



## **Chance Sek: Protokoll des Hearings der erweiterten Begleitkommission zu den Themen „Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen“ und „Personalfragen (Rekrutierung, personelle Ressourcen, Klassenlehrerfunktion)“**

11. November 2009, 13.30-17.30 h, Baugewerbliche Berufsschule ZH, Schulhaus Reishauer

Im Verlauf des Projekts *Chance Sek* ist wiederholt auf die Bedeutung der Themenbereiche „Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen“ und „Personalfragen (Rekrutierung, personelle Ressourcen, Klassenlehrerfunktion)“ hingewiesen worden. Diese Aspekte gehören nicht zum Auftrag des Projekts *Chance Sek*, sind für die Weiterentwicklung der Sekundarstufe der Volksschule aber wichtig. Deshalb werden die genannten Themen in der Begleitkommission *Chance Sek* zuhanden der verantwortlichen Stellen und Gremien bearbeitet.

### **Thema 2: Personalfragen (Rekrutierung, personelle Ressourcen, Klassenlehrerfunktion)**

#### **(1.) Inputreferat H.-M. Binder, Leiter Besondere Aufgaben Bildungsplanung: Aussagen aus den verschiedenen Veranstaltungen *Chance Sek***

→ [zur Folienpräsentation](#)

#### **(2.) Zusammenfassende Ergebnisse aus der Diskussion der vier Arbeitsgruppen**

##### **Leitfragen:**

- Welche Handlungsmöglichkeiten sollten für die Behörden und Schulleitungen unbedingt gegeben sein bei der Rekrutierung und Anstellung von Lehrpersonen sowie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen?
- Unter Beachtung der begrenzten Finanzressourcen: Welche konkreten Vorschläge haben Sie bezüglich der heutigen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen an der Sekundarstufe der Volksschule?

##### **Die Wertschätzung für den Lehrberuf muss verbessert werden.**

- Die Bildungsdirektion sollte gegenüber den Lehrpersonen mehr Kulanz zeigen. Vermisst werden Zeichen der Wertschätzung und eine proaktive Unterstützung der Lehrprofession, auch in den Medien.
  - Der Status des Lehrberufs muss verbessert werden (Image, Lohn, Belastung...). In dieser Frage sind alle Akteure gefordert (Bildungsdirektion, Politik, Medien, Schulfeld).
-

**Die Rahmenbedingungen des Lehrberufs sind nicht attraktiv. Das Verhältnis zwischen Aufgaben und zur Verfügung stehenden Ressourcen muss verbessert werden.**

- Die hohe Arbeitsintensität inner- und ausserhalb des Unterrichts sowie zunehmende Ansprüche an Lehrpersonen und Schulleitungen stehen in krassem Gegensatz zu den aktuell verfügbaren Ressourcen.
- Der Berufsauftrag der Lehrpersonen muss überarbeitet und neue Arbeitszeitmodelle geprüft werden.
- Eine erfolgreiche Umsetzung von integrativen Schul- und Unterrichtsformen bedingt mehr Ressourcen, sowohl für Lehrpersonen als auch für Schulleitungen (z. B. eine Pool-Lektion zusätzlich für Klassenlehrpersonen, Reduktion der Klassengrösse). Die zusätzlich notwendigen Ressourcen könnten (teilweise) durch Rotationsgewinne finanziert werden.
- Eine spürbare Entlastung für das Kerngeschäft Unterricht könnte durch „Zusatz-Lehrpersonen“ (Assistent-Teacher) erreicht werden. Es liessen sich zusätzliche Ressourcen generieren, wenn Fachgruppen-Lehrpersonen mehr Lektionen unterrichten würden.
- Die Schülerinnen und Schüler werden immer „schwieriger“, die Elternarbeit und die Pflege von Kontakten zur Wirtschaft (Berufswahlprozess) immer aufwändiger. Lehrpersonen müssen auch immer mehr Erziehungsarbeit übernehmen. Insbesondere Klassenlehrpersonen brauchen für die Erfüllung dieser Aufgaben zusätzliche Ressourcen bzw. müssen entlastet werden. Die Funktion der Klassenlehrperson muss unbedingt gestärkt und durch zusätzliche finanzielle Anreize attraktiver gestaltet werden.
- Viele Lehrpersonen sind mit einem Vollpensum überfordert bzw. überlastet und reduzieren deshalb ihr Pensum. Es geht nicht an, dass ein Vollpensum für viele Lehrpersonen nicht mehr attraktiv ist oder dass sie dafür nicht mehr die nötige Kraft haben. Die vielen Teilzeitstellen sind pädagogisch unvorteilhaft und erschweren die Schulorganisation.

**Die Lehrpersonen wünschen sich ein faires Lohnsystem und die kantonale Anstellung aller beteiligten Berufsgruppen.**

- Aus Sicht der Lehrpersonen ist ein „verlässliches“ Lohnsystem wichtig. Die Möglichkeiten für einen vernünftigen Lohnanstieg bei Lehrpersonen sind derzeit zu stark eingeschränkt. Die zur Verfügung stehende Lohnsumme würde genügen, wenn sie auf dem gleichen Niveau bleibt und nicht durch die so genannten Rotationsgewinne geschmälert wird.
- Bei Sek-Lehrpersonen sollte eine allfällige Berufserfahrung aus der Primarschule zu 100% angerechnet werden.
- Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen mit anerkanntem Abschluss sollen lohnwirksam sein.
- Alle im Unterricht tätigen Personen bzw. Berufsgruppen sollten vom Kanton angestellt werden.

**Die kantonalen Vorgaben für die Ressourcenzuteilung und -verwendung müssen überarbeitet bzw. flexibler ausgestaltet werden.**

- Die kantonalen Vorgaben sind ein Bremsklotz für die Entwicklung vor Ort. Die (finanziellen) Handlungsspielräume für die Gemeinden in Sachen individuelle Förderangebote müssen vergrössert bzw. flexibilisiert werden. Dies gilt auch für die Rahmenbedingungen des Gestaltungspools.
- Der Sozialindex zur Berechnung der VZE muss an Kriterien orientiert sein, die direkt auf die Schülerinnen und Schülern bezogen sind.
- Das VZE-System schafft Sachzwänge, die zu Lösungen führen, die nicht in erster Linie pädagogisch begründet sind.

**Die Schulleitungen müssen gestärkt und die Handlungsspielräume auf lokaler Ebene ausgebaut werden.**

- Es braucht mehr Autonomie und Handlungsspielräume für die Schulen vor Ort und eine Stärkung der Schulleitungen. Zwingend nötig ist eine Klärung der jeweiligen Zuständigkeiten des Kantons und der Gemeinden bzw. Schulen.
- Die Schulleitungen sind durch viele administrative Arbeiten absorbiert. Diese sollten delegiert werden können, damit die frei werdenden Kapazitäten für Personalfragen sowie für Schul- und Unterrichtsentwicklung eingesetzt werden können.
- Für die Funktion der Schulleitung wäre ein präzises „Jobdesign“ nötig: Welche Leistungen werden im Bereich der Schul- und Qualitätsentwicklung erwartet? Welche Aufgaben sind in diesem Jobprofil nicht enthalten?
- Die Schulleitungen müssen im Bereich Personalführung besser ausgebildet werden. Mancherorts wird zu autoritär geführt und es mangelt an Solidarität mit den Lehrpersonen.
- Es braucht für die Organisation der Sekundarstufe mehr Spielräume für lokal unterschiedliche Prägungen und Rahmenbedingungen. So sollte beispielsweise abteilungs- und altersdurchmischtes Lernen erlaubt sein.
- Alle Beteiligten – von der Schulpflege über die Schulleitung bis hin zu den Mitgliedern des Lehrteams – müssen eine gemeinsame Vision hinsichtlich der künftigen Entwicklung der Schule formulieren. Das ist wichtig für die Teambildung und erleichtert die Führung (z. B. in den Bereichen Personalrekrutierung und -entwicklung).

**(3.) Ausführungen der verantwortlichen Fachpersonen**

M. Wendelspiess	Amtschef Volksschulamt
U. Meier	Volksschulamt, Leiter Abteilung Sonderpädagogisches
B. Mühlemann	Volksschulamt, Leiterin Abteilung Pädagogisches
M. Weisenhorn	Volksschulamt, Leiter Abteilung Lehrpersonal

- Eine Vielzahl der angesprochenen Punkte ist nicht spezifisch auf die Sekundarstufe bezo-

gen. Sie betreffen deshalb nicht allein das Projekt *Chance Sek.* Bearbeitet werden müssen sie zum einen im Projekt *Be- und Entlastung im Schulfeld*, zum andern im Rahmen der bereits laufenden Geschäfte „Berufsauftrag“ und in der Reformen des Sozialindex und des Lohnreglements.

- Die Handlungsmöglichkeiten in Lohn- und Ressourcenfragen sind vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschaftskrise stark eingeschränkt.
- Die Forderung, die Bildungsdirektion möge aktiv werden, um das Image des Lehrberufs in der Öffentlichkeit zu stärken bzw. zu verbessern, wird entgegengenommen. Die Bildungsdirektion und das Volksschulamt sind in diesem Zusammenhang immer wieder bemüht, einen entsprechenden Beitrag zu leisten. Gleichzeitig wird aber darauf hingewiesen, dass die Einflussmöglichkeiten der kantonalen Stellen nicht überschätzt werden dürfen.

#### **Diskussions- und Fragerunde**

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Hearings sind sich bewusst, dass der Einfluss der Bildungsdirektion auf das Bild der Schule und des Lehrberufs in den Medien und in der Öffentlichkeit eingeschränkt ist. Gleichwohl wird auf die Notwendigkeit verwiesen, dass der Kanton als Arbeitgeber seinen Angestellten in einem schwieriger werdenden Umfeld immer wieder den „Rücken stärken“ müsse.
- Die Aussage, wonach die meisten der im Verlauf dieses Hearings angesprochenen Aspekte nicht in erster Linie ins Projekt *Chance Sek.* gehören, wird akzeptiert. Gleichzeitig wird aber festgehalten, dass die angesprochenen Probleme nicht vollständig ausgeklammert werden dürfen. Eine Weiterentwicklung der Sekundarstufe der Volksschule sei nur dann realistisch, wenn dabei auch Ressourcenfragen beantwortet werden (z.B. im Zusammenhang mit der Entlastung der Klassenlehrpersonen).