reicht in meiner Klasse von Steine werfen bis zu Gaggi an die WC-Wand schmieren, alles "Hilfeschreie".
Da in der Stadt ... die 4jährigen keinen Halbklassenunterricht geniessen, kann man dies nicht einmal thematisieren.
Es braucht Beziehung und kleine Gruppen dazu. In der Familie sind diese Kinder im Mittelpunkt, Einzelkinder, haben eigenen TV im Kinderzimmer.
Der Lehrplan ist für meine Kinder unrealistisch, utopisch und weltfremd. Zuerst sollten die Kinder einigermaßen lernen sich sozial verträglich zu verhalten, Dies geht nur mit Beziehung und Konstanz, mit Wärme und Engagement einer Lehrkraft. Was nützen mir die 2 Stunden wöchentlich der IF, welche nur gerade kurz zu Besuch ist? Die Kinder kennen sie kaum. Das schafft nur Unruhe.
- Das Unterrichten einer Klasse mit aus Kleinklassen integrierten oder Kindern mit anderen Defiziten ist unbefriedigend. Ich habe das Gefühl, dass ich es so gar niemandem mehr recht machen kann. Die Unterstützung durch eine (nicht ausgebildete) IF-Lehrerin ist zwar hilfreich, jedoch sind die jetzigen dafür zur Verfügung stehenden Lektionen viel zu wenig, um damit etwas erreichen zu können, also den Unterricht auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder abzustimmen.
- Weniger Administration ist manchmal mehr - Qualität sollte vor Quantität gehen.
Bei einem Pensum von 33 % ist der Besuch von allen Teamsitzungen übertrieben.
- Es ist unzumutbar, derart grosse Klassen zu haben in denen die "normalen" Kinder zu kurz kommen, da man sich nur noch um die Integrationskinder, ADHSler und sozial-emotional verwehrlosten Kinder kümmern muss.
Wenn ich 23 Kinder habe, davon nur zwei richtig Schweizerdeutsch sprechen zu Hause und die

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Klassenlehrperson auch noch aus dem Ausland kommt, frage ich mich, wie sie solche Kinder in unser Land integrieren wollen.

Hinzu kommt der Ärger mit den vielen Sitzungen und Weiterbildungen, die nichts bringen - höchstens die Stimmung im Team derart anheizen, dass oft kein normales Gespräch mehr geführt werden kann. Alle sind chronisch überlastet, was bei dem vielen Schreibkram nicht überrascht.

Die Arbeit mit den Kindern wäre schön, doch sie tun alles, damit der Beruf zur Hölle wird.

- Die Weiterbildungen haben mir in diesem Schuljahr Kraft gegeben, als Klassenlehrperson zu überleben.

Das breitgefächerte Angebot von Kursen und Modulen finde ich sehr unterstützend.

Als Kleinklassenlehrperson habe ich Bestätigung als KP gesucht, auch als Teamteaching LP.

Das Teamteaching ist eine schwierige aufwendige Angelegenheit, hier sollten bessere Anleitungen gegeben werden oder nützliche Empfehlungen.

Ich arbeite gerne mit Schulkindern zusammen. Auch älteren Wiedereinsteigerinnen sollte eine Chance gegeben werden.

- Als Junglehrperson bin ich mit den Anforderungen, eine integrative Klasse zu leiten, überfordert. Dies lernt man nicht in der Ausbildung. Ich bin zudem in Elterngesprächen oft ratlos, wie ich mit den Eltern kommunizieren muss. Oft spielen dort auch psychologische Aspekte mit, mit denen ich nicht umzugehen weiss. Damit meine ich den gesamten Bereich der Kommunikation mit Eltern.

Des Weiteren bin ich darüber enttäuscht, wie sehr man sich als LP mit Administrativen Dingen beschäftigen muss. Mir bleibt wenig Zeit um meine Lektionen gut vorzubereiten. Da in meiner Klasse viele Kinder hier und da eine Fördermassnahme haben und Extra-Hilfe brauchen. Dies wird auch durch Sitzungen und Absprachen verstärkt. Ehrlich gesagt, ist mir die Lust, den Kindern wirklich etwas beizubringen, vergangen. In solch anspruchsvollen Klassen mit derart unterschiedlichen Bedürfnissen (von hochbegabt bis weit unterdurchschnittlich) kann eine LP ohne grosse Erfahrung nicht standhalten. Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit bei den Kindern gar nicht ankommt. Ich kann niemals allen Bedürfnissen gerecht werden. Das zehrt an den Nerven.

Ein anderer wichtiger Punkt ist, dass unter den Eltern viel geredet wird. Da ist man schnell einmal die liebe oder die böse LP. Viele Gerüchte entstehen und als LP hat man fast keine Chance mehr diesen Ruf zu revidieren. Alleine der Gedanke, dass die Eltern überall mitreden können und bestimmen dürfen, wie was im Unterricht passiert, ist schlimm. Ich habe das Gefühl, dass ich ja keinen Fehler machen darf, ohne dass ich gleich die Retourkutsche der Eltern bekomme. "Warum machen sie dies, warum machen sie das? Aber wissen Sie, so ist das nicht ok." Lob erhält man selten.

Diesen Job sollen Menschen machen, die ein festes Nervenkostüm haben. Ich bin nach diesem Jahr einfach erschrocken und aufgewacht und nun ist mir klar geworden, welchen Beruf ich erlernt habe. Das ganze Drumherum wird an der PH eben nicht erzählt oder gelernt. Man ist auf sich alleine gestellt. Für mich ist es eine zu grosse Verantwortung als Klassenlehrperson. Ich werde in Zukunft nicht mehr so schnell eine Stelle als KLP antreten. Ich möchte aber weiterhin ein kleines Pensum unterrichten. Einfach ohne Klassenverantwortung!

- Ich finde es eine Zumutung, dass eine Lehrperson, welche für 2 1/2 als Entlastung eingestellt wird (mit dreissigjähriger Erfahrung als regelmässige Vikarin) im ersten Jahr der Festanstellung mit dem MAB "belohnt" wird.

- Reagiert auf die misslichen Bedingungen! Es wird so viel gefordert und erwartet von den Lehrpersonen. Wie sollen wir all den Integrationen, dem Individualisieren, den Eltern etc. gerecht werden, wenn uns dazu die Zeit, die Ressourcen, die Platzverhältnisse, die Kompetenzen etc. fehlen? www.schule-im-sinkflug.ch: Ich solidarisiere mich voll und ganz damit! Tut was, sonst laufen uns noch mehr gute, qualifizierte Leute davon, das kann's doch nicht sein!

- Damit den Lehrpersonen genügend Zeit fürs Kerngeschäft, für guten Unterricht bleibt, sollten die Aufgaben "Drumherum" eher abgebaut werden.

- In Sachen Integration ist mehr Unterstützung nötig. Unterstützungslektionen durch Heilpädagogen/Heilpädagoginnen oder zweite Lehrpersonen müssten erhöht werden.

Für Besprechungen zwischen Lehrpersonen und Unterstützungslehrpersonen müssten ans Arbeitspensum angerechnete, bezahlte Lektionen zur Verfügung stehen.

Die neben dem Unterrichten zu leistenden Arbeiten (v.a. Organisatorisches und als bei Lehrpersonen selbstverständlich erachtetes) sollten in einen verhältnismässigen Rahmen kommen oder als zusätzliche Pensen aufgeführt werden können.

Bei MABs muss auch mit einem "sehr gut" bewertet werden können. Ja, man kann sich immer verbessern, doch dann sollen uns die bewertenden Personen dies bitte mal in einem im Verhältnis

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

stehenden Aufwand vorzeigen. Wir bewähren uns eigentlich tagtäglich mit intensiver Präsenz mit den Kindern.

- Der administrative Aufwand mit Formularen, Sitzungen, Evaluationen, etc. ist sehr gross und nimmt meiner Meinung nach wertvolle Zeit in Anspruch, die man anderweitig (z.B. zur Vorbereitung und Nachbereitung des Unterrichts) besser investieren könnte.
- Es wird zu viel von einer Lehrperson erwartet. Das Kerngeschäft des Unterrichtens rückt immer weiter in den Hintergrund. Diese Entwicklung finde ich schade.
Das System der integrativen Förderung funktioniert nur bedingt. Die Umsetzung ist schwer oder teilweise unmöglich.
- Es müssten mehr männliche Lehrpersonen auf der Primarstufe tätig sein.
Die Schulleiterinnen haben ein zu grosses Machtpotenzial, da die Teilpensen-Frauen allem zustimmen. Warum dies so ist kann ich nur erahnen. Ev. weil den Teilpensen-Frauen ihr Pensum wichtiger ist als die Sache.
- Weniger Bürokratie im Schulwesen fördert das Wohlbefinden der Lehrer! Bei neuen Lehrmitteleinführungen vermehrt die Lehrer einbeziehen. Man stellt fest, dass oft kein Bezug zur aktuellen Lehrsituationen genommen wurde. Zu kopflastige Lehrmittel !
- Hört mehr auf die Lehrpersonen und lasst nicht Schreibtischhocker entscheiden!
Passt bitte auf meine Kolleginnen und Kollegen auf, die Burnout-Rate ist zu hoch. Sucht Möglichkeiten (z.B. von Klassensekretärinnen), die den teils unnötigen Krimskrums und die organisatorischen Probleme lösen.
Mehr Lohn wäre sicher ein Grund, wieder in den Beruf einzusteigen. Ich hatte bereits zwei top MABs (Beurteilung 1) und nie eine Lohnerhöhung gekriegt, wie demotivierend!
- Klassengrösse reduzieren.
Klassenlehrerfunktion entschädigen (Stundenanzahl verringern).
Integration nicht auf Biegen und Brechen.
- Ich habe mich durch mangelnde Unterstützung seitens der Gewaltprävention (welche zum Zeitpunkt meines Begehrens auf jeden Fall unter besetzt war-also selbst ein "Opfer") im Stich gelassen gefühlt. die Schulleitung hat sich zwar gegen Schluss auch eingesetzt, aber schlussendlich ist man - gibt es Probleme in der Klasse (in meinem Fall Mobbing unter den Schülern mit massiven Auswirkungen auf die betroffenen Eltern) - auf sich alleine gestellt. Fehlt dann Unterstützung von der SL oder anderen Stellen, ist man schnell am Limit und ausserstande, auch noch Zeit für Vorbereitung etc. aufzubringen.
Als Lehrperson ist man heute mehr denn je Psychologe, Soziologe, Ernährungsberater, ausserschulischer Friedensstifter, Sekretär etc. Ich für meinen Teil war überfordert, einer Tränen überströmten, aggressiven 45jährigen Frau, welche selber massive psychologische Probleme hat, erklären zu müssen, weshalb jetzt niemand kommt von "dieser Stelle", um die Situation zu beruhigen. Ein geregelter Schulalltag war kaum mehr möglich - die eigentliche Freude am Beruf verschwindet immer mehr.
Ausserdem sind mir die zu überwindenden Instanzen ein Dorn im Auge. Bsp.: Ist ein Kind nicht mehr tragbar, dauert es Wochen, bis das Kind versetzt werden kann (zuerst muss es vor die PTs, dann vor das IDT etc.).
Generell bin ich für die Integration, muss aber sagen, dass sie - zumindest bei uns - soweit fehl geschlagen ist. wenn man gleich drei Kinder in der Klasse hat, welche die volle Aufmerksamkeit beanspruchen, leidet der Rest der Klasse. Die IF-Lehrperson kommt viel zu wenig, um viel erreichen zu können. Die Stimmung (zumindest in den Städten) ist mehrheitlich mies, was auch verständlich ist - z.B. wird immer öfter von Seiten der Eltern mit der Presse gedroht.
Ich bin seit Januar krankgeschrieben, in meinem Schulhaus sind es mittlerweile drei zurzeit. Wenn man dann auch noch das Weihnachtsessen aus Spargründen selber zahlen muss, trägt das auch nicht unbedingt zu einer positiven Grundstimmung bei.
- Ich erachte die Elternmitarbeit als grundsätzlich wichtig und notwendig, doch musste ich leider erfahren, dass nicht allen Eltern klar ist, wie diese Mitarbeit aussehen soll, bzw. wie weit sie gehen kann und wo Eltern definitiv nichts mehr mitzuarbeiten und vor allem mitzuentcheiden haben. Ich bin überzeugt, dass hier noch sehr viel Erklärungs- wenn nicht sogar Aufklärungsbedarf besteht!
Mir sind sehr, sehr viele Klagen von Lehrpersonen zu Ohren gekommen, die sich aufgeregt, beschwert oder einfach nur bedauert haben, dass sie so viel administrativen Aufwand erledigen müssen. Ich habe dies dank meinem kleinen Pensum und der Fächerkombination nicht am eigenen Leib erlebt, doch stellte ich fest, dass eigentlich motivierte und engagierte Lehrpersonen mit dem Gedanken spielen,

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

einen anderen Job zu suchen - das fände ich sehr schade!

Es erscheint mir überaus wichtig, aktuelle und künftige Reformen MIT den Lehrpersonen aufzugleisen und dann allenfalls durchzuführen! Nur mit der Unterstützung der Leute vor Ort haben solche Projekte überhaupt eine reelle Chance, erfolgreich zu verlaufen. Ganz grundsätzlich erscheint mir hier das Motto "weniger wäre mehr" als sehr passend!

Die Lohnsituation im Kanton Zürich ist längst nicht mehr befriedigend. Ich werde in einem Nachbarkanton mehr verdienen. Das wird auch anderen Lehrpersonen zu Ohren kommen, die sich relativ einfach einen anderen Job suchen können!

Ganz zum Schluss noch dies: lange dachte ich, dass der Kanton Zürich im Bildungswesen eine absolute Vorreiterrolle hat. Nach nur zwei Jahren Schuldienst und vielen Stunden Gesprächen mit anderen Lehrpersonen habe ich mein Bild revidiert. Zwar empfinde ich die Kommunikation der Bildungsdirektion noch immer als sehr von sich überzeugt und somit überheblich, doch kann ich ihnen versichern, es gibt Kantone, die mehr drauf haben und besser zu ihren Angestellten schauen.

Trotz allem wünsche ich allen, die in der Schule Zürich mit und für Kinder arbeiten, viel Freude und Begeisterung!

- Bitte nicht mehr so viele Veränderungen und Reformen!
- Individualisierung und Differenzierung sowie Freude am Lernen sollten gefördert werden.
Lernen in Kleingruppen braucht PLATZ.
Erweiterte Lern- und Unterrichtsformen brauchen Unterstützung, Platz, Zeit, sinnvolle Lehrmittel und Lernmaterialien.
Anstellungsbedingungen sollten verbessert werden.
Lohnstufenanstiege sollten grundsätzlich möglich sein - nicht immer wieder weggespart werden.
Leistungsdruck hemmt Lernerfolg und Lernfreude. Mit Freude und Lust kann oft mehr erreicht werden als mit Druck und Dampfwalzenpädagogik.
Infrastruktur (auch für Informatik!) muss verbessert werden, damit den Anforderungen entsprochen werden kann.
Weiterbildungen der PHZH müssen Praxis- und Handlungsorientiert sein.
Autonomie der Schuleinheiten soll gewährt und gefördert werden.
- Die "Reformitis" ist kaum auszuhalten als 100%-Lehrer.
Unsäglich viele absolut überflüssige Sitzungen. Diese Sitzungen befassen sich kaum mit unserer Arbeit mit den Schülern.
Es wirkt wie Beschäftigungstherapie für Lehrkräfte, dabei hat man mit der Arbeit im Klassenzimmer genug zu tun.
Ich stelle fest: Es gab vor 20 Jahren auch eine Schule, die funktioniert hat und in der die Schüler den Stoff gelernt haben.
Heute tut man so, als ob sich alles verändert habe. Das ist Augenwischerei, denn der Schüler ist und bleibt eben ein Kind, das man dort abholt, wo es steht. Der ganze Rest (Reformen und Pi-Pa-Po) hat keinen effektiven Nutzen.
- Die Integration aller Schüler benötigt definitiv mehr Ressourcen in Form von Unterstützung durch weitere Lehrpersonen im Klassenzimmer, aber auch für Organisationen wie Puls Plus oder Intermezzo.
Es kann nicht sein, dass Klassen "verhaltensauffällige Schüler" in ihrer Klasse aushalten müssen, weil diese in oben genannten Schulen keinen Platz haben! Es wird weiterhin Schüler und Jugendliche geben, die man nicht integrieren kann!
- Auf zeitliche Belastung der Lehrpersonen achten.
Arbeitsbedingungen anpassen, Burnouts entgegen wirken.
Teilzeitangestellte im Auge haben, Job bietet sich sehr an, daher auch sehr viele Teilzeiter. Probleme gibt's mit anwesend sein müssen an Nicht-Arbeitstagen, da diese anderweitig (Familie, andere Jobs, etc.) bereits besetzt sind. Stellenpartner als eine Person anschauen, nicht zu sehr Wochenlektionen als Limit nehmen!
Umsetzung Volksschulgesetz nicht zu stur verfolgen, anpassen an Verhältnisse/Möglichkeiten/Bedürfnisse der einzelnen Schulgemeinden/Schulhäuser, auch in zeitlichen Vorgaben.
Sinnlose Abläufe sein lassen (z.B. externe Evaluation einer Schuleinheit, welche erst seit einem Jahr besteht und der erste Schulleiter bereits wegen Burnouts vertreten wird u.ä.).
- Die Umsetzung der vielen Reformen gehen vollumfänglich zu Lasten der Lehrpersonen. Vieles sind Schnellschüsse, die von den Leuten an der "Front" ausgetragen werden müssen. Es sind gute Ideen, aber an der Planung der Umsetzung scheitert vieles. Es sind viel zu wenig Ressourcen da!

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

- Die Bildungsdirektion sollte mehr bei den Lehrpersonen nachfragen, ob etwas möglich ist, bevor sie es umsetzen. Vieles soll sofort umgesetzt werden, obwohl die dafür notwendige Infrastruktur oder die dafür notwendigen Mittel & Materialien fehlen. Immer mehr wird in den Stundenplan genommen, der Lehrplan wird aber nicht angepasst (gleicher Inhalt, aber weniger Zeit dafür).
- Anstatt immer neue Konzepte und Reformen zu erarbeiten, sollte wieder der Kernkompetenz der Lehrpersonen (Kinder unterrichten, fördern, unterstützen) mehr Beachtung geschenkt werden. Als verantwortungsbewusster Mensch sehe ich mich gezwungen diesen Beruf für den Moment aufzugeben, da ich nicht mehr in der Lage bin, ihn unter den jetzigen Bedingungen verantwortungsvoll auszuführen. Zu viel Bürokratie und notwendige Absprachen mit anderen Lehrpersonen, wenig Unterstützung von Seiten der Schulleitung, da diese selbst überlastet ist, Konflikte mit Distanz- und grenzenlosen Eltern, mangelhafte Lehrmittel, usw. Dies sind nur einige unter vielen Kritikpunkten, die genannt werden könnten. Die Qualität des Unterrichts leidet und somit auch die Betreuung der Kinder.
- Gerne würde ich die Mitarbeiter der Bildungsdirektion auffordern, Schulbesuche zu machen. Dann könnten sie die Umsetzung des Volksschulgesetzes Eins-zu-Eins erleben. Vielleicht würden sie dann verstehen, dass nicht alles, was theoretisch völlig logisch erscheint, in der Praxis auch sinnvoll umzusetzen ist.
- Warum soll alles, was gut läuft, neu gemacht werden?
Die Lehrer sollen sich wieder mehr auf das Kerngeschäft (den Unterricht) konzentrieren können!
Bei all den Aufgaben neben dem Unterricht ist es schwierig, gesund zu bleiben. Der Unterricht verkommt oft zur Nebensache.
- Ich war 13 Jahre sehr gern Lehrerin und der Entscheid zu kündigen, fiel mir äusserst schwer. Ich bin nicht bereit, das Kerngeschäft zu vernachlässigen und möchte weiterhin hinschauen, wenn es einem Kind schlecht geht. Neben den vielen Sitzungen und der Administration (beides stets zunehmend) ist dies nur mit einem grossen Energieaufwand und vielen Extrastunden möglich. Da ich nur 60 Prozent gearbeitet habe, konnte ich diesen Einsatz über mehrere Jahre leisten ohne ein Burnout zu riskieren. Aufwand und Ertrag stimmen so aber nicht mehr überein.
- Kleinere Klassen: 25 Schüler in ... sind zu viele, wie soll man da individuell fördern können, wenn man so viele schwache Schüler in der Klasse hat? Die guten Schüler bleiben auf der Strecke. Mehr IF-Stunden, integrierte Förderung (z.B. mit DaZ-Lehrerin), weniger Arbeiten ausserhalb des Unterrichts (z.B. Quims-Arbeitsgruppen), mehr Zeit für den Unterricht und Elternarbeit!
Schulevaluation: Schule auf Schulhausklima, Führungskompetenz der Schulleitung, Zusammenarbeit im Team, Wohlbefinden der Schüler evaluieren!
- Gehen Sie sorgsamer mit den personellen Ressourcen und den Ihnen anvertrauten Kindern um!
Bei allem Reformwahn vergessen Sie den Menschen, seine wirklichen Bedürfnisse, seine Möglichkeiten. Es kann nicht sein, dass für alle immer das gleiche richtig ist. Jeder Mensch ist individuell und so sollte auch die Art seiner Förderung wirklich individuell sein. Verschiedene Modelle sollten nebeneinander gleichberechtigt existieren dürfen. Das eine förderbedürftige Kind ist genau richtig in einer heterogenen Regelklasse, andere eben nicht, sind völlig überfordert mit den vielen Eindrücken um sie herum und zu kaum einem Lernerfolg bei noch so viel Mühe von allen Seiten zu bringen. Es kann nicht. Auch das Lernumfeld, sprich Klasse, ist überfordert mit diesen Kindern. Da helfen auch keine 1-3 Lektionen mit Heilpädagogen, DaZ-Lehrern, später Assistenten im Schulzimmer. Diese Kinder haben das Recht, weiterhin in einem geschützten Umfeld ihren ureigenen Lernprozessen nachgehen zu können. Und die Lehrperson hat das Recht, einen Unterricht abhalten zu können, der den Kindern gerecht wird, sie neugierig macht, zum Lernen motiviert, ihnen vielfältige Erfahrungen ermöglicht. Im Moment muss er oder sie aber weitestgehend einen Unterricht abhalten, der vielmehr einer Schadensbegrenzung gleicht. Die LP muss an so vielen Fronten kämpfen, Unterricht, Elternarbeit samt SSG, Q-Tage, Q-Gruppen (bringt eh nichts, ist Alibi-Übung hoch 10), administrative Aufwendungen en masse, Sitzungen bis zum Abwinken, dass das eigentliche Kerngeschäft - Schüler, Beziehungsarbeit, Bildung - zu kurz kommt. Stümperarbeit ist die Konsequenz. Die Ratten verlassen das sinkende Schiff, wie es so schön heisst.
Zu allem diesem Ärger kommt für uns Heilpädagogen hinzu, dass frühere heilpädagogische Tätigkeiten nur ansatzweise angerechnet werden und wir nach verschiedenen Stufen entlohnt werden, ungerechterweise dazugesagt. Denn es kann mir niemand von Ihnen glaubhaft machen, dass ein SHP auf der KiGa-Stufe weniger Arbeit, Aufwand betreibt und Energie in sein Aufgabenfeld steckt, als ein SHP auf der OS. Klaro finden sich so wenige von uns für die KiGa-Stufe. Ich selber um keinen Preis. Mag noch so sehr stimmen, PRÄVENTIV. Wenn die Arbeit so wenig gewertet wird, dann nicht. Ich möchte einer Arbeit nachgehen, die mir Spass macht, mir Zufriedenheit schenkt, meinem Ethos als

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Lehrer entspricht, in der Beziehungsarbeit möglich und gefördert wird, in der ich mich nicht mit und an unnützen administrativen leerlaufenden Tätigkeiten aufreiben muss. Wo mit vorhandenen Ressourcen sorgsam umgegangen wird und nicht auf Teufel-komm-raus an falschen Ecken gespart wird.

Dies ist momentan nicht der Fall, vielleicht nur in der Stadt ... in diesem Masse überbordend.

Und was nochmals erschwerend hinzu kommt: der momentane und v.a. zukünftige Mangel an gut ausgebildeten, motivierten und engagierten Lehrern sollte zu denken geben; doch genau denen werden dickste Steine, ja Felsbrocken, in den Weg gelegt. Ich gehöre dazu. Man lese nur die vielen Stellenanzeigen mit dem Zusatz "nur mit EDK anerkanntem Lehrerdiplom", etc. Es ist eine Schande.

Ich mag diesen an sich wundervollen und anspruchsvollen Job unter diesen kruden Umständen nicht mehr machen. Und das, obwohl ich seit 19 Jahren Lehrerin, 18 davon im heil-/ sonderpädagogischen Bereich tätig bin und dies immer mit Herz und Seele.

Nein, danke!

- Bitte, überdenkt gut und genau, was Ihr der Lehrerschaft, den Schülern und deren Eltern noch alles aufbürdet und verspricht, um es dann doch nicht einhalten zu können! Wir Lehrer sind von den Gemeindebehörden abhängig, die sich wiederum mit den Auflagen des Kantons für alles entschuldigen. Die Arbeitsbedingungen sind überhaupt nicht mehr angepasst an die Erwartungen der betroffenen Schüler, Eltern und auch der Lehrpersonen: Administratives ist zu stark im Vordergrund, Formulare ausfüllen wird wichtiger als Schule geben und Sitzungstermine in allen möglichen Gremien fressen die Erholungszeiten (die auch ein erfahrener Lehrer braucht) meist gänzlich auf.
- Die Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes in unserer Schulgemeinde führte bei mir persönlich zu Überlastung, Unzufriedenheit, Frustration und enormem Zeitaufwand neben der Unterrichtstätigkeit, sodass ich mich zur Kündigung entschloss.
Ich sah die Kernaufgaben im Ausüben meiner Tätigkeit als Primarlehrerin im Unterrichten und in der Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern, in ihrer Förderung und Unterstützung auf ihrem schulischen und persönlichen Weg. Diesen Aufgaben konnte ich leider in den vergangenen Jahren nicht mehr so gerecht werden, weil zu viel Energie bei der Teamarbeit und in den Arbeitsgruppen/Administration verloren ging. Ich habe die letzten drei Jahre zunehmend Zeit für die Schule investiert, obwohl ich mein Pensum von 100% auf 60% reduziert habe. Diese Tatsache stimmte für mich nicht mehr, was mich zur Kündigung bewegte und weswegen ich mich jetzt beruflich neu orientieren möchte.
- Zustände an der Front kennen lernen; Einbezug der Lehrpersonen bei Erneuerungen, nicht nur überstülpen,
finanzielle Mittel für Sinnvolles einsetzen z.B. kleinere Klassen, Schulräume auf neuen Stand bringen
Unbezahlten Urlaub erleichtern.
- Da bleibt einem eben eigentlich fast die Spucke weg oder anders gesagt ich bin sprachlos, weil so viel so schief läuft. Man darf zwar sagen, dass ja gehen kann, wem die aktuellen Veränderungen zu schaffen machen, aber dumm ist, dass dann eben vor allem die Guten gehen. Aber ich glaub das wissen die selbst ja auch schon zur Genüge. Am liebsten hätt ich einfach wiedermal Zeit gehabt ganz normal zu unterrichten. Aber das schien bei all diesem Wahn an Ideen von oben nicht wirklich im Fokus der BiD zu sein.
Schade für die Kinder - weil ich als LP ja gehen kann, die müssen aber bleiben.
- Sie sollen bitte möglichst schnell ihre krankhafte Reformitis und Projektitis begraben. Ständig wird etwas geändert oder neu eingeführt. Wir Lehrer müssen ständig irgendwelche Fürze in die Tat umsetzen, die sogenannte Schreibtischtäter ausgeheckt haben, die entweder keine Ahnung von der Umsetzung in die Praxis haben oder als ehemalige Lehrpersonen, für ein Projekt ins VSA herangezogen wurden und nun dort auf irgend eine Art weiterbeschäftigt werden müssen.
Es ist eine wahre Katastrophe, wie die Lehrer heutzutage mit Arbeit zugeschüttet werden, die mit dem Kerngeschäft, dem Unterrichten nichts zu tun haben. Es wird uns die Zeit geklaut, die dann eben fürs Wesentliche fehlt.
Die Einführung der Fremdsprachen auf Primarstufe hat sich als totaler Blödsinn erwiesen. Löhnen tut sich das für ganz wenige intelligente Kinder, die diese Sprache auch später locker erlernen könnten. Für alle anderen Kinder (und nicht zuletzt auch für die Lehrpersonen) ist es ein riesiger Krampf. Meine 5. Klässler haben zudem ein grosses Durcheinander von Franz und Englisch. Mit den beiden Frühsprachen fördere ich unweigerlich den (Früh-)Schulfrust für viele Kinder.
Versprochen wurde beim Frühfranzösisch einst ein spielerischer Sprachunterricht. Das war Augenwischerei! Im heutigen Zeugnis werden Franz und Englisch genau so stark wie das Deutsche gewichtet. Es zählt vor allem die Leistung und nochmals Leistung! Ende 6. Klasse haben die Schüler so eine Ahnung von zwei bis drei Fremdsprachen, beherrschen tun sie aber gar nichts wirklich. Für das

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

wurde ungeheuer viel Geld aufgeworfen und wird von den Lehrpersonen tagtäglich ein riesiger Aufwand betrieben, der sich letztendlich überhaupt nicht lohnt. Ich habe jedenfalls noch keinen Lehrer getroffen, der von den beiden Frühsprachen in der Primarschule begeistert ist.

Stuft das Französisch doch bitte wieder in die Oberstufe zurück (für die B-Schüler auf freiwilliger Basis) und führt das Englische frühestens in der 5. Klasse ein. So könnte man sich wieder besser aufs Wesentliche konzentrieren.

- Der Lohn ist zu klein. Die Klassen sind zu gross. Zur Integration von Sonderschülern fehlt es an Ressourcen. Als LP bin ich zu sehr mit Administrativem (Formularkrieg) und Absprachen mit x anderen Fachpersonen beschäftigt, so dass die Zeit für Unterrichtsvorbereitungen eindeutig zu kurz kommt. Sprachunterricht (Fr / En) mit 24 oder mehr Kindern ist absolut nicht sinnvoll. Halbklassen auf der Mittelstufe. Durch die Integration immer schwieriger Schüler bleiben Durchschnittsschüler auf der Strecke. Das Niveau ist in den letzten 8 Jahren massiv gesunken.
MAB ist überflüssig. Andere Kantone machen es uns vor.
Sparmassnahmen dürfen nicht als pädagogische Massnahmen verkauft werden.
- Momentan sind Lehrpersonen rar. Tragen Sie Sorge zu Ihren Angestellten. Nehmen Sie Ängste ernst. Der LehrerInnenberuf ist äusserst anspruchsvoll, von allen Seiten werden Anforderungen gestellt. Dagegen müssen die Lehrpersonen auch geschützt werden. Umstrukturierung ist nur in kleinen Schritten und mit Begleitung sinnvoll.
- Mehr Geld für die Bildung (Lehrpersonen, kleinere Schulklassen, Sonderklassen) zur Verfügung stellen!
Mehr von den Eltern und den Kindern einfordern (Selbstverantwortung)!
Mehr Wertschätzung für unseren Berufsstand würde vieles lindern!
- Ich war in den ersten 6 Jahren eine topmotivierte, mit Herzblut engagierte Lehrerin! Seit der Einführung der Reformen bin ich unzufriedener geworden - was man in der Zwischenzeit übrigens von allen Mittelstufenlehrern hört -, was mich sehr beschäftigt! Zu grosse Klassen, der Halbklassenunterricht fehlt, das neue Zeugnis bringt einen enormen Mehraufwand: 4 Kompetenzen müssen in den Fächern Französisch, Englisch und Deutsch getestet werden. Die Schüler sind nur noch am Prüfungen schreiben und ich nur noch am Korrigieren - schliesslich brauche ich ja Beweismateriel für den Übertritt! Eigentlich bin ich Primarlehrerin geworden, weil ich auch das Musische fördern wollte. Leider kommt dies viel zu kurz. Für mich ist es absolut keine kindsgerechte Schule mehr. Nur die intellektuellen Kinder werden hauptsächlich bestätigt! Die Eltern beklagen sich auch oft über die Sprachfächer. Englischwörtli und Französisch parallel zu lernen ist zu viel. Ich frage mich, warum man diese Fächer nicht freiwillig anbieten kann oder zumindest nicht benoten kann?
Diese Tatsache bewog mich leider dazu, nicht nur die Gemeinde beruflich zu verlassen, sondern sogar den Kanton Zürich. Den Primarlehrerberuf mag ich "eigentlich" immer noch sehr. Ich werde daher in einen anderen Kanton gehen, wo die Kinder noch Kinder sein dürfen und noch nicht so gepusht werden wie im Kanton Zürich. Ich komme sehr gerne wieder in den Kanton Zürich zurück, wenn der Leistungsdruck wieder "kindsgerechter" wird.
- Sieh weitere Bemerkungen.
- Das Verhältnis Lohn und Arbeit stimmt nicht. Ich mache extrem viele Stunden unbezahlte Arbeit. Dazu bin ich nicht mehr bereit. Vor allem in der Unterstufe, mit all den vielen schönen Anlässen mit den Kindern und Eltern. Alle einzelnen Elterngespräche, die in der 1. Kl. obligatorisch sind, machen wir gratis. Wo ist da die Wertschätzung?
Die engagierten Lehrpersonen laufen davon, weil der Druck und die Arbeit nicht im Verhältnis zum Lohn stehen.
- Die Integrative Förderung ist unter den momentanen Rahmenbedingungen leider kaum möglich. Es fehlen zeitliche und personelle Ressourcen.
Zudem plädiere ich für eine gemässigte Form der Integration. Integration so weit wie möglich, aber nicht in jedem Fall. Kinder mit starken Wahrnehmungsdefiziten oder/und stark störendem Verhalten (hängt ja oft auch zusammen), werden immer grössere Stofflücken haben, was auf die Dauer stark auf ihren Selbstwert drückt und Missverhalten verstärkt. Sie können nicht ihrem Niveau entsprechen, angemessen gefördert werden.
Ein weiterer wichtiger Punkt erscheint mir die Klassengrösse zu sein.
- Vertrauen statt Kontrolle in bewährte Lehrpersonen.
Wertschätzung der Arbeit.
Keine zusätzlichen Gremien, die alles kompliziert machen.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Vereinfachung der Amtswege.

Anwesenheits- und Protokollführungspflichten reduzieren.

- Ich glaube ich werde erst wieder in diesen Beruf zurückkehren, wenn sich die Bedingungen bessern und die Lehrpersonen mehr ENTlastet werden, nicht NOCH mehr BELastet.
- Die Ressourcen für die integrative Förderung sind derart zusammengestrichen worden, dass ich meine Arbeit als SHP nicht mehr als ausreichend und befriedigend betrachten kann. Der Sozialindex ist viel zu flach angelegt: Schuleinheiten mit vielen SchülerInnen aus ökonomisch und/oder sozial benachteiligten Verhältnissen sollten im Verhältnis viel mehr Ressourcen erhalten.
Unter solchen Bedingungen werden gute, engagierte Lehrkräfte verheizt!
- Keine Reformen und Projekte mehr in den nächsten 10 Jahren.
Sich für mehr Ressourcen bezüglich Integration einsetzen. Wenn dies nicht möglich ist, diese Reform aufgeben. Schauen, dass die Anstellungsbedingungen - zeitliche Belastung/Lohn - und das Ansehen der Lehrerschaft verbessert werden.
Den aufgebauchten Bildungsapparat abbauen, damit Geld einsparen, welches für kleinere Klassen eingesetzt werden könnte.
- Die Belastung der Lehrpersonen durch die Reformen und vor allem durch die integrative Förderung ernst nehmen und zusehen, dass die Lehrpersonen auch zukünftig fundiert ausgebildet werden. Den Beruf aufwerten und somit auch attraktiv machen.
- Zu viele Reformen, die nicht miteinander koordiniert sind, erschweren den Schulalltag!
Die PHZH schafft Praxisferne LPs! Mehr Unterrichtserfahrung ermöglichen!
Keine Spezialisten ausbilden, sondern Klassenlehrer, die (fast) alles unterrichten können!
- Kleinere Klassen bei so hohem Fremdsprachenanteil sind dringend notwendig. Mit 24 Erstklässlern, die wenig Deutsch sprechen und verstehen, wird man dem einzelnen Kind nie gerecht.
Finanzielle Entschädigung für Klassenlehrerinnen mit IS-Kindern ist absolut zwingend.
Lieber weniger Lehrpersonen an einer Klasse (z.B. EINE Klassenassistentin, die Teamteaching, Englisch, DaZ und IF und möglichst auch IS erteilen kann).
- Die Tatsache, dass ich als ältere und gute Lehrerin keinen Stufenanstieg (Lohn) erhalte, ist demotivierend.
Und Tschüss!
- Ich höre mit dem Schulegeben auf, weil der administrative Aufwand, die vielen Sitzungen ein Mass angenommen haben, die nicht mehr tragbar sind, wenn daneben noch seriös vorbereitet werden soll.
Ein weiterer Grund für die Kündigung sind die vielen Reformen und besonders die letzte, die Umsetzung der sonderpädagogischen Massnahmen.
Ich habe keine Lust mehr unter diesen Bedingungen für eine Klasse verantwortlich zu sein.
- Administration und Abläufe sollten einfacher und zweckmässiger sein.
Wertschätzung gegenüber Lehrpersonen höher gewichten.
Reformen langsamer einführen.
Keine neuen Inhalte in die Schule tragen.
- Verbessern sie die Anstellungsbedingungen für Klassenlehrer! Z.B. Vollpensum mit 25 Lektionen.
- Manchmal wird zu sehr vom Bürotisch aus entschieden. Es wäre oft besser, intensiver mit der Basis zu diskutieren, bevor man eine Neuerung verherrlicht. Zum Beispiel bei der Ausbildung: Module wählen.
Dass sich das nicht bewährt, war von Anfang an klar.
Anderorts hat man bei Neuerungen schon negative Erfahrungen gemacht. Warum muss es der Kanton Zürich auch noch testen?
- Weniger Vorschriften erlassen.
- Hört mal mit den dauernden Reformen auf, welche alle am Schreibtisch ausgeheckt werden und mit der Praxis diametral verlaufen. Leere Versprechungen über Arbeitsbedingungen und Lohnwirksamkeiten sind lähmend. Die Zeit, welche in Konzepterarbeitung verpufft wird sollte besser den Kindern zugutekommen. Der administrative Nonsens bringt nur Arbeit, sonst nichts.
- Es wäre toll, wenn auch Lehrpersonen ernst genommen würden, die kritisch eingestellt sind. Vor allem Frauen und Männer, die schon länger unterrichten, können vergleichen und erkennen, welche Reformen taugen oder eben nicht. Kritik ist nicht Bequemlichkeit, sondern das Ergebnis von Erfahrung. Mein Wunsch ist, dass all die BeraterInnen und TheoretikerInnen einmal unter den heutigen Bedingungen mindestens ein Jahr lang die Verantwortung für eine Klasse tragen würden.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Warum ist das 100%-Pensum einer UST-Lehrkraft immer noch 29 Lektionen, wenn sie gar nicht mehr als 28 erteilen kann? Ist das eine verdeckte Sparübung?

- Die sinnlosen und teuren Schulversuche sofort abbrechen.
Die unnötige Bürokratie, welche die Lehrpersonen jeglicher Stufe oder Faches ausgeliefert sind, sofort stoppen.
Die unnötigen Sitzungen, welche Lehrpersonen im Rahmen des neuen Bildungsgesetzes besuchen müssen streichen. Die Schulleiter sollen die Möglichkeit haben zu entscheiden, für welche Lehrpersonen die Teilnahme wichtig ist.
Die BiD muss vermehrt auf die Basis hören und nicht vom hohen Turm dirigieren und bestimmen. Damit wären wieder sinnvolle Klasseneinteilungen und Klassengrößen möglich.
Die Ausbildung der Lehrkräfte wieder sinnvoll ausüben.
Die Ausbildung der HA-Lehrpersonen wird nicht mehr korrekt ausgeführt. Schleichender Abbau dieses wichtigen Faches.
Die Kinder brauchen nicht nur kopflastige Fächer, dies bestätigen Eltern immer wieder. Dies führt dazu, dass die BiD eines Tages sagen kann, sie hätten keine Lehrkräfte mehr und dieses Fach somit aus der Stundentafel streichen. Bereits praktiziert mit den Werkstunden 5./6. Primar.
Es wäre sinnvoll, wenn die BiD all die Probleme an einer Weiterbildung den Lehrpersonen in den Klassen 1:1 weitergeben könnte. Würde mich interessieren, wie dies Frau Aepli, Herr Wendelspiess und Co. lösen würde. Nicht nur ein Tag, mindestens eine Woche in allen Fächern.
- Viele der Reformen der letzten Jahre haben zu einer deutlichen Erschwerung der Arbeitssituation geführt. Ansprüche, jedem einzelnen Schüler individuell gerecht zu werden, sind stark gestiegen, obwohl die äusseren Umstände (Klassengröße: 24-28 während der letzten 10 Jahre) es nicht zulassen, diese zu erfüllen. Die Einführung des sonderpädagogischen Konzeptes sowie das Organisieren des Teamteaching im ISF erleichtern die Situation nicht. Durch die Einführung der Schulleitungen in Kombination mit dem MAB, der starken Zunahme an Regeln und Gesetzen und nicht zuletzt einer arroganten externen Schulevaluation wird insbesondere engagierten, langjährigen und verantwortungsbewussten Lehrkräften eine Misstrauenskultur entgegengebracht, welche stark demotivierend ist.
Hier ist dringender Handlungsbedarf angesagt, wenn eine Abwanderung der engagiertesten und besten Lehrkräfte verhindert werden soll.
- IF Ausbildung v.a. für ältere Lehrpersonen individueller ermöglichen.
- Die Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes langsam und sorgfältig angehen und die Meinung der Ausführenden, also der Lehrpersonen ernst nehmen und einbeziehen.
Rahmenbedingungen schaffen, welche uns die Arbeit erleichtern: kleinere Klassen, weniger fliegendes Personal (Leute, die nur für einzelne Lektionen zugezogen werden), weniger neue Reglemente.
- Die gleichen wie bei der Schulpflege erwähnt.
- Ein Reformstopp wäre endlich angebracht!
Meinung der Basis (nicht irgendwelcher Bildungstheoretiker) vermehrt einbeziehen.
Die Lehrer wieder ihr Kerngeschäft tun lassen!
- Die Bildungsdirektion sollte einen Marschhalt in der Schulentwicklung einschalten. Eine Brachzeit, wo sich alle Neuerungen setzen und bewähren können. Die integrative Schulform muss grundsätzlich überdenkt werden. Meine jetzige Klasse mit 27 zum Teil sehr anspruchsvollen Schülern, grosser Heterogenität ist auf die Dauer nicht zu verkraften. Die Unterstützung durch den Heilpädagogen besteht aus nur 4 Lektionen. In den vielen übrigen Lektionen betreue ich diese Kinder, ohne heilpädagogische Ausbildung und entsprechendem Salär! Diese Situation war es, die mich letztendlich dazu bewogen hat, meiner Gesundheit den Vorrang zu geben und zurückzutreten.
- Das Projekt 'Integration' wird sich als teurer Fehlschlag herausstellen. Fast niemand hat einen wirklichen Nutzen.
Sonderklassen, Kleinklassen oder wie immer sie geheissen haben, waren für viele eine gute Lösung: Für die betroffenen Kinder, weil sie eine gute Betreuung hatten, für die sog. 'normalen' Kinder, weil die Lehrer auch für sie genügend Zeit und Kraft hatten, für die Lehrer, weil sie sich nicht immer noch mehr verzetteln mussten, für die Eltern, weil sie eine verantwortliche Hauptansprechperson hatten, für die Steuerzahler, weil es bestimmt günstiger war, für die Schulleitungen, weil die Organisation einfacher war, für die Heilpädagogen, die nicht zu Wanderpredigern verkamen, für den Stundenplanordner, der einfacher zu einem Ende kam, für die DaZ-Lehrerin, die ihre Stunden schliesslich auch noch einigermaßen sinnvoll platzieren konnte usw. Da frag ich mich doch, wofür die ganze Integriererei gut

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

sein soll! Ach ja, die Sozialkompetenz soll gefördert werden. Das funktioniert aber nur bei genügend Ressourcen und optimalen Bedingungen und Kindern, die – siehe oben...

Das Abwürgen der Einschulungsklassen (mit nur noch einem Jahr sind sie für viele Gemeinden nicht mehr zu machen) geht eine optimale Möglichkeit verloren, Kinder zu integrieren. Ein paar wenige IF-Lektionen bringen es nicht. Man merkt: Durch die Hintertür soll die Grundstufe erzwungen werden, die mitverantwortlich war, dass das erste neue Volksschulgesetz so kläglich gescheitert ist.

- Die Verknappung des Lehrpersonenangebots, namentlich auf der Oberstufe, stellt alle Beteiligten vor grosse Probleme. Diese Umfrage zeigt aber, dass der Zeitpunkt erreicht ist, an dem man die Betroffenen schnell und direkt mit ihren Sorgen einzubeziehen versucht. Für diese Bemühung habe ich grossen Respekt.

Meine besondere Besorgnis erregen die anstehenden Sparübungen. Gemäss einer Studie ist der Bildungsbereich die "Branche" mit der höchsten Rendite - nach der Pressemitteilung 12%. Folglich riskiert man bei Einsparungen in diesem Bereich, die eigene Prosperität zu untergraben. Ob solche Feststellungen eine folgerichtige Zukunftsorientierung nach sich ziehen können, ist letztlich auch eine Frage des aktuellen Bildungsstands und ein Prüfstein für den Einsatz der vergangenen Jahre. Ich kann auch nicht behaupten, dass es ausschliesslich am Geld liegt. Aber ich denke, es sind Grenzen erreicht. Dennoch bin ich persönlich auch optimistisch: Einsicht folgt Besserung.

- Das Unterrichten macht mir grosse Freude. Leider geht es in diesem Beruf nur noch minimal um dieses Kerngeschäft. Mit Einführung des neuen Volksschulgesetzes und seinen neuen Anforderungen an den Lehrerberuf ist mir der Spass ordentlich vergangen, so schade!
Es wäre wünschenswert so einiges zu ändern, damit man wie vor 10 bis 20 Jahren den Beruf ausüben könnte! Wann merkt man endlich das Hauptproblem?

- Erst einmal ein Jahr an einer Sek C unterrichten - und dann Entscheide über Fremdsprachenobligatorium und das Aufheben/das Integrieren von Kleinklassen-SchülerInnen entscheiden.

- Diese Umfrage bezüglich Austritt kann ich befürworten.

- Lassen Sie der Schule und damit uns als Lehrpersonen Zeit, Reformen und Neuerungen zu verdauen und zu integrieren. Zuviel ist ungesund und einfach von "oben" Diktirtes und Kontrolliertes belastet mehr, als das es wirklich hilft. Die Theoretiker und Coaches und Berater und Wissenschaftler sind meiner Meinung nach viel zu weit weg von den täglichen Mühen und Nöten im Klassenzimmer. Viele Projekte und Ideen klingen gut, wenn die Schüler motiviert und eigenverantwortlich lernen würden. Dies ist aber nicht mehr als ein frommer Wunsch, die Realität sieht anders aus.

Also, statt mit immer neuen Ideen zu kommen, wie die Schule zu retten sein könnte: Lehrpersonen entlasten, Ruhe und Zeit für Beziehung in den Schulalltag bringen, und die Eltern zur verantwortungsvollen Mitarbeit (bereits vor dem Schulalter) auffordern. Im Übrigen kann die Schule nicht korrigieren, was durch fehlende Werte und Erziehung bereits im Kleinkindalter verlorengegangen ist.

Vielleicht sollten die Bildungstheoretiker endlich mal die Augen öffnen für die Realität. Durch immer weiteres Schrauben am System werden höchstens die Beteiligten immer mehr abgenützt.

- Dieselben wie bei der Schulpflege.
Die BiD sollte zukünftig vermehrt Besuche an der Front durchführen, so dass sie endlich merken, dass ihre Reformen nicht umsetzbar sind und die Realität anders aussieht als vom warmen Bürostuhl aus.
- Es braucht unbedingt Entlastungsstunden für Klassenlehrpersonen. Die "Integration" von Sonderschülern und Kleinklässlern stellte sich als schwierig bis unmöglich heraus.
- Für die Arbeit als IF-Lehrperson sind zu wenig finanzielle Ressourcen vorhanden. Darum kann die integrative Förderung nicht sinnvoll umgesetzt werden.
- Als Oberstufenlehrerin fühle ich mich im Dschungel der Ansprüche an Schulabgänger alleine gelassen. Dringend notwendig sind verbindliche, schlanke Lehrpläne und auf sie abgestimmte Lehrmittel und standardisierte Tests. Der überladene Lehrplan und die offenen Lehrmittel (Deutsch- und Fremdsprachunterricht) bewirken, dass jede Lehrperson das Rad neu erfinden muss. Dies ist zwar eine spannende Arbeit, kann aber neben den anwachsenden Belastungen in anderen Bereichen (Schülerbetreuung, Elternarbeit, transparente Kommunikation, administrativer Aufwand, Projektarbeit, Schulentwicklungs- und Weiterbildungsarbeit, ...) nicht mehr in guter Qualität geleistet werden.
- Es ist NICHT NUR in der heutigen Zeit des Lehrermangels für mich unverständlich, dass frühere Erfahrungen in andern Berufen nur zur Hälfte angerechnet werden. Gerade als Absolvent einer

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

Berufslehre weiss ich beispielsweise was es heisst, sich für eine Lehrstelle zu bewerben.

Die Erfahrung in meinem erlernten Beruf ist für mich als Fachlehrer zudem eine grosse Hilfe, die durch die Anrechnung in der Lohneinstufung nicht genügend berücksichtigt wird.

Als ehemaliger Leiter eines Jugendhauses (spätere Tätigkeit) ist es zusätzlich ärgerlich, mit vielen schwierigen Situationen von Schülern gut zurechtzukommen und nur die Hälfte der früheren Erfahrung angerechnet zu bekommen.

- Die Reformen sind überhaupt nicht ausgereift und durchdacht und miserabel geplant. Die Lehrpersonen und Schulleitungen müssen das austragen, was oben verpatzt wird, darunter leiden ebendiese und der Unterricht kommt zu kurz.
Zudem sind die Zukunftsperspektiven als Lehrer sehr schlecht und der Lohn nicht angemessen. Aus diesen Gründen wende ich mich von diesem Beruf ab.
- Mehr Zeit für das Kreative, insbesondere bei Junglehrern
- Die Anerkennung deutscher Staatsexamen sollte vereinfacht und vor allem entsprechend angepasst werden; gerade im Bereich der Sekundarschule erachte ich es als "überzogen" Nachqualifikationen zu verlangen, die eine weitere Tätigkeit als Klassenlehrer nahezu ausschliessen und einen in ein mehrere Jahre dauerndes Vollzeitstudium zwingen; Wochenendkurse wären hier absolut ausreichend!
- Als Fachlehrerin Sekundarstufe Haushaltskunde fühle ich mich gegenüber den neu ausgebildeten Lehrern diskriminiert. Bei unserer Ausbildung wurde die Diplommittelschule verlangt, diese bereitet besser auf diesen Beruf vor als die Matura. Dann hatten wir eine Ausbildung genossen, welche auf nur diesem einen Fach abschloss. Dies ist gegenüber den neu ausgebildeten Lehrern eine viel intensivere Ausbildung. Dass nun der neue Lehrer mit dieser Minimalausbildung in Haushaltskunde mehr Lohn bekommt, verstehe ich nicht. Es kann doch nicht sein, dass nur das eine Jahr mehr Grundausbildung (Matura 4 Jahre, DMS 3 Jahre) so viel mehr gewichtet wird, als die Fachausbildung in der Berufsausbildung. Die neuen Kollegen sind zum Teil nicht fähig, dieses Fach richtig zu erteilen und dafür erhalten sie noch mehr Lohn als wir Fachkräfte?
- Zumutbare Nachqualifikation für stufenfremde Lehrpersonen: Ich unterrichtete 7 Jahre als Sek-B-Lehrerin, hatte gute MAB und MAGs, meine Schülerinnen und Schüler haben angemessene und realistische Anschlusslösungen gefunden und fühlen sich dort wohl und können bestehen. Ich bin der Meinung, ich habe ihnen eine solide Schulbildung bieten können. Trotzdem müsste ich mit unverhältnismässigem Zeitaufwand eine Nachqualifikation absolvieren, wo mir meine Erfahrung fast gar nicht angerechnet wird, um das zu machen, was ich erwiesenermassen schon gut kann.
Die Unterscheidung von Sek A und Sek B-Lehrpersonen (resp. Sek und Real) wieder einführen, denn die Anforderungen an eine Sek B-Lehrperson sind vor allem didaktisch und disziplinarisch und weniger fachlich. Mit der heutigen Lösung werden viele potenzielle Sek B-Lehrpersonen von diesem Beruf ausgeschlossen (z.B. braucht man für Englisch auf der Sek B definitiv kein Proficiency)
Geleitete Schulen finde ich eigentlich eine gute Sache, ich habe auch schon positive Beispiele erlebt, aber es steht und fällt mit einer führungsstarken Persönlichkeit des Schulleiters.
Gratulation zum Rückzug des sonderpädagogischen Konzeptes. Es freut mich, dass für Einmal die Basis erhört wurde. Es braucht Mut, einen Fehler einzugestehen. Leider passiert das viel zu selten!
- Die ISF ist NUR ein Sparprogramm und kaum eine gerechte Förderung der einzelnen Schüler! Dieses System ist gescheitert. Durch diese Idee werden Lehrer und Schüler verheizt. Ich wünsche mir, dass die Bildungsdirektion wieder vermehrt bei der Basis nachfragen und nicht irgendwelche abgehobenen Ideen entwerfen und dann die Schulen dem Schicksal überlassen.
- Nach bald 15 Jahren Schulentwicklung stelle ich fest: wenig Nutzen, zu grosser zeitlicher Aufwand. In jeder Gemeinde die gleichen Themen: Schüler-Eigenverantwortung und individuelles Arbeiten, Elternmitwirkung, Partizipation... Wo bleibt die Methodenfreiheit? Soll hier Platz geschaffen werden für Privatschul-Angebote?
Weil aber davon jede/r in der Volksschule dreinschwatzt, werden Lehrer zwischen Schüler- und Elternforderungen, politischen, wirtschaftlichen und (den oben erwähnten) pädagogischen Ansprüchen aufgerieben: Wie man's macht, es kann gar nie richtig sein.
Die spezialisierte Fachausbildung der Lehrkräfte auf der Sekundarstufe und der gleiche Stundenplan für alle SchülerInnen ist eine absolute Fehlplanung: Leistungsschwache SchülerInnen mit gleich viel Lektionen durch alle Fächer zu schleppen hat nichts mit Chancen-Gleichheit zu tun. So viele demotivierte SchülerInnen wie die letzten Jahre habe ich vorher nie erlebt. Strukturell lässt sich dies wohl kaum lösen, auch nicht mit stufen- und klassenübergreifendem Unterricht. Eine Lehrkraft für die intellektuell schwächeren Schülern sollte nach wie vor ein Allrounder sein, da ist ein zeitintensives und

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

aufwändiges Fachstudium fehl am Platz. Was bringt da ein Franz-Spezialist? Frust auf beiden Seiten. Da brauchte es anders geschulte Lehrkräfte, die ohne Stoffdruck (weniger ist oft mehr) Zeit haben für die Sorgen und Probleme der Jugendlichen. Also: Kleinere Klassen, weniger Hektik, mehr Beziehung! Mehr Leute an der Basis, weniger Personal beim nicht-unterrichtenden Überbau (kostenneutral)!

- Es ist an der Zeit, das MAB abzuschaffen. Das Geld, das für die Mitarbeiterbeurteilung verschleudert wird, könnte im Bereich der Bildung besser eingesetzt werden.
Es ist nicht nötig, dass der Kanton Zürich für jedes Fach ein eigenes Lehrmittel kreieren muss, wenn es gute Lehrmittel aus anderen Lehrmittelverlagen gibt (Bonne Chance aus dem Berner Lehrmittelverlag anstelle von Envol).
Die Arbeit der Klassenlehrperson soll endlich einmal honoriert werden. In anderen Kantonen werden die Klassenlehrpersonen seit Jahren mit einer Wochenlektion entschädigt.
- Mit den aktuellen Bildungsreformen in der Stadt ... bin ich nicht einverstanden.
- Finde nicht in Ordnung, wenn mündliche Abmachungen getroffen werden und diese von der Schulleitung, respektive Schulpflege (die davon nichts wusste), nicht eingehalten werden. Abmachung: Klassenzug zu Ende begleiten, trotz Pensionsalter. Trotz Lehrermangel muss man plötzlich den Jungen Platz machen als Argument.
- Nicht zu viele Reformen und schrittweise vorgehen.
Warum ändern, was gut funktioniert?
- Das System Schule hat keine Eckwerte mehr. Vieles ist unklar und nicht geregelt.
Beispiel: Ein Schüler, ohne Deutschkenntnisse muss in eine 2. Sek B integriert werden. Zu den fehlenden Sprachkenntnissen kommen ungenügende Leistungen in allen Fächern dazu.
Was gilt jetzt? Der Lehrplan? Das Zeugnisreglement?
Der Beispiele sind noch viele.
- Sind die Kündigungen und der grosse LehrerInnenmangel und die daraus entstehenden Diskussionen (Lohn, Arbeitszeit,...) nicht genug Worte?
- Weniger Reformen, dafür gezieltere und durchdachtere. Wir haben zu wenig Zeit, um all die verlangten Aufgaben seriös und sorgfältig auszuführen. Das Kerngeschäft kommt zu kurz. Von der BiD spüre ich zu wenig Unterstützung und Wertschätzung. Der Lohn stimmt nicht mehr! Ich begann 1997 zu unterrichten, nachdem den JunglehrerInnen gerade der Anfangslohn gekürzt worden war. Das habe ich nie mehr aufgeholt. Wertschätzung muss auch via Lohn gezeigt werden. Nach 13 Jahren erfolgreicher Arbeit als Lehrerin und Schulleiterin reichen nicht nur schöne Worte als Anerkennung für die geleistete Arbeit.
Ganz wichtig: Reduktion von 28 auf 26 Pflichtlektionen! Als Sprachlehrerin auf einer Sek A komme ich mit 14 L. für 50% nie und nimmer durch. Ich arbeite regelmässig zu viel.
- Ich war mal gerne Lehrer, mit meinen Kompetenzen bin ich dumm, dass ich mich in den Staatsdienst gestellt habe.
Seit der PISA Studie herrscht ein zielloser Aktivismus.
Was unternimmt die BiD zur Wahrung der Würde der Lehrkräfte (Art. 7 der Bundesverfassung)? Im Gegenteil, sie hilft bei der Demontage des Lehrerberufes aktiv mit. V.a. Herr Wendelspiess sollte die Presse nicht mehr mit kontraproduktiven Informationen füttern.
Die Sparpolitiker helfen aktiv mit, das Staatsgerüst zu zerstören.
Hören sie auf, jeden pädagogischen Furz mitzumachen, v.a. die Integration schießt völlig über das Ziel, auf der Strecke bleiben die Lehrkräfte sowie die mittleren-guten SuS.
Schaffen sie endlich wieder brauchbare Lehrmittel für die schwächeren SuS, EnVol und Sprachwelt Deutsch sind für B und C Schüler nicht zu gebrauchen.
Leider kann die BiD auch nicht erklären, wie der Spagat zwischen Individualisierung und standardisierten Test funktioniert.
- Der Erneuerungszug fährt zu schnell! Die Belastungen in den Schulen sind enorm hoch, zumal sich ja nicht nur die Schule verändert, sondern auch die Gesellschaft mit ihren Ansprüchen.
Das mag für Sie wie ein schlechter Witz klingen, ist aber sehr ernst gemeint!
Die Bildungsdirektion hat sich entschieden gegen ungerechtfertigte Vorwürfe gegenüber der Volksschule zu wehren. Die Meinungsmache der Medien bleibt zu oft unwidersprochen! Dies hat sehr direkte Auswirkungen auf die Arbeit der Schulleiter und Lehrpersonen. Wie kommt ein Kind in die Schule, das neben dem Alltagsfrust zu Hause die Kommentare der Eltern zu all den Zeitungsartikeln und Leserbriefen mitbekommt?
Herr Wendelspiess ist absolut unhaltbar! Entweder wird er immer wieder falsch zitiert (was ich nach so

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber der Bildungsdirektion deponieren?

vielen dokumentierten Fehlritten nicht wirklich glaube) oder dieser Mann ist eine absolute Zumutung für jede Lehrperson, die sich im Alltag in rauer See behaupten muss!

- Die BiD hat seit bald zwei Jahrzehnten konsequent der Dreiteilung der Oberstufe entgegengewirkt. Die Oberschule/SekC kommt weder bei der Entwicklung neuer Lehrmittel mehr vor (alte brauchbare werden nicht mehr aufgelegt), noch ist der pädagogische Wert der Stufe erkannt und gewürdigt. Derzeit ist ideologisch Integration das Mantra – bis dann in ein paar Jahren aus finanziellen Gründen wohl wieder zurückgerudert wird. Allerdings nicht um eigene Fehleinschätzungen zu korrigieren, sondern um sinnvolle Schulformen unter neuem Namen glanzvoll neu zu erfinden.
- Zu viele Reformen verzetteln unsere Arbeit.
Die Stundenzahl sollte reduziert werden.
Klassenlehrpersonen sollten für ihre Arbeit eine zusätzliche Stundenreduktion erhalten.
- Bitte mit den Reformen wieder zurück auf Feld Eins!
- Reformhektik drosseln: Nicht alles, was äusserlich modern und fortschrittlich wirkt, führt auch zu einer nachhaltigen Verbesserung der Volksschule.
Die Oberstufe nicht zu Tode reformieren oder, wenn man es aus politisch-dogmatischen Gründen doch tun will, wenigstens so ehrlich sein und auf Pseudo-Vernehmlassungen wie gegenwärtig «Chance Sek» verzichten.
- Endlich die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte vor allem durch Pensenreduktion verbessern und alle Lohnanstiege und Teuerungsausgleiche, die mir bisher verweigert wurden, auszahlen.
- Siehe Bemerkungen zur Schulpflege.
- Ich kann zu einem grossen Teil nicht mehr hinter den Reformen vor allem im sonderpädagogischen Bereich stehen. Das System ist unzulänglich sowohl für die Regelklassen LPs und Schüler als auch für die Schüler mit Förderbedarf. Das Versprechen, Integration zu fördern und keine Ressourcen abzuziehen wird nicht eingehalten. So wie die Schule im Moment von allen Seiten angeschossen wird, macht mir die Arbeit in diesem Umfeld keinen Spass mehr.
- Schulleitungen müssen dringend einen klarer gefassten und kürzeren Aufgabenkatalog haben
in schwierigen Personalfragen braucht es seitens des Volksschulamtes eine klarere und direktere Kooperation, z.B. im Einsatz von Lehrpersonen, die ihrer Aufgabe nicht gewachsen sind
- Überfluten Sie die Schule nicht immer wieder mit neuen, zeitaufwändigen Projekten. Die Lehrpersonen werden mehr und mehr mit administrativen Arbeiten überhäuft und laufen zum Teil auf Notstrombatterien! Achten Sie bitte darauf, dass die Schulleitungen keine Pflichtlektionen mehr halten müssen. Diese Pflichtlektionen verkomplizieren den Alltag und nützen nicht viel. Bitte achten Sie ebenfalls darauf, dass der Beruf des Lehrers wieder attraktiver wird uns sich vermehrt junge Menschen für diesen Beruf interessieren.
- Die Schulpflege hielt sich NICHT an personalrechtliche Bestimmungen; deswegen zog ich eine Rechtsanwältin (vom Zürcher Schulleiterverband vermittelt) bei und konnte dadurch glücklicherweise eine Vereinbarung aushandeln ...
- Wenn nicht in kürzester Zeit dafür gesorgt wird, dass die Volksschulen mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden (in der jeweiligen Stufe ausgebildete Lehrpersonen mit den richtigen Fächern, weniger Bürokratie, Wertschätzung der geleisteten Arbeit, Sekretariat für jede Schuleinheit, Schaffung von Ressourcen für Schulleitende, damit diese die Schulen nicht nur verwalten sondern dort auch wirklich pädagogisch arbeiten können, ... ,) wird die Qualität der Volksschulen weiter abnehmen.
Wenn weiter nur über Belastung der Lehrpersonen und Schulleitungen gesprochen wird, werden sich zuerst die Besten unter ihnen einen neuen Arbeitsplatz suchen. Und wenn die Pensionierungswelle vollends die Schulen erreicht hat, kündigt jeder, dem sich eine halbwegs vernünftig erscheinende Alternative ausserhalb der Volksschule anbietet.
In den nächsten Jahren wird es kaum mehr gelingen, an den Schulen Stundenpläne mit gut ausgebildeten Lehrpersonen zu gestalten, da nicht dafür gesorgt wurde, genügend qualifizierte Lehrpersonen auszubilden.

Weitere Bemerkungen:

- Ich freue mich, dass ich im neuen Schuljahr die HFH beginnen kann. Ich werde ganz sicher viele neue Ideen und Modelle kennen lernen und sie in drei Jahren mit Freude selber versuchen zu umsetzen. Da erhoffe ich mir große Unterstützung Ihrer Seite.
Vielleicht sind ja bis dahin noch andre Interessante Modelle ausgearbeitet, die meinen Wünschen mehr entsprechen.
Ganz wichtig zu sagen, ich schaue zurück und sehe 14 Interessante und gute, erfüllte Jahre. Ich gehe nicht "gefrustet", sondern voller Tatendrang, um Neues zu lernen und nach drei Jahren als ausgebildete Heilpädagogin einzusteigen.
- Die Arbeit mit Kindern ist eine wunderschöne Arbeit, und man sollte sich viel Zeit nehmen dafür. Durch die vielen Neuerungen, obligatorischen Weiterbildungen, Projektarbeiten, Integrationen mit Mehraufwand durch viele Gespräche kommt die Kernarbeit zu kurz.
- Zu viel Bürokratie verhindert die Eigeninitiative der Lehrpersonen. Und gerade dies würde gute Lehrpersonen (oder allg. gute Arbeitskräfte) ausmachen.
- Die administrativen Aufgaben haben für Klassenlehrpersonen stark zugenommen. Sie müssen dringend entlastet werden.
- Wieso muss im Kanton Zürich das Rad immer neu erfunden werden, wenn an anderen Orten zum Gleichen oder Ähnlichen bereits Erfahrungen, Material vorhanden ist?
- Ich habe mit viel Engagement und Freude 4 Jahre Klassen mit Integration geführt. Ich habe gelernt, mit vielen Leuten zusammenzuarbeiten. Aber es hat mich an den Rand meiner Belastbarkeit gebracht. Ich mag nicht mehr. Ich brauche eine Pause sonst laufe ich in ein Burnout.
- Ich würde wieder genau den gleichen Beruf erlernen und ausüben, wenn ich nochmals als Junglehrer beginnen dürfte, jedoch würde ich eigene Ideen und Intentionen vehementer realisieren und mehr Feedbacks der Bildungsdirektion liefern, damit "Obrigkeit" Kontakt zur Basis intensiveren müsste.
Lehrkräfte, welche sich altruistisch für ausserschulische Jugendanliegen engagieren, sollten einen entsprechenden Bonus erhalten (nicht für Lehrkraft persönlich, nein, sondern für Unterstützung seiner Projekte)!
- Ich habe 20 Jahre auf der Volksschule gearbeitet und bin stolz darauf. Aber jetzt geht es in eine Richtung, die mir nicht mehr gefällt.
- Ich hatte 8 sehr lehrreiche Jahre am Schulhaus... Dabei konnte ich vor allem von meinen TeamkollegInnen profitieren. Sie werde ich in guter Erinnerung behalten, ebenso unseren derzeitigen Schulleiter.
- Der Beruf ist sehr schön und die Stelle in ...hat mir eigentlich gefallen, aber die Umstände sind nicht befriedigend.
- Die Schulleitungen sollten besser kontrolliert werden. Unsere Schulleitung ist meines Erachtens total überfordert und kommt so letztendlich der Fürsorgepflicht nicht nach! An unserer Schule herrscht wenig Wertschätzung und vor allem totale Gleichgültigkeit gegenüber den Tatsachen. Es sind bei uns in den letzten zwei Jahren (seit wir die Schulleitung haben) diverse Lehrpersonen über längere Zeit krank gewesen (Burnout, etc.), aber es scheint niemanden wirklich zu kümmern, im Gegenteil: den betroffenen Lehrpersonen wird danach erst recht "zleidgwärcht"! Das finde ich echt besorgniserregend!
- Ich hatte das Glück in einem noch relativ offenen, undefinierten, da neuen Bereich zusammen mit einem an der Sache interessierten Schulleiter, Teilzeit arbeiten zu können, mit einem unbelasteten privaten Umfeld. Ich war also sehr privilegiert. Dabei sah ich jedoch auch LP an der momentanen Situation im Schulbetrieb leiden, die keine so privilegierte Ausgangslage hatten!
- Seht doch endlich mal ein, dass Erfolg in der Schule von gutem Lernklima abhängt. Dieses wird erreicht durch ein gutes Sozialverhalten, das in jeder Klasse die Grundlage bilden sollte. Die Wissensvermittlung ist dann das sogenannte "Tüpfchen auf dem i". Ich bin überzeugt, dass dieser Punkt während der Ausbildung an der PHZH erste Priorität haben muss und nicht Mathematik, Standardsprache, etc. Lernt die Kinder vermehrt, mit dem Herzen zu sprechen, denn dieses ist auch bei den Kleinen schon sehr gross!
- Gilt Rücktritt mit 64, für eine Frau, als frühzeitiger Rücktritt, wie anfangs aufgeführt?
- Mit viel Elan und Freude habe ich mit den Kindern gearbeitet, aber die vielen Neuerungen, die für die Kinder nichts/wenig nützen, haben das Arbeiten sehr erschwert. Viel Büroarbeit/Papierkram benötigt

Weitere Bemerkungen:

viel Zeit, die dann bei der Arbeit für die Kinder fehlt. Ebenfalls muss viel Zeit aufgewendet werden um alle Termine, Stundenpläne mit div. Therapeutinnen und Eltern (Elterngespräche) zu koordinieren und abzusprechen.

Viele Papiere damit Leute Dinge kontrollieren können von denen sie nicht viel verstehen, und Dinge, die teilweise nicht kontrollierbar sind.

Es wäre sinnvoll die Lehrkräfte von den bürokratischen Leerläufen zu entlasten. Es würde der Qualität der Schule (und vor allem den Kindern) zu Gute kommen.

- Ich finde die Kernaufgaben einer Lehrperson eine wunderschöne erfüllende Tätigkeit. Es sind nicht die Kinder, welche die Lehrertätigkeit so anstrengend machen! Die meiste Energie geht in anderen Arbeiten verloren: Administration, Teamarbeit, Elternarbeit sowie unglaublich vielen Leerläufen mangels richtiger Informationen! Die Wertschätzung vom Kanton und von der Gemeinde für unsere Arbeit sollte mehr institutionalisiert werden, damit sie nicht vergessen geht.
- Ich finde es einfach schade, dass einem so sinnvollen Beruf und den darin Tätigen so viel zugemutet wird, dass die Attraktivität des Berufes verloren geht.
Weniger wäre mehr: die Kinder sollen wieder vermehrt Wiederholungen im Schulstoff finden und sich an immer Gleichbleibendem orientieren können, ohne dass der "Zeitgeist" dabei vergessen wird.
- Ergänzung zur letzten Seite:
Mein Grund, nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr zurückzukehren, war das unpersönliche Arbeitsklima.
- berufseinsteigende Lehrpersonen sind von der PHZH ungenügend ausgebildet.
Ich war im ersten Jahr sehr überfordert.
Die obligatorische Weiterbildung für Berufseinsteigende war super. Ich konnte mehr profitieren als in drei Jahren PHZH. Warum gibt es so etwas nicht regelmässig, auch für erfahrene Lehrpersonen.
Das zweijährige, kostenlose Weiterbildungsangebot der PHZH konnte ich leider nicht nutzen, da ich in den ersten zwei Berufsjahren so gefordert war, dass ich keine Kapazität oder Energie dafür hatte.
später, als ich interessiert gewesen wäre und die nötige Zeit hätte aufbringen können, weil ich mich in meinem Beruf nun endlich ausreichend zurecht fand und 'angekommen' war, war die zweijährige Frist verstrichen. Ich fände es sinnvoller, wenn diese später angesetzt würde.
All die Neuerungen und obligatorischen Sitzungen habe ich als sehr belastend und häufig negativ erlebt. Das Kerngeschäft mit den Kindern wurde dadurch zu sehr aus dem Zentrum gerückt. sehr viel Zeit und Energie gehen dabei verloren.
Die Erstklässler sind mit den Blockzeiten überfordert. Der Unterricht in der Ganzklasse ist sehr unruhig und weniger effizient als in der Halbklass. Zudem steht den Kindern, die auf integrierte Förderung angewiesen sind, zu wenig professionelle Hilfe zur Verfügung.
Ich hatte in vier Jahren drei verschiedene IF-Lehrerinnen, keine davon war ausreichend ausgebildet oder verfügte über die notwendige Erfahrung.
Dies ist eine grosse Zusatzbelastung für die Lehrperson, wenn sie auch noch Teilbereiche der integrierten Förderung übernehmen muss, oder merkt, dass diese unzureichend ist.
- Ich verlasse meinen Beruf (vorübergehend!) nicht aus diesen Gründen. Ich sehe meine Berufung in der Arbeit mit den Kindern. Aber ich freue mich auf das Jahr Auszeit von der Baustelle Schule (obwohl ich in einem kulturell ganz anderen Rahmen weiterhin Schule geben werde).
- Die internen Weiterbildungen, die von PH und HfH durchgeführt werden, sind zum Teil ungenügend.
- Ich werde der Arbeit in der Schule weiterhin treu bleiben, wechsle jedoch wieder in meinen Heimatkanton Thurgau.
- Da ich Fachlehrerin war und nicht Klassenlehrerin, war ich von vielen administrativen Aufgaben nicht in gleichem Mass betroffen wie meine Kolleginnen. Sie waren oft überflutet von Papier (Standortgespräche, Zeugnisse...). Ich finde, es wird heute zu viel von einer Lehrkraft erwartet und stelle ernsthaft in Frage, ob ein Kind heute mehr lernt als früher und ob der Unterricht besser geworden ist.
- Der Lehrerberuf ist der schönste Beruf den es gibt!
- Meine Kündigung erfolgte aufgrund einer starken Pensenreduktion (VZE), war also nicht ganz freiwillig. Und mit diesem Auf-und-Ab der Anstellungsbedingungen muss man als Heilpädagoge gemäss VSA leben. Nicht ganz einfach.
- Die IF ist nur mit viel Kapazität auch auf Seite der LP ein Gewinn für die Kinder.

Weitere Bemerkungen:

Personen, die noch in der Ausbildung sind, haben klar zu wenig Zeit für ihre Schützlinge.

- Seit 1982 habe ich ohne Unterbruch die Einschulungsklasse geführt. Da es mir aus familiären Gründen (alleinerziehend) nicht möglich war, den HPS-Abschluss zu machen, habe ich mich in vielen Kursen weitergebildet. Anfangs erhielt ich zum Primarlehrerlohn den ganzen Zusatz für Heilpädagogen, dann wurde der heilpädagogische Zusatz halbiert für Lehrpersonen ohne HPS-Abschluss. Das finde ich angemessen. Doch im Zug der Sparmassnahmen wurde auch dieser halbe Zusatz gestrichen. Weil ich die Arbeit an der Einschulungsklasse sehr geliebt habe, bin ich auch zum ganz normalen Primarlehrerlohn dabei geblieben. Aber richtig finde ich das nicht!
- Lehrkräfte müssen dringend entlastet werden (weniger Administration).
- Lehrer zu sein, war für mich Berufung. Ob die zurzeit besprochene Akademisierung des Berufes etwas bringt, wage ich zu bezweifeln. Wichtiger für das Ansehen des Berufes wären wohl mehr positive Statements dazu. Von all den Theoretikern, die die Schule neu erfinden wollen, werden nicht nur junge Berufswählerinnen abgehalten, die alten Lehrkräfte werden dadurch demotiviert.
- Ich würde trotz all der vielen Belastungen (Sitzungen und unendliches Gerede, das nicht viel zum täglichen Unterricht beiträgt) wieder Lehrerin werden.
- Schule war früher ein Erlebnis für mich, voller Faszination, Überraschungen und unsäglicher Erfüllung! Ich tat mich schwer mit dem Gedanken, einst aufhören zu müssen.
Wie ist es heute?
Ein Gang auf Messers Schneide, ein unsäglich belastender Slalom durch den rechts-, auflagen-, forderungs-, reklamations- und Dreinredeschungel. Ich ersehne mit zwei lachenden Augen den letzten Schultag (nicht der Kinder wegen - die wären noch immer die weinenden Augen)!
Der Service der Pensionskasse (Informationen, Tipps, Pflichten) ist äusserst mangelhaft, das Vorgehen wenig kundenfreundlich.
- Sehr schade fand ich es zu sehen, dass es als Schulabwart (...) möglich ist, viel Geld zu verdienen, ohne dass man wirklich arbeitet! Ich verstehe wirklich nicht, wieso es nicht möglich ist, so eine Person zu entlassen! Man wartet nun einfach sehnsüchtig, bis er in einem Jahr endlich pensioniert wird. Die ganze Lehrerschaft und der Schulleiter schaffen es seit Jahren nicht, mit ihm zusammenzuarbeiten. Auch die Schüler fürchten sich vor ihm. Anscheinend wurde er nie entlassen, weil sein Chef sein Freund ist. Das kann doch einfach nicht sein! Wo bleibt die Kontrolle des Abwärts? Wieso lässt man eine solche Person einfach weiterverdienen, während sie fernsieht oder persönlichen Dingen nachgeht, anstelle zu arbeiten? Die Lehrer flicken ihre Sachen lieber selber, als mehrere Jahre zuzusehen, wie er die Arbeit nie angeht. Meinen ehemaligen Teamkollegen würde ich sehr wünschen, dass endlich etwas unternommen wird. Sehr gerne dürfen sie dabei auch meinen Namen erwähnen.
- Der Vaterschaftsurlaub für Kantonsangestellte von nur 5 Tagen ist lachhaft und unzeitgemäss!
- Ich wünsche der Zürcher Volksschule eine starke Zukunft mit motivierten Lehrkräften.
- Ich arbeite erst seit 3 Jahren mit einem 50% Pensum an der Sek...., vorher arbeitete ich 12 Jahre lang praktisch 100%. Ich werde noch ca. 1- 2 Jahre in der Lehrerausbildung tätig sein (50 %).
Seit einem Jahr haben wir einen ausgezeichneten Schulleiter. (Derjenige, der "wirklich gut" war, hat nach 2 Jahren bereits gekündigt und eine frustrierte Lehrerschaft zurückgelassen.) Ich stelle fest, wie viel Positives ein guter SL für eine Schule bewirken kann. Er wurde nicht an der PHZH ausgebildet! (Ich habe diese Ausbildung ebenfalls gemacht.)
Ich denke, dass die SL-Ausbildung im Kt. Zürich verbessert und vor allem praxisnäher gestaltet werden sollte.
Und einmal im Amt sollte der SL wirklich die operative Leitung der Schule hundertprozentig übernehmen können und die Schulpflege sollte nur eine strategische Funktion haben.
- Der Umgang mit der Heterogenität ist ein Problem Viele Lehrpersonen glauben immer noch, durch das Abschieben der schwierigen und schwachen Schüler sei eine Homogenität in einer Klasse möglich. Andererseits muss man den Lehrpersonen erklären, dass nicht alle Schüler auf Biegen und Brechen integriert werden müssen und können. Das entlastet die Klassenlehrpersonen und schafft Raum für eine bessere integrative Zusammenarbeit.
- Als Reallehrer, heute Sek B/C- Lehrer, habe ich seit 1978 eine gute Zeit an der Oberstufe erlebt. Ich danke herzlich dafür.
Glück gehörte auch dazu, vor allem in Klassen- und Sportlagern, auf Exkursionen und im Sportunterricht. Ungerechte

Weitere Bemerkungen:

Eltern-Angriffe und das Umsetzen der VZE (Zusammenlegen von Sek. C- Stunden) haben am meisten Kraft gekostet.

- Lehrer sein ist das Beste, was ich mir vorstellen kann. Wenn es nur noch Lernbegleiter für individuelles Lernen gibt, zusammen mit Senioren, Hausfrauen und Heilpädagogen, dann ist das nicht mehr die Schule, wo ich unterrichten möchte. Eben: In erster Linie unterrichten, nicht mich andauernd mit Evaluationen, Sonderveranstaltungen, Arbeitsgruppen, Tagungen und Formularen herumschlagen. DANKE, dass ich das niederschreiben durfte, es war alles in allem eine schöne Zeit!
- Ich wäre bereit gewesen, ein Teilpensum in Italienisch zu erteilen, dies wurde mir aber verwehrt wegen zu geringer Wochenstundenzahl. Damit wird dieses Fach an der Schule nicht mehr angeboten und unterrichtet. Immerhin auch eine Landessprache.
- Was ich von unserem Sohn von den Zuständen der Pädagogischen Hochschule Zürich höre, das zeigt, dass dort Dozenten arbeiten, die weit weg von den Jugendlichen sind. Junge Lehrer lernen nicht das, was sie im Schulalltag brauchen. Sie lernen Stoff auf hohem Niveau. Den brauchen sie aber an der Volksschule gar nicht. Sie zerbrechen nachher an menschlichen Dingen, am psychischen Stress des überladenen Alltags. Jungen Studenten müsste man sagen: "Geht nicht an die PHZ, geht in einen anderen Kanton zur Ausbildung."
Wenn wegen des Lehrermangels unqualifizierte Personen eingesetzt werden, dann werden neue Probleme entstehen. Um den guten Ruf der Volksschule bange ich.
- Dass eine Schule, die in der Evaluation der externen Schulaufsicht 8 sehr gut und 2 gut erreicht, nicht aktiv unterstützt wird und als "Laborschule" geschützt wird, ist unverständlich. Da hätte ein resolutes Einschreiten des Kantons gegenüber der Stadt einen grossen Mehrwert an Erfahrungen in der Schulentwicklung gewonnen werden können.
- Danke.
Meine Anstellung als Schulische Heilpädagogin im Teilpensum hat mich so viele wertvollen Erfahrungen machen lassen und mir viele wunderbare Erinnerungen an die Arbeit mit den Kindern mitgegeben. Dem habe ich in meinem Kündigungsschreiben spontan und ehrlich Ausdruck verliehen. Es ist eine sehr lebendige Schule. Dennoch war vieles nicht einfach für mich.
- Ich hatte mit meinem "Vorgesetzten" (Schulleiter) nicht sehr viel zu tun, daher die eher neutralen Bewertungen bei diesen Fragen.
Für Fragen etc. stand mir meine Fachbegleitung immer gerne zur Verfügung.
Zur nächsten Frage: Mein Kündigungsgrund ist nicht aufgelistet, da ihr aber einen von mir verlangt habt, habe ich einfach den untersten angekreuzt. Ich kündige, weil ich von Gott den Eindruck hatte, dass ich kündigen sollte. Ich weiss auch noch nicht, was ich nachher machen werde!
- Ich habe die Gemeinde ... sehr ungern verlassen. Man trägt den Lehrern da Sorge und ist sehr wertschätzend!
In ... erlebte ich das pure Gegenteil. Denn: "Kritische Stimmen werden heute im Arbeitsprozess nicht als Mitarbeit, sondern als Störung, ja als Sabotage wahrgenommen." (Zitat Franz Hohler bei der „Prix Courage-Nominierung 2006“). Ich hoffe, das ist bei Ihnen nicht auch so!
Ich ging nur von ... weg wegen der Stundenzahl.
LEIDER kann ich deswegen nun mein erstes DAG nur in Geldform beziehen! Das müsste man ändern! Weder ich noch "...." können was für meinen Wechsel. Ich brauche über 10 h und ich habe die Englischausbildung nicht. Dafür alles andere im Gegensatz zu frischen PH-Abgängern.
- Ich gebe meine Arbeit nicht auf, sondern wechsele nur die Stelle. Mir wurde bei der Anstellung nicht gesagt, dass ich bloss Arbeit für zwei Jahre habe. Ansonsten hätte ich diese Stelle sicherlich nicht angenommen und meinen Wohnort verlegt.
- Ich wechsele meine Stelle im Kanton ZH aus familiären Gründen, der Arbeitsweg ist viel zu lang!
- Suchen Sie eine sinnvolle Alternative für die MABs. Sie hatten für mich trotz höchster Einstufung (1) keine wertschätzende Auswirkung. Zu viel ist in diesem System dem Zufall und der Fähigkeit oder besser Unerfahrenheit des einzelnen Schulpflegers und auch Schulleiters überlassen. Der Aufwand, der hier getrieben wird, würde besser in die "Pflege" der Schule umgeleitet.
- Ich finde es bedauerlich, dass die Schule zunehmend als "Reparaturwerkstatt der Gesellschaft" missbraucht wird.
- Man muss sich endlich dem Problem der problematischen Migranten annehmen und den LP und der Schulpflege wirksame Werkzeuge geben, wie sie schnell und unkompliziert Problemfälle angehen

Weitere Bemerkungen:

können. Es wird viel zu viel diskutiert und besprochen. Als Dank wird man als Schweizer ausgelacht und die Arbeit ins lächerliche gezogen. Das zehrt unglaublich an den Nerven. Man ist extrem machtlos gegenüber den Einstellungen gewisser Landsleute.

- Ich wandere ab in den Kanton St.Gallen als Schulleiterin und Heilpädagogin.
- Gute Leute suchen sich ein anregenderes und vor allem unterstützenderes Arbeitsumfeld. Für die Kinder und die sich aufbauenden Beziehungen sind solche Wechsel nicht gut. Im Schulhaus in dem ich gehe haben jenste Leute gekündet und die zweite Kündigungswelle per 15. April steht noch bevor. Und ich weiss von einigen, dass sie auf der "Kippe " sind auch noch zu gehen. Das kann`s doch nicht gewesen sein!
- Handeln statt wegsehen, wenn Unrecht geschieht! Das ist mein Anliegen!
- Ich finde es schön, meine Anliegen auf diesem Wege zu deponieren, an meiner Schule war das nicht möglich. Personen, die sich äussern, sind dort nicht erwünscht!
- Wie kann mit einer weiblichen Lehrperson (äusserst männerfeindlich, Wiedereinsteigerin) zusammengearbeitet werden, wenn alles, was von einer sehr erfahrenen, männlichen Lehrperson kommt, als "Seich" abgetan wird?
Wie kann zusammengearbeitet werden, wenn sie ihre Probleme mit Schülerinnen und Schülern (trotz IF!) nur mittels Repetitionen lösen will und kann?
- Sehr schwierig finde ich die Zuteilung von VZE an jede Schule. Jedes Jahr spielen sich deshalb im ganzen Kanton Dramen ab, wenn die Zahlen an der Grenze sind. Da wird z.B. älteren Lehrpersonen gekündigt und ein paar Monate später eine junge Lehrperson dafür eingestellt.
Ich würde an Ihrer Stelle da Geld investieren, damit sinnvollere Lösungen als z.B. Dreissigerklassen oder Wechsel und Aufteilungen von Klassen unter dem Jahr möglich wären.
Sparen könnte man dieses Geld meiner Meinung nach, wenn nicht so teure Englischlehrmittel hergestellt und gekauft werden müssten, wo es eindeutig praxistauglichere gibt.
- Ich hätte noch viele, die ich aber nicht so schnell hervorkramen kann.
In einem Thinktank zum Beispiel würde ich sehr gerne ernsthaft über die Schule und Bildung nachdenken in lauter und leiser Form.
- Für mich als Teilzeit-LP stimmt das Verhältnis Unterricht gegenüber Sitzungen, Konventen etc. nicht mehr. Ich fühle mich ausgelaugt und bin mit dem vielen zusätzlichen zeitlichen Aufwand (Verpflichtung in meiner schulfreien Zeit auch anwesend zu sein) nicht mehr einverstanden.
- Danke für Ihren grossen Einsatz und Ihr Engagement.
In letzter Zeit lassen sich zudem Tendenzen hin zur Praxis erkennen, welche mich für die Schule hoffen lassen.
- Mein Jahrgang ist 61.
- Bye!
- Der Fragebogen lässt sich bei mir über Safari nicht ausfüllen.
- Ich finde die Umfrage super. Leider ist aber Vorbeugen immer besser als Nachsehen.
- Es ist meiner Meinung nach nicht richtig, den Kindergarten als Hort oder Krippe zu missbrauchen. Der Kindergarten soll nicht "Auffangstation und Hütedienst" für Kinder von arbeitenden oder sonst überlasteten Eltern sein.
Mit bereits vierjährigen Kindern, die sich in erster Linie von den Eltern lösen, aufs WC gehen und die Nase putzen lernen müssen, kann kein stufengerechter Unterricht (nach Lehrplan) stattfinden. Leider!
- Uns Kindergärtnerinnen wurde versprochen, mit der Kantonalisierung würde unser Beruf aufgewertet. Stattdessen wird unser Arbeitspensum mit Vollzeiteneinheiten fest gelegt, die Kindergartenklassen sind viel zu gross für die verlangte Individualisierung und die ausgeschriebenen Stellen bestehen fast ausschliesslich aus Teilzeitstellen. Kindergärten werden geschlossen und Kindergärtnerinnen entlassen, nur um 1 oder 2 Jahre später wieder einen Kindergarten zu eröffnen. Dadurch ergibt sich ein unnötiger Wechsel und es entsteht viel Unruhe in den Gemeinden.
Ich habe meine Meinung ganz offen deponiert, obwohl ich überzeugt bin, dass sich dadurch nichts ändern wird!
- Ich bin sehr gut beraten worden vom Rechtsdienst des VSA.
Ich finde diese Befragung zu den Gründen des Austritts sehr gut.

Weitere Bemerkungen:

- Ich bin sehr enttäuscht, dass ich die Klasse abgeben muss und dass die Schulleitung so intransparent arbeitet. Ich bin mit dieser Meinung und Enttäuschung nicht alleine. Auch Arbeitskolleginnen, Schüler und Eltern verstehen den Entscheid nicht und sind unzufrieden mit dem Entscheid. Leider ist die Stimmung in allgemein sehr negativ durch die Entscheide der Schulleitung/Schulpflege. Daher freue ich mich auf ein neues, aufgestelltes Team im neuen Arbeitsort.
- Ich habe immer noch Freude an meinem Beruf, ich werde ihn nicht aufgeben. Irgendwann finde ich die Stelle, wo ich gerne arbeite.
- Wieso fragen sie in dieser Umfrage nicht nach der Zufriedenheit mit dem Schulleiter?
- Wer kontrolliert eigentlich, wie und ob überhaupt die Schulleitungen UND Schulpflegen ihren Pflichten nachkommen und nicht nach Gutdünken entscheiden?
- Ich wünsche mir nicht mehr Lohn, sondern bessere Anstellungsbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsaufträge der Schulleitung/Schulgemeinde/Volkschulamt für alle Klassenlehrpersonen inkl. Teilzeitangestellte.
- Ich möchte erfahren, wohin man sich wenden kann als Lehrperson, wenn man eine sehr heikle und wichtige Mitteilung betreffend einer Schulleitung zu machen hat. Ombudsstelle? BiD?
- Es ist schade, wenn junge, motivierte Lehrpersonen den Beruf aufgeben, weil es in der jetzigen Zeit fast nicht mehr möglich ist, eine 100%-Lehrerstelle zu übernehmen und gleichzeitig gesund zu bleiben. Das Arbeiten mit den Kindern ist plötzlich zweitrangig, das Kerngeschäft bleibt auf der Stecke neben Sitzungen, Sitzungen, Formularen, Teamarbeit, Projekten und Arbeitsgruppen. Schade! Unterrichten würde so viel Spass machen!
- Ist es nötig, dass auf zig Formularen wieder Daten der Kinder festgehalten werden müssen? Kann man da nicht informationstechnologische Vernetzungen nützen (beispielsweise werden Psychomotorikstunden ja sicher von der Psychomotorikerin festgehalten, müssen wir sie separat erfassen?) bzw. downsizen (Ist es notwendig, die Abwesenheiten der Schüler festzuhalten? Wäre nicht allenfalls etwas mehr Vertrauen in die LP der bessere Ansatz? Die LP wird sich schon mit den Eltern zusammensetzen, wenn es besorgniserregend ist. Die Daten dürfen aus Datenschutzgründen wohl sowieso nicht an zukünftige Lehrpersonen eines Kindes weitergegeben werden, wieso dann festhalten?).
Die Schulleitungen empfinde ich nicht als Entlastung. Nun muss mit der zusätzlichen Stelle in erster Linie einfach noch eine Person mehr dauernd informiert und ihr Plazet abgewartet werden.
Zuständigkeiten klar regeln: Wer hat wofür die Kompetenzen? (Aber vielleicht ist das auch ein Problem des Förderkonzeptes.)
- Diese Umfrage finde ich sehr sinnvoll um etwaige Missstände oder natürlich auch Positiva festzustellen.
Ich verlasse den Lehrerberuf nicht, sondern werde in einem anderen Kanton weiter unterrichten.
- Sehr viele Lehrpersonen laufen auf ein Burnout zu.
Viele der ganzen Belastungen, die von der BiD kommen, federn wir ab, damit die Kinder möglichst wenig darunter leiden müssen - das macht extrem müde und auch wütend.
Verschiedene Gewerkschaften organisieren jeden Herbst Lohnrunden, nur wir kommen immer zu kurz - wir sind diejenigen, die die Fehler der Politiker auch im Portemonnaie ausbaden müssen.
Unsere Arbeit wird immer schwieriger und die Belastung wächst kontinuierlich - nur der Lohn wird real immer kleiner.
das kann doch nicht sein.
Viele von uns sind sich sicher, dass sie mit dem gleichen Einsatz in der Privatwirtschaft ungleich mehr verdienen würden.
Übrigens reden viele von den Junglehrern "nur" noch von einem Job - ich denke nicht, dass diese Politik des Vernachlässigens der Lehrerschaft noch lange gut gehen wird - wenn es nur ein Job ist, kann man auch einfach nur gehen.
- Ich bedanke mich für dieses Fenster, wo ich meine Gedanken in Kürzestform deponieren konnte. Leider reichten da 10 Minuten nicht aus.
- Ich hatte im Jahre 2005 ein Burnout, (nach Prostataoperation mit Krebszellen) aus dem ich mich wieder hoch gearbeitet habe, obwohl ich in ein Schulhaus mit 100% Ausländerteil versetzt wurde.
- Die wahren Gründe meiner Kündigung konnte ich nirgends ankreuzen.

Weitere Bemerkungen:

- Diese Befragung sollte nicht erst beim Austritt durchgeführt werden, sondern sollte Bestandteil einer periodisch durchgeführten Evaluation an der Basis sein.
- Ich hoffe, dass die Arbeit der Schulleiter vermehrt kontrolliert wird. Es scheint mir sehr wichtig, dass der Schulleiter nicht die Funktion übernimmt, dass alles nach seinem Willen geschieht. Meiner Ansicht nach ist es wichtig, dass das Team jeweils gemeinsam einen guten Weg findet.
- Solange dieses Verfahren im Kanton Zürich zur Anwendung kommt, werde ich mich nie mehr im Kanton um eine Stelle bewerben, denn so viel wie mir angelastet wurde kann man gar nicht schlecht und falsch machen. Das riecht nach Mobbing! Das betrifft den ehemaligen Schulleiter, der mir nach mehrmaligen Versprechen (ca.5x) kein Gespräch respektive Gehör gewährte, um im Sinne einer Klärung nochmals über dieses Urteil zu sprechen. Des Weiteren betrifft dies auch den zweiten Verurteilter Herr, seines Zeichens Schulpfleger und schulischer Heilpädagoge wie ich, welcher mir Mutmassungen in die Schuhe geschoben hatte, welche ich als solche nie und nimmer unterschrieben hätte, wäre die Unterschrift nicht als Bestätigung verstanden worden, dass man das Urteil gelesen und in diesem Sinne zur Kenntnis genommen habe.
- Die Schule in ... hat massive Probleme: SchülerInnen werden aufgrund von Anfragen der Eltern umgeteilt (weil der eine Lehrer zu hart beurteilen würde), können sich entgegen schulinternen Abmachungen von Wahlfächern und Kursen jederzeit abmelden (weil es zu anstrengend sei). Kinder werden aufgrund von Elterndruck umgestuft, können die 1. Sek in höherem Niveau repetieren (entgegen der Meinung der Klassenlehrer) oder können entgegen der Meinung der Klassenlehrer eine Klasse repetieren, obwohl das in gewissen Fällen jeder pädagogischen Vernunft widerspricht. Schüler fehlen unangemeldet im Unterricht, weil sie beim Schulleiter im Büro sind; Respektlosigkeiten werden nicht geahndet, weil man die Eltern nicht verärgern will; Massnahmen werden nicht durchgezogen, weil die Schulleitung und zum Teil die Mitarbeiter nicht kooperieren. Wenn Lehrpersonen sich nicht an interne Abmachungen halten, wird das nicht geahndet, die Konfrontation wird vermieden. Wenn Schüler sich nicht an Hausregeln halten, schaut ein Teil des Lehrerteams weg, während wenige konsequent versuchen, die Regeln durchzusetzen. Gegen mich wurde von Eltern intrigiert, ich erhielt gegenüber den Eltern keine Rückendeckung; Eltern sagten zu einer Lehrkraft: "Man muss nur genug blöd tun, dann kommt man an der ... zu seinem Ziel." Andere Eltern sagten an einem Gespräch in Anwesenheit der Schulleitung, ich sei anscheinend im falschen Beruf; der Schulleiter liess dies ohne Kommentar im Raum stehen.
- Wenn es so weiter geht, wird es bald keine Sek B und Sek C Lehrpersonen mehr geben. Niemand will für eindeutig mehr und aufwändigere Arbeit gleich viel verdienen wie jemand, der einen echt einfacheren Job hat. Gebt den neuen Lehrpersonen und den alten auf der Sek B und C Stufe einen Anreiz, damit sie weiterhin diesen extrem anspruchsvollen Job machen.
- Ich bin gespannt, welche Auswirkungen diese Umfrage haben wird.
- Falls die MAB so weitergeführt wird, empfehle ich die Rubrik: "Besondere Umstände". Bei mir fand eine umfassende Fassadenrenovation statt (September bis Weihnacht) mit teilweise starken Lärmemissionen und der Nichtnutzung des Pausenplatzes (Belastung für alle). Meine DaZ- Kollegin erkrankte schwer, sodass von Anfang Schuljahr bis Ende Jahr niemand diesen Unterricht erteilen konnte. Zudem hätten Kinder auch Anrecht auf IF-Unterstützung gehabt. Nur kurzzeitig konnte eine Kollegin diese Stunden übernehmen. Aufgrund von Lehrpersonalmangel fand sich niemanden. Dies müsste meiner Meinung nach im MAB vermerkt, die Mehrbelastung auch gewürdigt werden.
- Eine Ausbildung, in welcher die Studenten bereits Seminare und Forschungsprojekte zum Thema Burnout besuchen müssen/können, sagt ja wohl schon alles. DAS IST DOCH NICHT NORMAL?! Ich bin ein gesunder Mensch, der gerne 100% arbeiten würde, aber wirklich 100%, keinen Tag mehr und keinen Tag weniger. Aber in diesem Beruf ist dies unvorstellbar und ich wüsste nicht, wieso ich mein Pensum noch mehr reduzieren sollte. Damit ich vielleicht etwas weniger arbeite und mich mehr erholen kann, viel weniger Lohn erhalte, aber doch noch ins ganze Schulgeschehen verwickelt bin? Nein, danke!
Bei unserem Team von etwa 40 Leuten arbeiten nur 2 LP 100%, davon hatte die eine bereits ein Burnout. Auch eine andere im Team hatte ein Burnout, eine weitere musste ebenfalls psychologische Hilfe aufsuchen. SIND DAS NICHT ANZEICHEN GENUG, UM ENDLICH ETWAS ZU ÄNDERN? Es kann doch nicht sein, dass dieser Beruf aus bisher gesunden Menschen psychische Wracks macht!

Weitere Bemerkungen:

Die obligatorische Stundenzahl der LP muss reduziert werden und Mittelstufenklassen mit viel mehr als 20 Kindern bringen auch die Schüler nicht weiter, da wir nur einen Morgen die halbe Klasse haben und uns sonst fast nicht intensiv um sie kümmern können. Ich habe praktisch immer 26 Kinder und vieles geht mir "durch die Latten", weil ich mich leider nicht teilen kann. Während 3 Lekt. pro Woche habe ich eine Heilpädagogin, die entweder einige Kinder herausnimmt oder mit mir im Team unterrichtet. Das ist entschieden zu wenig Entlastung. Meistens habe ich dann fast alle Kinder alleine und die Kinder, die im Mittelfeld sind, gehen oft unter, weil mich die schwachen sehr absorbieren.

Für mich ist der Fall klar, ich wechsele meinen Job und bin froh, wenn ich dann endlich einen Feierabend habe und nicht mehr um 5 Uhr morgens automatisch erwache, weil mich meine Arbeit so stresst.

Ich hoffe, Sie können mit meinem ausgefüllten Bogen etwas anfangen und etwas für zukünftige LPs bewirken.

- Die Anzahl der Kinder in einer Klasse ist viel zu hoch! Ich hatte eine Doppelklasse mit 23 Kindern, zwei davon integriert. Ich habe jeden Abend bis ca. 7.00 Uhr gearbeitet stand am Morgen zur selben Zeit in der Schule. Den Beruf an und für sich finde ich nach wie vor sehr schön - die Arbeit bereitet mir Spass. Ich musste aus Erschöpfung für drei Wochen aussetzen! Während Monaten weinte ich mich auf dem Sofa aus, aus Müdigkeit, dem Gefühl es nicht mehr zu schaffen und trotz Anstrengungen die Arbeit nicht genügend zu bewältigen.
- Bei unserem Schulsystem und Lehrplan, der sich stark von denen nordischer Länder, die oft zitiert werden, unterscheidet, werden wir kaum umhin kommen, Kleinklassen zu unterhalten. Zwei von drei Schülern meiner dieses Jahr endenden Kleinklasse können nicht integriert werden und müssen deshalb in privaten Tagesschulen untergebracht werden, was die Schulgemeinde fast so teuer zu stehen kommt, wie wenn sie eine Kleinklasse unterhalten würde. Die bestehenden Tagesschulen platzen aus allen Nähten; das sollte doch zu denken geben.
Auch ich bin prinzipiell für Integration, nur übers Knie brechen lässt sich das nicht.
Integration und Separation.
- Bei Kündigungsgrund (nächste Seite) müssten vielmehr Felder angekreuzt werden können - es fehlen teilweise noch detailliertere Angaben zum Kündigungsgrund.
- Unsere Schule ist auf dem besten Weg in die schlechteste Richtung. Stopp den ständigen Erneuerungen, die am Schluss unsere Kinder tragen müssen und ihre Lehrer.
- Leider kann ich nicht anders als zu sagen, dass ich von der Bildungsdirektion enttäuscht bin. Ich nehme nicht wahr, dass die Bildungsdirektion versucht, die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte zu reduzieren und damit die Qualitätssteigerung im Unterricht zu verfolgen. Ich spüre wenig bis gar keine Wertschätzung.
- Ich bedaure es, die Stelle zu wechseln. In ... arbeiten Lehrkräfte mit einer Haltung und einem Engagement, wie ich es sehr schätze.
- Eigentlich schade, dass ich diesen Sommer aufhören muss. Aber die Belastung ist mir viel zu gross geworden und eine sinnvolle Reduktion habe ich nicht gesehen.
Die Entwicklung der Schulen im Kanton Zürich macht mir Angst (Lehrermangel!).
- Vielleicht muss ich hier noch kurz erklären, wieso ich gekündigt habe. Ich arbeite dieses Jahr mit meiner Stellenpartnerin in einer Klasse mit 30 Kindern. Für das nächste Jahr gibt es nicht mehr genügend Kinder für eine Grossklasse, darum wurde mir schon im Januar bekannt gegeben, dass mir gekündigt wird (oder ich selber kündigen kann), weil ich als letzte kam. Wenn jedoch meine Stellenpartnerin kündigt, könnte ich die Stelle übernehmen. Da ich jedoch nicht alleine, in diesem relativ weit von der Schule entfernten Kindergarten arbeiten wollte und zudem der Kindergarten sehr dunkel und alt ist, habe ich mich entschlossen, zu kündigen.
- Ich arbeitete schon früher 6 Jahre an dieser Stelle und arbeitete jetzt für 1 Jahr befristet nach Mutterschaftsurlaub. Ich kündigte nur, da der Weg und das Pensum zu viel waren mit Kind, Haushalt und Arbeit.
- Gerne möchte ich weiterhin im Schuldienst bleiben. Ich suche eine Stelle als Klassenlehrperson auf Kindergartenstufe mit einem höheren Pensum, dafür näher bei meinem Wohnort. Mir scheint, dass ich mein heilpädagogisches Können und Wissen als Klassenlehrperson mindestens ebenso gut oder sogar besser einsetzen kann - wohl für weniger Kinder, dafür für diese aber umfassender.
Das Patentrezept für den optimalen Einsatz von Heilpädagoginnen und Heilpädagogen scheint mir noch nicht gefunden zu sein. Ich glaube nicht, dass es eine einzige Lösung für alle Gemeinden,

Weitere Bemerkungen:

Klassen und Lehrpersonen gibt.

In vielen Gemeinden werden auf verschiedenen Stufen so genannte Integrationsklassen mit 2 - 3 Kindern mit besonderen Bedürfnissen in Regelklassen geführt - dies ist m.E. einer der besten Ansätze, wenn die Klassenlehrperson hinter dieser Schulungsform steht.

- Viele gute Lehrpersonen geben den Beruf auf, weil er nicht mehr auf die Bedürfnisse der Kinder eingeht. Es dreht sich nur noch ums Sparen und darum, was für die Eltern praktisch ist.
DENKT AN DIE KINDER!
Habt ihr noch nicht gemerkt, dass ihr zu wenig Personal habt? Überlegt mal warum!
- Obwohl in der Bildungsdirektion ehemalige Lehrer arbeiten, hat es den Anschein, dass sie weit weg von der Praxis sind.
- Mein Wunsch wäre alle Sitzungen abzuschaffen und die gewonnene Zeit für die Kinder und Eltern einsetzen zu können. Keine künstliche Arbeitsbeschaffung mehr durch Q-Gruppen, Projektwochen etc. und nachher stundenlang darüber sprechen und evaluieren. Was nützt es den Kindern wenn ich 2 Stunden Sitzung mit dem Schulteam habe, dann mit neuen Konzeptaufgaben zur Schulentwicklung heimkomme. Es wäre sinnvoller, diese Zeit wieder den Kindern zu widmen, über Mittag auszuruhen, Hausbesuche zu machen und gut vorzubereiten, ein Traum!
- Ich freue mich auf meine neue Arbeit in... , obwohl es eine jahrgangsdurchmischte Klasse sein wird (2./4. Klasse) mit viel Arbeitsaufwand.
- Bitte keine weiteren Formulare, Auswertungen, usw. mehr.
Die neue Förderbericht-Software ist das Hinterletzte! Ich habe selten meine Zeit so sinnlos vertan! - Lassen Sie doch das nächste Mal Profis ran, die etwas vom Programmieren verstehen. Danke.
- Weitere Gründe für den Austritt:
Hauptgründe:
Tätigkeit als Lehrperson in einem anderen Kanton / einem anderen Land.
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben.
Fehlender Gestaltungsspielraum.
weitere Gründe:
Neue Herausforderung.
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung.
Unklare oder geringe Kompetenzen.
Zu geringe Wertschätzung (VSA!).
Fehlende Unterstützung (VSA!).
Mangelnde berufliche Perspektiven.
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
Lohn.
Fehlende Infrastruktur.
- Ich bin sehr unglücklich über die Entwicklung der Volksschule. Mangelhafte Wertschätzung der Schulpflege, IF ohne nötige Ressourcen, Klassenzusammensetzungen die den Charakter von Kleinklassen haben (einfach mit 21 Kindern), Begabungsförderung, SuS ohne Deutschkenntnisse und praktisch keine DaZ Stunden vorhanden (LP organisiert sich ja dann schon irgendwie).
9 Jahre lang war Lehrerin mein Traumberuf, nun empfinde ich es nur noch als unbefriedigend für alle Beteiligten. Der Lohn entspricht nicht mehr den zunehmenden administrativen Aufgaben, die Lehrer immer mehr übernehmen müssen. Idealismus reicht hier nun einfach nicht mehr.
- Ich empfinde die sich häufenden Kündigungen sehr bedenklich und finde es wichtig, dass dringend Unterstützung geschaffen wird. Für eine Pensensreduktion auf 24 Lektionen bin ich nicht. Ich bin Lehrerin geworden um zu unterrichten und fände es sinnvoller, die Administration zu verringern und auszulagern.
- Ich bedaure es sehr, dass mit allem Drumherum das Lehrersein keine Freude mehr macht, und ich deshalb die Notbremse habe ziehen müssen.
- Komisch ist, dass bei dieser Befragung nicht nach schlechten Erinnerungen gefragt wird, aber das passt ja eigentlich zur Haltung und dann sieht die Auswertung ja auch gut aus. Dann kann man glücklich vor sich hin evaluieren und gut schlafen.
- Die Stellung der Lehrpersonen müsste den Eltern gegenüber verstärkt werden. Die heutige Diskussionskultur gerade bezüglich Übertritts in die Oberstufe, lassen die Empfehlung der Lehrer als blossen Tipp verblassen. Ich wäre dafür, dass für den Übertritt die Leistungen wieder vermehrt

Weitere Bemerkungen:

gewichtet werden. Bei Zweifelsfällen soll ein Test entscheiden. Das würde die Lehrer spürbar entlasten.

Die Arbeitsbedingungen als Lehrer wurden von Jahr zu Jahr schlechter. Ein wichtiger Punkt dabei ist die fehlende Zeit für Halbklassenunterricht (Blockzeiten sei Dank!) So hätte ich in meiner Doppelklasse (5./6.Kl.) nach den Sommerferien keine einzige Halbklassenunterricht für Mathe oder Deutsch! Das heisst, dass ich in diesen Fächern immer beide Klassen im Zimmer habe. Für die Unterrichtsqualität ist das ein enormer Verlust.

Die Schüler haben zunehmend weniger Freizeit. Der Stundenplan wird immer umfangreicher: In nächster Zeit kommt noch "Religion und Kultur" dazu, selbstverständlich benotet! Später wird wohl die Handarbeit wieder aufgestockt.

Und zu allem werden die Lehrpersonen nicht gefragt, oder deren Meinung geflissentlich ignoriert.

Die heutige Schulsituation ist sehr bedenklich und viele Lehrpersonen leiden unter unverständlichen Vorgaben. Es ist eine Schande, dass sie nicht ernster genommen werden.

Ich bin jedenfalls sehr erleichtert, dass ich ab August nicht mehr die Last als Klassenlehrer tragen muss. Dabei muss ich betonen, dass ich meinen Beruf mit viel Freude und Engagement ausgeführt habe. Echt schade!

- Die Stellenbörse des VSA Zürich ist enorm gestiegen - vor allem auf der Mittelstufe. Dies sollte doch Zeichen genug dafür sein, dass viele unzufrieden sind.
Die Bildungsdirektion spricht immer von Integration und Individualisieren - Wörter, die schön tönen, aber unter diesen Bedingungen leider nicht durchführbar sind.
Zudem hatten wir schon Weiterbildungstage zum Thema Individualisieren. Jede Gemeinde versucht wieder ein eigenes Konzept zu entwickeln. Das wäre doch Auftrag der Bildungsdirektion, Lehrmittel rauszugeben, die den individualisierten Unterricht überhaupt ermöglichen.
- Mit den grossen Veränderungen im sonderpädagogischen Bereich (IF), zusammen mit den Sparmassnahmen, hat sich auch mein Beruf als SHP (IF) sehr gewandelt, nicht nur zum Positiven. Ich finde, dass ich bei Kindern mit besonderen Bedürfnissen weniger bewirken kann, dass oft, gerade auf der Unterstufe, zu viele Lehrkräfte mit einer Klasse zu tun haben (IF, Teamteaching, Englisch, plus Therapeutinnen). Für mich als SHP war meine Arbeit in den letzten zwei Jahren um einiges weniger erfüllend, als sie es bis anhin war und schliesslich mit ein Grund, weshalb ich mich vorzeitig pensionieren lasse.
- Alle IF-Weiterbildungen bezüglich Diagnostik, individuelle Förderplanung, individuelle Durchführung der Förderung, Überprüfen der Ziele etc. nützen nichts, wenn die Umsetzung im schulischen Alltag nicht möglich ist (d.h. die Förderstunden auf Schülergruppen ausgerichtet sind, welche 1-2 Förderlektionen/Wo erhalten). Es fehlt an Zeit für die Einzelnen.
- Das Schulzimmer ist zu klein für individualisierenden Unterricht und bietet keinen Platz für Gruppentische. Es bräuchte viel mehr Teamteachingstunden für die derzeitigen Verhältnisse! Zwei Lehrpersonen im Unterricht sollten die Regel sein für die Hauptfächer. Dies wäre die beste Investition zur Entlastung!
- Ich werde mit meiner Klasse von einem ... Schulkreis in einen anderen 'verlegt', deshalb musste (?) mir gekündigt werden.
- Und um das Ganze fast kostenneutral zu machen, könnte man die Lehrerausbildung in diesem Sinn überdenken. Da die Junglehrer über sehr wenig Praxiserfahrung verfügen, wäre es doch für alle Seiten eine win-win Situation, wenn Studierende der PH z.B. ein oder zwei Semester in einem Schulhaus als "Mädchen für alles" verbringen würden.
Der Lehrerberuf ist enorm unattraktiv geworden. Es wird sehr schwierig werden, Leute als Klassenlehrpersonen zu finden. Alle Arbeit bleibt nämlich an ihnen hängen. Jede Umfrage, jedes Gespräch, jede Beurteilung, jede auszufüllende Liste, jede Absenkmeldung, jede Beanstandung usw. bleibt schlussendlich am Klassenlehrer hängen und er muss dann auf irgendeine Art reagieren.
Im Vergleich auch z. B. zu Handarbeitslehrerinnen mit gleichem Pensum haben Klassenlehrerinnen eine ungleich höhere Belastung zu tragen, zeitlich und psychisch.
- Es wäre interessant, in zehn Jahren wieder zu diskutieren, z.B. über die Integration bei den sonderpädagogischen Massnahmen.
- Ich beobachte, dass junge Kolleginnen, frisch von der PH, mit viel Enthusiasmus ihre Stelle antreten, aber kaum länger als ein Jahr voll arbeiten. Dann müssen sie reduzieren um gesund zu bleiben oder sie hören ganz auf. Schade!
Vor meinem Wiedereinstieg als Klassenlehrperson vor 22 Jahren habe ich während ca. 15 Jahren auf

Weitere Bemerkungen:

allen Stufen DaZ, Stütz- und Förderunterricht erteilt (ebenfalls in meiner jetzigen Schulgemeinde), natürlich mit den entsprechenden Weiterbildungen.

- Viele von uns langjährige Primarlehrpersonen wandern zurzeit in andere Kantone und/oder Tätigkeiten ab!
- Die "Schreibtischtäter" in den Büros der Bildungsdirektion bringen zu viel an Neuerungen und "Qualitätsverbesserungen" in Gang, welche die Klassenlehrer auslöffeln müssen. Ich wählte damals den schönsten Beruf, den Beruf der mittlerweile zum Teilzeitjob für Frauen mutiert ist. Die schwelende Unzufriedenheit im Lehrkörper sollte unbedingt wahrgenommen werden und zu grundsätzlichem Überdenken der Volksschule im Kanton anregen.
- Das neue Zeugnis ist leider von einem Grafiker gestaltet worden und nicht von Praktikern, sonst wären die wenigen Punkte auf einer einzigen Seite platziert worden. Beidseitig zu drucken ist a) aufwendig und b) teuer. Zudem ist das Lose-Blatt-Mäppchen sicher nicht kundenfreundlich (Wo liegen die Blätter wohl nach ein paar Jahren verstreut?).
In der Politik wird heiss über Harmos und Schulkoordination gestritten. Es ist nichts als peinlich, dass nicht einmal dann, wenn etwas neu aufgegleist wird (Englisch, Zeugnisse u.a.) die Chance gepackt wird, ohne komplizierte Abkommen einen gemeinsamen Weg zu finden.
- Ich betrachte es als grosses Privileg, in einem Land/einem Kanton zu wohnen, wo man auch Mitte 40 eine solch umfassende Weiterbildung vom Primar- zum Sekundarlehrer absolvieren kann. Die "Runderneuerung" tut mir ausgesprochen gut und ich habe mit Bedauern miterlebt, dass Kolleginnen und Kollegen, die - in der Regel familiär - stärker belastet sind, die Ausbildung abbrechen mussten. Hier frage ich mich, ob nicht wenigstens eine entsprechende Stipendienregelung weiterhelfen könnte - in der Wirtschaft bekommt man ja auch keine guten Leute ohne die entsprechenden Anreize.
- Zum Rebellieren habe ich keine Energie mehr!!
- Alle "fremden" (z.B. 15 Jahre Unterricht im Kt. Aargau) Berufsjahre anrechnen!
- Ich habe meine Arbeit zum 15.08.2010 gekündigt, da ich an einem anderen Schulhaus eine Anstellung gefunden habe, die meinen Bedürfnissen optimal entspricht. Dazu gehört die Konzentration meiner Tätigkeit auf ein einziges, nicht mehr auf zwei oder mehrere Schulhäuser. Ausserdem erreiche ich damit eine Verkürzung meines Schulweges.
- Ich bin frustriert. Ich konnte im Kt. St. Gallen mit 3 wunderbaren Jahren als Lehrer einsteigen. Ich fand Zeit, meine Klasse zu führen und mich auf den Unterricht zu konzentrieren und ich wurde weitgehend verschont von Umfragen, Evaluationen, Reformen und Theorien.
Und es sind nicht die Schüler mit ihren Schwierigkeiten, die mir am meisten zu schaffen machen - dafür bin ich ja eigentlich Lehrer geworden.
Ich werde in der nächsten Zeit nicht mehr als Lehrer arbeiten, zu wichtig ist mir meine eigene Gesundheit.
Ich hoffe, dass wenigsten diese Umfrage nicht einfach irgendwo im Bürokratie-Dschungel untergeht.
- Ich bin überzeugt, dass ich eine geborene und gute Lehrerin bin. Leider verhindert die Entwicklung der Schule in den letzten Jahren, meinen Beruf zu meiner Zufriedenheit und nach meinem Qualitätsverständnis ausüben zu können. Ich hoffe, dass sich die Zustände im Bildungswesen wieder soweit bessern, dass ich zu meiner Berufung zurückkehren kann.
Beim Fragebogen "Austrittsgründe" könnte ich bei "Führung" alle Punkte als weitere Gründe ankreuzen (Führungsstil der direkten Vorgesetzten, Verhalten der Schulpflege, Informationsfluss, Fehlende Unterstützung, Zu geringe Wertschätzung, Fehlender Gestaltungsspielraum).
- Früher gab es eine Erziehungsdirektion, heute eine Bildungsdirektion.
Früher war die Bildung meine Hauptaufgabe, heute ist es die Erziehung.
Und: Seit der Beamtenstatus abgeschafft ist, habe ich das Gefühl, ein Beamter zu sein.
Da stimmt doch etwas nicht.
- Ich wünsche mir für die Schulen des Kantons, dass Herr Wendelspiess langsam aber sicher in Pension geht.
- Die Lohnpolitik des Kantons Zürich ist verheerend und der neueste Bescheid eine Ohrfeige ins Gesicht aller engagierten Lehrpersonen.
Nun schaue ich mit einer gewissen Schadenfreude, wie die Schule austrocknet und die BiD ehemalige Lehrer bitten muss. Lächerlich.
Meine Würde und meine Gesundheit gehen vor, darum kündige ich. Die Lehrpersonen werden mit

Weitere Bemerkungen:

einer ausufernden Respektlosigkeit seitens Eltern, Schüler und Presse konfrontiert.

- Klarstellung: die Kündigung meiner Anstellung im Schulkreis ... bedeutet nicht, dass ich aus dem Schuldienst ausscheide. Ich werde lediglich die Stadt verlassen und eine Stelle in einer Landgemeinden antreten, die im Gegensatz zur Stadt ...weiterhin die dreiteilige Sek. führt. Ich bin weder mit meinem Beruf unzufrieden noch fühle ich mich in irgendeiner Weise ausgebrannt. Meine Kündigung hat in erster Linie mit dem neuen städtischen Oberstufenmodell zu tun, andererseits ist sie aber auch Ausdruck meiner wachsenden Unzufriedenheit mit den Führungsstrukturen und -praktiken innerhalb des Schulkreises.
- Bitte koordiniert doch einmal, was in den Schulen von uns Lehrpersonen alles verlangt wird. Wir haben oft das Gefühl, dass niemand hier die Übersicht hat.
- Die Situation betreffend geleiteter Schulen ist im Kanton Zürich noch nicht gefestigt; angeblich nach durchschnittlich knapp drei Jahren wechseln Schulleitungen ihre Stelle - nicht immer freiwillig. Die Etablierung und Konsolidierung von geleiteten Schulen braucht im Kanton noch etwas Zeit; alle Rollenpartner müssen ihre Rollen noch finden.