

# Umfrage zur Stellensituation Schuljahr 2018-2019

## Gesamtbericht

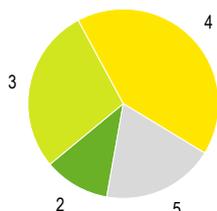
---

### Allgemeine Angaben zu dieser Befragung

Abschlussdatum der Befragung:	21.05.2018
Verwendeter Fragebogen:	Umfrage zur Stellensituation Schuljahr 2018-2019
Per E-Mail eingeladene Befragte:	2147
Anzahl verschickter/verteilter Papierfragebogen:	0
Total eingeladene Befragte:	2147
Vollständig beantwortete Fragebogen:	1208
Rücklaufquote:	56,3%
Teilweise beantwortete Fragebogen:	42
Rücklaufquote inkl. teilweise beantwortete Fragebogen:	58,2%

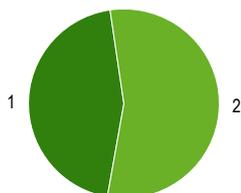
## Ergebnisse der Fragen mit Einfachauswahl

1 - Bitte geben Sie hier Ihr Alter ein.



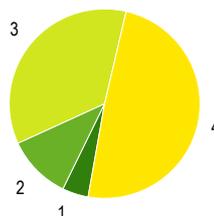
1	jünger als 30 Jahre	0%	0
2	jünger als 40 Jahre	11%	139
3	jünger als 50 Jahre	28%	351
4	jünger als 60 Jahre	42%	517
5	älter als 59 Jahre	19%	237
Nennungen (N)			1244
Keine Angaben (KA)			2

2 - Geschlecht



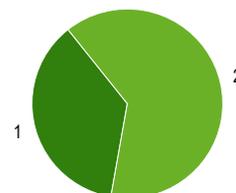
1	weiblich	45%	559
2	männlich	55%	686
Nennungen (N)			1245

3 - Wieviele Stellenprozent umfasst Ihre Anstellung als Schulleiterin/Schulleiter?



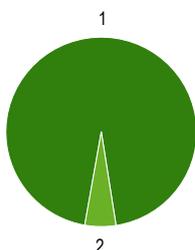
1	weniger als 30%	4%	55
2	weniger als 50%	11%	136
3	weniger als 80%	35%	441
4	100%	49%	611
Nennungen (N)			1243

4 - Haben Sie eine Unterrichtstätigkeit neben der Schulleitung?



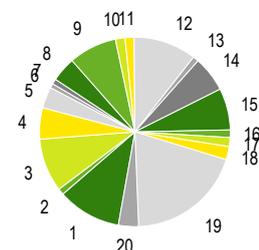
1	ja	37%	453
2	nein	63%	787
Nennungen (N)			1240

5 - Waren Sie vor Ihrer Tätigkeit als Schulleiterin /Schulleiter als Lehrperson tätig?



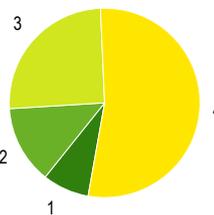
1	ja	95%	1173
2	nein	5%	65
Nennungen (N)			1238

7 - Ich arbeite im folgendem Kanton



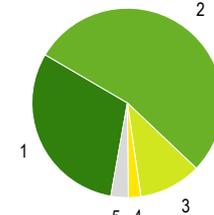
1	Aargau	11%	134
2	Appenzell Ausserroden	1%	13
3	Bern (Deutschsprachiger Teil)	9%	113
4	Basel Land	5%	66
5	Basel Stadt	4%	45
6	Freiburg (Deutschsprachiger Teil)	1%	9
7	Glarus	1%	11
8	Graubünden	4%	52
9	Luzern	8%	101
10	Nidwalden	2%	20
11	Obwalden	2%	19
12	St.Gallen	11%	132
13	Schaffhausen	1%	12
14	Solothurn	6%	75
15	Thurgau	7%	88
16	Uri	1%	16
17	Wallis (Deutschsprachiger)	2%	19

8 - Wie lange sind Sie insgesamt schon Schulleiterin/Schulleiter?



1	weniger als zwei Jahre	8%	98
2	zwischen zwei und vier Jahre	13%	165
3	zwischen fünf und neun Jahre	25%	313
4	zehn und mehr Jahre	53%	662
Nennungen (N)			1238

10 - Für wie viele Lehrpersonen haben Sie die Personalverantwortung?

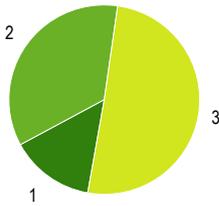


1	weniger als 25 Lehrpersonen	31%	377
2	zwischen 25 und 50 Lehrpersonen	54%	659
3	zwischen 51 und 75 Lehrpersonen	11%	130
4	zwischen 76 und 100 Lehrpersonen	2%	26
5	mehr als 100 Lehrpersonen	3%	36
Nennungen (N)			1228
Keine Angaben (KA)			4

Teil)		
18 Zug	2%	28
19 Zürich	20%	243
20 Schwyz	3%	42

Nennungen (N)	1238
---------------	------

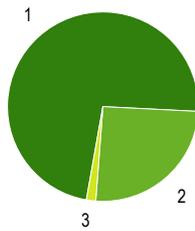
11 - Erwarten Sie in den nächsten fünf Jahren durch die (erhöhte) Zahl von Pensionierungen von Lehrpersonen Schwierigkeiten bei der Anstellung?



1 ja	14%	175
2 teilweise	35%	429
3 nein	51%	617

Nennungen (N)	1221
Keine Angaben (KA)	11

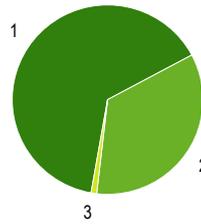
12 - Konnten bei der im letzten Sommer vorgenommenen Stellenbesetzungen FÜR DIE STUFE qualifiziertes Personal eingestellt werden?



1 ja	73%	880
2 teilweise	25%	306
3 nein	2%	19

Nennungen (N)	1205
Keine Angaben (KA)	27

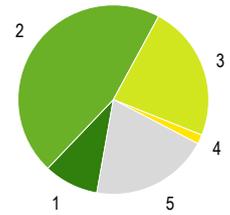
13 - Konnten bei der im letzten Sommer vorgenommenen Stellenbesetzungen FÜR DIE FÄCHER qualifiziertes Personal eingestellt werden?



1 ja	64%	753
2 teilweise	35%	405
3 nein	1%	11

Nennungen (N)	1169
Keine Angaben (KA)	61

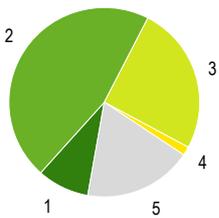
14 - Wie beurteilen Sie die Stellensituation Klassenlehrperson/Fachlehrpersonen in Ihrer Schule bezogen auf den Zyklus 1 (Kindergarten, 1./2.Klasse)?



1 viele Bewerbungen	8%	94
2 genügende Bewerbungen	38%	463
3 mühe, Stelle zu besetzen	19%	235
4 hoffnungslos, Stelle zu besetzen	1%	16
5 keine Anstellung notwendig	17%	203

Nennungen (N)	1227
---------------	------

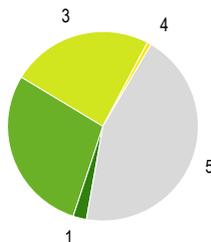
15 - Wie beurteilen Sie die Stellensituation Klassenlehrperson/Fachlehrpersonen in Ihrer Schule bezogen auf den Zyklus 2 (3.-6. Klasse)?



1 viele Bewerbungen	7%	88
2 genügende Bewerbungen	37%	457
3 mühe, Stelle zu besetzen	21%	252
4 hoffnungslos, Stelle zu besetzen	1%	15
5 keine Anstellung notwendig	15%	183

Nennungen (N)	1225
---------------	------

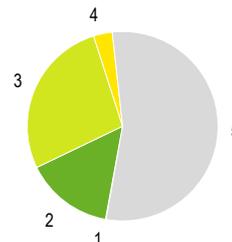
16 - Wie beurteilen Sie die Stellensituation der Hauptlehrpersonen an Ihrer Schule bezogen auf die Sekundarstufe 1?



1 viele Bewerbungen	2%	20
2 genügende Bewerbungen	21%	251
3 mühe, Stelle zu besetzen	17%	211
4 hoffnungslos, Stelle zu besetzen	0%	6
5 keine Anstellung notwendig	32%	389

Nennungen (N)	1223
---------------	------

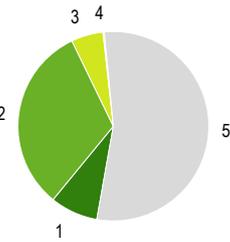
17 - Wie beurteilen Sie die Stellensituation Fachlehrpersonen Zyklus 3 FRANZÖSISCH an Ihrer Schule?



1 viele Bewerbungen	0%	1
2 genügende Bewerbungen	11%	131
3 mühe, Stelle zu besetzen	20%	239
4 hoffnungslos, Stelle zu besetzen	2%	28
5 keine Anstellung notwendig	39%	478

Nennungen (N)	1222
---------------	------

18 - Wie beurteilen Sie die Stellensituation Fachlehrpersonen Zyklus 3 ENGLISCH an Ihrer Schule?



1 viele Bewerbungen	6%	69
2 genügende Bewerbungen	22%	272
3 mühe, Stelle zu besetzen	4%	46
4 hoffnungslos, Stelle zu besetzen	0%	2
5 keine Anstellung notwendig	38%	462

Nennungen (N)	1221
---------------	------

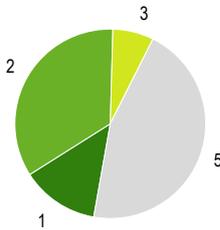
19 - Wie beurteilen Sie die

20 - Wie beurteilen Sie die

21 - Wie beurteilen Sie die

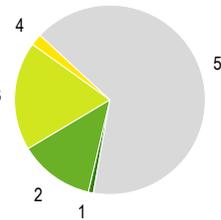
22 - Wie beurteilen Sie die

Stellensituation  
Fachlehrpersonen Zyklus 3  
SPORT an Ihrer Schule?



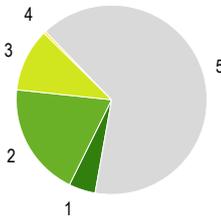
1	viele Bewerbungen	8%	76
2	genügende Bewerbungen	21%	198
3	mühe, Stelle zu besetzen	4%	40
4	hoffnungslos, Stelle zu besetzen	0%	0
5	keine Anstellung notwendig	27%	261
Nennungen (N)			963
Keine Angaben (KA)			258

Stellensituation  
Fachlehrpersonen Zyklus 3  
Musik an Ihrer Schule?



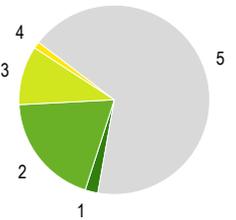
1	viele Bewerbungen	1%	7
2	genügende Bewerbungen	8%	103
3	mühe, Stelle zu besetzen	12%	150
4	hoffnungslos, Stelle zu besetzen	1%	16
5	keine Anstellung notwendig	44%	532
Nennungen (N)			1220

Stellensituation  
Fachlehrpersonen Zyklus 3  
GESTALTEN an Ihrer Schule?



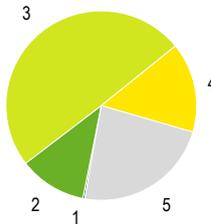
1	viele Bewerbungen	3%	36
2	genügende Bewerbungen	13%	155
3	mühe, Stelle zu besetzen	7%	86
4	hoffnungslos, Stelle zu besetzen	0%	3
5	keine Anstellung notwendig	43%	519
Nennungen (N)			1220

Stellensituation  
Fachlehrpersonen Zyklus 3  
HAUSWIRTSCHAFT an Ihrer Schule?



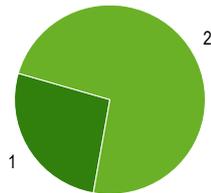
1	viele Bewerbungen	1%	17
2	genügend Bewerbungen	12%	151
3	mühe, Stelle zu besetzen	6%	79
4	hoffnungslos, Stelle zu besetzen	1%	9
5	keine Anstellung notwendig	43%	529
Nennungen (N)			1219

23 - Alle Zyklen: Wie beurteilen Sie die Stellensituation an Ihrer Schule bezogen auf Fachlehrpersonen für die integrative oder separative Förderung?



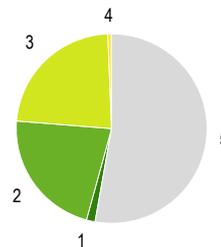
1	viele Bewerbungen	0%	4
2	genügende Bewerbungen	11%	135
3	mühe Stelle, zu besetzen	48%	584
4	hoffnungslos, Stelle zu besetzen	15%	181
5	keine Anstellung notwendig	22%	274
Nennungen (N)			1218

24 - Mussten an Ihrer Schule Schulleitungsstellen besetzt werden?



1	ja	27%	325
2	nein	73%	892
Nennungen (N)			1218

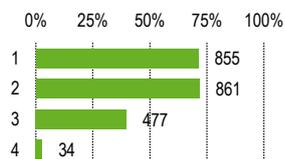
25 - Wie beurteilen Sie die Stellensituation bezogen auf Schulleitungen?



1	viele Bewerbungen	1%	18
2	genügende Bewerbungen	22%	268
3	mühe, Stelle zu besetzen	23%	281
4	Hoffnungslos, Stelle zu besetzen	1%	7
5	keine Antwort	53%	643
Nennungen (N)			1217

## Ergebnisse der Fragen mit Mehrfachauswahl

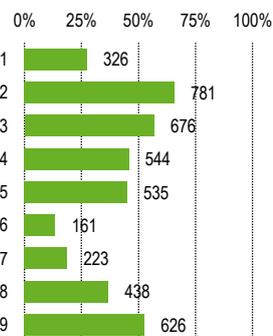
9 - Bitte geben Sie an, an welcher Stufe Sie Schulleiterin/Schulleiter sind.



1 Zyklus 1 (KG, 1./2. Klasse)	71%
2 Zyklus 2 (3.-6. Klasse)	72%
3 Zyklus 3 (7.-9. Klasse)	40%
4 Heilpädagogische Schule	3%

Nennungen (N)	1200
Keine Angaben (KA)	36

26 - Was beschäftigt Sie als Schulleiterin/Schulleiter überdurchschnittlich



1 Abbaumassnahmen/Sparmassnahmen	27%
2 Lehrplan 21 Umsetzungsarbeiten	66%
3 Integrative Förderung/Herausforderungen dabei	57%
4 Gesundheit der Lehrpersonen	46%
5 Herausforderungen in Umgang mit Eltern	45%
6 Herausforderungen mit kantonalen Behörden	14%
7 Herausforderungen mit kommunalen Behörden	19%
8 Neubau/Renovation Schulanlagen	37%
9 Schule fit machen für die digitalen Herausforderungen	53%

Nennungen (N)	1188
Keine Angaben (KA)	28

---

## Antworten auf offene Fragen

---

6 - Falls Nein: Als was waren Sie vorher tätig? –

Diese Frage haben 82 von 1246 Befragten beantwortet.

Antwort 1

-

Antwort 2

2014-2017: Planungsleiter Detailhandel 2007-2014: Controller Detailhandel 2004-2007: Student Betriebsökonomie FH 2000-2004: Primarlehrer

Antwort 3

4 Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der bildungsverwaltung Uri Vorher als Lehrerin

Antwort 4

Als Sozialpädagogin, vor dem Studium FHS Soziales aber 20 Jahre lang als Handarbeits- und Werklehrerin auf der Primarschule

Antwort 5

Assistentin des Rektors/Leitung Schuladministration

Antwort 6

Ausbilderin/ Moderatorin

Antwort 7

Ausbildung als Primarlehrperson, Theaterpädagogin, Erwachsenenbildnerin. 22 Jahre freischaffend als Erwachsenenbildnerin und Theaterpädagogin

Antwort 8

Bewegungs- und Tanzpädagogin / Dozentin im Bereich Bewegungs- und Haltungsschulung / Schulleiterin im Privatschulbereich (Erwachsenenbildung)

Antwort 9

Bildungsklubleiterin, Angebot vergleichbar mit einer Volkshochschule, allerdings für Menschen mit besonderen Lernbedürfnissen

Antwort 10

Bundesverwaltung

Antwort 11

Chemiker FH

Antwort 12

Dienststelle Kanton Luzern

Antwort 13

Dipl. Sozialpädagoge, Teamleitung Wohngruppe Schulheim

Antwort 14

Dozentin an der PHZH

Antwort 15

Eigener Betrieb in der Lebensmittelbranche 10 Jahre in einer Primarschulbehörde

Antwort 16

Elektroingenieur Lehrbeauftragter Fachhochschule Nordwestschweiz

Antwort 17

---

Ergotherapeutin (Anstellung an HPS)

---

Antwort 18

Erst 10 Jahr Lehrperson, dann 15 Jahre IT und nun wieder zurück im Bildungsbereich

---

Antwort 19

Erwachsenenbildner und Schulleiter in der Erwachsenenbildung

---

Antwort 20

Erwachsenenbildnerin / Lehrstellenförderung

---

Antwort 21

Erwachsenenbildung, Schulpflege, pädagogische Ausbildung

---

Antwort 22

Familienunternehmen

---

Antwort 23

Geschäftsführung im Unternehmungsbereich

---

Antwort 24

geschäftsführer

---

Antwort 25

Geschäftsleitung Privatwirtschaft

---

Antwort 26

Habe auch über 10 Jahre Erfahrung in der Wirtschaft

---

Antwort 27

Habe den 2. Bildungsweg (Abschluss 1997) in Zofingen besucht. Vorher kaufm. Angestellter im Finanzbereich.

---

Antwort 28

Handarbeitslehrperson

---

Antwort 29

Heilpädagoge Klassenlehrer ISF-Lehrer Fachberater für HeilpädagogInnen

---

Antwort 30

Heilpädagogin

---

Antwort 31

Ich habe die Gymnasiallehrausbildung besucht und während des Studiums 1/2 Jahr unterrichtet. Nach dem Studium habe ich u.a. als Lehrbeauftragter/Lektor 5 Jahre an einer Uni Studenten unterrichtet.

---

Antwort 32

Ich war Geschäftsleiterin einer internationalen Handelskammer und arbeitete lange in einer Firma für Umweltsanierungen. Zu Anfang meines Berufslebens war ich aber auch Lehrerin und Heilpädagogin, total 25 Jahre.

---

Antwort 33

Ich war Kantonsrätin und habe Bildungspolitik gemacht. Ab und zu ein Vikariat in einer Grundstufe

---

Antwort 34

Ich war Rektorin der Höheren Fachschule Gesundheit Zentralschweiz (Heute XUND).

---

Antwort 35

Ich war vorgängig als Schulinspektorin mit Evaluationsaufgaben betraut.

---

Antwort 36

---

Ingenieur FH Erwachsenenbildner Ausbildner EFZ, HF, FH Internatsleiter Gesamtleiter Institution

---

Antwort 37

Juristin am Bezirksgericht Winterthur Schulpräsidentin in Wallisellen

---

Antwort 38

Kaderausbildung und Kursleiter

---

Antwort 39

kauf. angestellte, hausfrau, tagesmutter, schulpflege, gemeinderat

---

Antwort 40

Kaufm. Angestellte

---

Antwort 41

Kaufmännischer Bereich, Lohnadministration, Schulverwaltung

---

Antwort 42

kfm Angestellte / Schulverwaltung

---

Antwort 43

Klassenlehrperson Realklasse Oberstufe Eidg.dipl.Möbelschreiner

---

Antwort 44

KLP

---

Antwort 45

Lehrer

---

Antwort 46

Lehrperson und Schulische Heilpädagogin

---

Antwort 47

Leitung Alters- und Pflegeheim; ursprünglich aber Lehrperson

---

Antwort 48

Managerin im NPO-Bereich. Bin gelernte Primarlehrerin. Übrigens: Ich arbeite 80% als SL, ist in der vorherigen Frage nicht möglich anzugeben.

---

Antwort 49

Masch. Ing. HTL mit Nachdiplomstudium Unternehmensführung in verschiedenen Funktionen

---

Antwort 50

Personalleiterin DL-Branche, Schulpflegepräsidium

---

Antwort 51

Post-Doc medizinische Grundlagenforschung, Forscherin und Ausbilderin von Studenten und Doktoranden Ärztin

---

Antwort 52

Primarlehrer

---

Antwort 53

Primarlehrerin und Sekundarlehrerin

---

Antwort 54

Produktionsleiter Schulpflegepräsident

---

Antwort 55

Projektmitarbeiterin Architektur

---

---

Antwort 56

Prorektor

---

Antwort 57

Prorektor an einer andern Schule

---

Antwort 58

Psychologin

---

Antwort 59

Schulinspektorin

---

Antwort 60

Schulleiter der Polizeischule

---

Antwort 61

Schulleiterin an privater Schule

---

Antwort 62

Schulpflegerin Assistentin der Schulleitung

---

Antwort 63

Schulsozialarbeiter, Supervisor

---

Antwort 64

Schulverwalterin

---

Antwort 65

Seit 19 Jahren als Schulleiter

---

Antwort 66

Seklehrer Niveau B und Niveau C. Klassenlehrer

---

Antwort 67

Sekundarlehrer

---

Antwort 68

Sekundarlehrerin Phil. II

---

Antwort 69

Softwareingenieur

---

Antwort 70

Sowohl vorher, wie auch jetzt bin ich als Leitung Betreuung tätig

---

Antwort 71

Sprachlehrperson in Erwachsenenbildung

---

Antwort 72

Stellvertretung Schulleitung Berufsschule (Schule für Ernährungsberatung Zürich bis 10997) anschl. freiberuflich als Ernährungsberaterin mit EB II

---

Antwort 73

Supervisorin, Organisationsentwicklerin, Erwachsenenbildung, Lehrerweiterbildung

---

Antwort 74

Theaterpädagogin

---

Antwort 75

---

---

und Schulverwalterin

---

Antwort 76

Ursprünglich Primar- und Reallehrer. Anschliessend 18 Jahre in der Privatwirtschaft (Informatik, Human Resources).

---

Antwort 77

Vor meiner Lehrertätigkeit war ich Bankangestellte

---

Antwort 78

Während 7 Jahren Behördentätigkeit (Bezirksschulpflege) 5 Jahre Schulverwaltung Ausbildung KV Als Elternrat etc. während einiger Jahren in der Schule tätig.

---

Antwort 79

War allerdings 10 Jahre vor dem Wiedereintritt in die Schule in Verbänden und der Privatwirtschaft tätig. Rückkehr an die Schule als Schulleiter.

---

Antwort 80

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in Kant. Bildungsverwaltung

---

Antwort 81

zuerst Lehrperson, dann mehrere Jahre HR-Leiter, dann Schulleiter

---

Antwort 82

zusätzlich als Blockflötenlehrerin, Katechetin, S&F/DaZ

---

---

27 - Oben nicht genannte überdurchschnittliche Beschäftigungen in Ihrer Arbeit? –

Diese Frage haben 377 von 1246 Befragten beantwortet.

---

Antwort 1

-

---

Antwort 2

- administrative Arbeiten - Unterstützung der Lehrpersonen in schwierigen Klassensituationen (Gespräche, Lösungsfindung, Vernetzung mit div. Stellen, ...)

---

Antwort 3

- der ganz normale, alltägliche Wahnsinn - Unvorhersehbarkeit der Herausforderungen - Personalverantwortung 24/7 mit Erreichbarkeit in den Ferien oder am Wochenende (Krankheit, Unfall...) und mit dem gespannten Blick um 5 Uhr morgens, ob sich jemand krankgemeldet hat.

---

Antwort 4

- Elterngespräche für zunehmende spezielle Massnahmen - Mehr Administration als pädagogische Arbeit

---

Antwort 5

- Koordinationsaufgaben (Management) - Umgang mit SuS in schwierigen Situationen (Stabilität)

---

Antwort 6

- Personalführung mit Kündigungsverfahren - Schulschliessung einer Gesamtschule

---

Antwort 7

- Schulentwicklung - externe Evaluation

---

Antwort 8

- Suche nach geeigneten Lehrpersonen - Bearbeitung von Beschwerden zur Klasseneinteilung

---

Antwort 9

- unvorhergesehene, alltägliche Krisensituationen - administrative Aufgaben (wie z.B. Umfragen)

---

Antwort 10

---

---

- Wertschätzung der Lehrpersonen - Unterrichtsbesuche / Personalführung - Elternarbeit (Früherkennung) - Teamführung / Zusammenarbeit als Grundlage für eine Schule (Offenheit)

---

Antwort 11  
????

---

Antwort 12  
10 % der SuS sind extrem auffällig und brauchen alle Zeit. Diese SuS erleben kaum Unterstützung durch die Eltern. Hier fehlen Instrumente die Eltern in die Verantwortung nehmen zu können. Die SuS, die sowohl vom Elternhaus als auch von sich aus mitmachen, kommen zu kurz

---

Antwort 13  
Absentismus Psychische Probleme von SuS

---

Antwort 14  
Administration

---

Antwort 15  
Administration

---

Antwort 16  
Administration

---

Antwort 17  
Administration

---

Antwort 18  
Administration

---

Antwort 19  
Administration

---

Antwort 20  
Administration

---

Antwort 21  
Administration allgemein

---

Antwort 22  
Administration allgemein Checks Projektarbeit SAL (Kanton BL)

---

Antwort 23  
Administration und nochmals Administration

---

Antwort 24  
Administration weil noch kein Sekretariat

---

Antwort 25  
Administration z.B. ALSA im Aargau

---

Antwort 26  
Administration Planung (Budget, Tagesstrukturen)

---

Antwort 27  
Administration Unterrichtsbesuch Mitarbeitergespräche Standortgespräche mit RKK Elterngespräche Triagegespräche mit SPD Weiterbildungen Pensenplanung und Stundenpläne erstellen (ohne Unterstützung) Übertritt

---

Antwort 28  
Administration Verbürokratisierung

---

---

Antwort 29

Administration Vikariatseinsätze organisieren

---

Antwort 30

Administration, kein Sekretariat

---

Antwort 31

Administration, Koordination

---

Antwort 32

Administration, Tagesgeschehen

---

Antwort 33

Administration, Verwaltung

---

Antwort 34

Administration, viele Mails und kein Sekretariat.

---

Antwort 35

Administration, Zusatzangebote der Schule, Wahrnehmen von Anliegen von ausserhalb der Schule

---

Antwort 36

Administrationsarbeiten, da kein Sekretariat.

---

Antwort 37

Administrationsaufgaben von allen Seiten nehmen zu.

---

Antwort 38

Administrationsaufwand

---

Antwort 39

administrative Arbeit

---

Antwort 40

administrative Arbeiten

---

Antwort 41

Administrative Arbeiten

---

Antwort 42

Administrative Arbeiten

---

Antwort 43

Administrative Arbeiten

---

Antwort 44

administrative Arbeiten wie: Gesuche beantworten, Arbeitszeugnisse schreiben, Stellvertretungen suchen (länger bekannte wie auch kurzfristig auftretende Ausfälle)etc. Organisatorische Herausforderungen: Koordination und Besetzung von Stellen / Stundenplanung (immer mehr Teilzeit-LP mit eher kleinen Pensen; "ständige" Mutterschaftsurlaube)

---

Antwort 45

Administrative Aufgaben

---

Antwort 46

Administrative Aufgaben aller Art

---

Antwort 47

Administrative Aufgaben, da kein Sekretariat vor Ort.

---

---

Antwort 48

Administrative Aufwände, Zusammenarbeit mit Fachstellen,

---

Antwort 49

Administrativer Aufwand

---

Antwort 50

Administrativer Aufwand

---

Antwort 51

Administrativer Aufwand

---

Antwort 52

Administrativer Aufwand, der auch durch ein Sekretariat erledigt werden könnte

---

Antwort 53

Administratives

---

Antwort 54

Administratives

---

Antwort 55

Administratives

---

Antwort 56

Administratives

---

Antwort 57

Administratives

---

Antwort 58

Akquisition

---

Antwort 59

Allgemein belastet uns die Flut an Umfragen und Administration!

---

Antwort 60

Allgemeine Schulentwicklungsthemen (Sek I plus)

---

Antwort 61

Alltagsgeschäft, Papierkram

---

Antwort 62

Als private Schule sind es die Anerkennungsverfahren des Kantons, die mich sehr beschäftigen.

---

Antwort 63

Anspruchshaltung der Lehrpersonen

---

Antwort 64

Anspruchsvolle Familiensituationen

---

Antwort 65

Anstellungsbedingungen eher schlecht als recht...

---

Antwort 66

Anstellungsbedingungen Schulführung sind nicht attraktiv

---

Antwort 67

Anteil Personalführung im Vergleich übrigen Schulleitungsaufgaben

---

---

Antwort 68

Arbeit an einheitlichen Werten in der Lehrerschaft

---

Antwort 69

Arbeit mit schulischen Diensten, vor allem mit der KESB, Sekretariatsarbeit selber erledigen

---

Antwort 70

Arbeitszeiterfassung, Besprechen, aushandeln

---

Antwort 71

Aufbau einer schulergänzenden Betreuung (SEB)

---

Antwort 72

Aufbau Tagesschule Pilotprojekt Stadt Zürich 2025

---

Antwort 73

Aufbau Tagesstrukturen

---

Antwort 74

Ausfall einer SL mit 100% seit letzten Aug. Stellvertretung suboptimal gelöst. Aufstockung der Pensen, Antrag an GR und GV. Noch hängig. --> unsichere Situation wie es weitergeht, auch bzgl. SL-Stellenbesetzung ab Sommer.

---

Antwort 75

Bedingt durch die zunehmende Zahl von Teilzeitangestellten (Mutterschaften, Stellvertretungen, Altersentlastungen, Krankheiten-Unfall usw.) wächst die HR-Aufgabe kontinuierlich auf ein noch knapp vertretbares Mass.

---

Antwort 76

Begleitung von Erziehungsanliegen MIT den Eltern (Eltern kooperieren)

---

Antwort 77

Begleitung von Kindern in schwierigen Situationen Administration: Pensenplanung, Stellenbesetzung Personalmangement wegen grossem Lehrerteam

---

Antwort 78

Berufsauftrag koordinieren mit Schulentwicklung Raummangel, ad hoc Lösungen wie KG neu eröffnen und ähnlich

---

Antwort 79

Berufsauftrag Kt Zürich

---

Antwort 80

Berufsauftrag sinnvoll umsetzen bei gleichzeitiger Schulentwicklungsbemühungen. Ressourcen bei engagierten Lehrpersonen reichen nicht.

---

Antwort 81

Berufsauftrag... unglaublicher Ressourcenfresser...

---

Antwort 82

Berufsverständnis der jungen Lehrpersonen: Wenige Jahre bei einem Arbeitgeber, dann reisen. Dadurch viele Fluktuationen. Herausforderung im Stundenplan bei vielen TeilpenslerInnen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beides bedingt: Weniger Konstanz, Präsenz und Stabilität im Team.

---

Antwort 83

Berufswahlthematik: Zusammenarbeit mit Firmen mit diversen Anlässen, Triage mit verschiedenen Stellen wie IV, SPD, Berufsberatung, etc.

---

Antwort 84

Berufswahlunterricht: Werbung von Berufsverbänden, Anfragen von Berufsgruppen für Infoveranstaltungen an unserer Schule.

---

Antwort 85

Betreuung vieler Berufseinsteiger. Zweifel, ob diese fit genug von der PH kommen.

---

---

Antwort 86

Betreuung von Spezialklassen wie RIK, IBK und Werkjahr

---

Antwort 87

Bewerbungsgespräche Mailflut

---

Antwort 88

Bürokratie und gesellschaftliche Problematik

---

Antwort 89

Bürokratie!

---

Antwort 90

Check S2 und Check S3: Organisation dieser Tests; Schuladministrationslösung des Kt. BL: enormer Aufwand!!!

---

Antwort 91

Da wir zwar eine öffentlich-rechtliche Schule sind, aber in Bezug auf die Rekrutierung von Lernenden wie eine Privatschule funktionieren, verwende ich einen grossen Teil meiner Schulleitungstätigkeit auf Schulentwicklung (Profilierung) und Werbung.

---

Antwort 92

Das Können und z.T. auch das Wollen der LP im Bereich Fachdidaktik. Wenig Interesse über den Tellerrand zu schauen (d.h. nur bei circa 25% des Kollegiums)

---

Antwort 93

Das nicht planbare Tagesgeschäft / aufgetragene Arbeit von aussen, welche schon erledigt sein sollte, bevor man sie erhalten hat.

---

Antwort 94

Das Verhältnis zwischen Aufgaben und Ressourcen an einer kleinen Schulorganisation stimmt überhaupt nicht überein, und ich empfinde dieses als ungerecht.

---

Antwort 95

Das Wort "überdurchschnittlich" hemmt die Antworten. Alle angeführten Themen gehören dazu, es ist - von Zeit zu Zeit - die Fülle und Dichte aller Themen gleichzeitig, die als Herausforderung angenommen werden muss.

---

Antwort 96

Definition der LP-Partizipation Jahresarbeitszeit und Präsenzzeit

---

Antwort 97

Der administrative/organisatorische Teil nimmt einen immer grösser werdenden Anteil ein, ebenso sind die Personalbeurteilungen sehr streng, im Vergleich mit den Stellenprozenten (16 LP bei 62% Anstellung)

---

Antwort 98

Die Grösse der Schule (Zuständigkeit für viele SuS/Mst, etliche ISR-Settings, grosse Führungsspanne) verursacht viel Aufwand mit den genannten Anspruchsgruppen; dadurch leidet die pädagogische Schulführung.

---

Antwort 99

Die Komplexität der zugewiesenen Sonderschüler nimmt stetig zu, was eine grosse Herausforderung für die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen ist (ASS, Verhalten, Unterstützte Kommunikation, Pflege, Therapien usw.)

---

Antwort 100

Die pädagogische Führung ist heute zentral in der gemeinsamen Gestaltung und Entwicklung der Schule. Dafür braucht es Menschen, die wirklich führen und sich dem Dialog konsequent stellen.

---

Antwort 101

Die Personalführung ist anspruchsvoll. Das Personal erwartet von der Schulleitung bezüglich Verbindlichkeit und Wertschätzung mehr, als es selber zu bieten bereit ist. Wie bespreche ich Defizite "wertschätzend"?

---

Antwort 102

---

---

Die vielen Umfragen und unnötigen Infos des VSLCH

---

Antwort 103

Direkte Personalverantwortung für 45 Lehrpersonen Gleichzeitigkeit vieler Aufgaben führen zu Spitzenbelastungen (Anstellungen, Pensen & Stundenplan, Klassenbildung, Budget für Folgejahr und akute Herausforderungen mit Schüler oder Eltern oder Ausfälle von Lehrpersonen). Probleme die heute nicht angepackt werden, sind morgen doppelt so gross.

---

Antwort 104

Diskussionen, Sitzungen, Infoveranstaltungen rund um geplante Fusion mit Nachbargemeinde...

---

Antwort 105

Disziplinarische "Spezialfälle", Wichtige Gespräche mit Lehrpersonen im Gesamtpaket mit den MAG's und den MAB's.

---

Antwort 106

-Disziplinarische Situationen von Schülerinnen und Schüler

---

Antwort 107

Disziplinarische und soziale Probleme, zT bedingt durch erzieherische Defizite aus dem familiären Umfeld

---

Antwort 108

Disziplinarische Vorfälle mit Schüler und Schülerinnen

---

Antwort 109

Diverse Konzepte erarbeiten (Krisen, Mentorat, Integration, fair play) Zusammenarbeit mit Gemeindebibliothek, Jugendarbeit, "Flüchtlingbegleitung" Inventar erstellen und Infrastruktur bewirtschaften

---

Antwort 110

Durchführung von Checks Durchführung PISA Stunden- und Pensenplanung, weil grosse Schule IT- Novation - Weiterentwicklung - Mittelbeschaffung

---

Antwort 111

eigene Gesundheit - Gesundheit der Schulleitungen

---

Antwort 112

Einstieg in Pilotversuch Tagesschule 25

---

Antwort 113

Einzelfälle --> Suche nach Sonderschulen

---

Antwort 114

einzelne Lehrperson, die zu viele Ressourcen braucht

---

Antwort 115

einzelne Problemfälle (S?&S'), die sehr viel Zeit in Anspruch nehmen

---

Antwort 116

E-Mail-Verkehr (Anfragen, Umfragen, Formulare), Lektionenplanung, Einsatz von Stellvertretungen

---

Antwort 117

es beschäftigt mich, dass wir noch immer nicht die MAB-Verantwortung übernehmen dürfen in unserem Schulkreis Das MAB gehört aus meiner Sicht zur Personalführung und wir müssten den Lead haben dürfen hatte sehr viel mit dem Bereich Betreuung zu tun; entwickeln uns in Richtung Tagesschule

---

Antwort 118

Es steht für die Ausübung der Schulleitungstätigkeit grundsätzlich zu wenig Zeit zur Verfügung.

---

Antwort 119

Fehlende Unterstützung durch Schulverwaltung/-sekretariat in der Stadt Winterthur. Allgemein sehr schlechte Arbeits- bzw.

---

---

Rahmenbedingungen für Schulleitende aufgrund der kommunalen Vorgaben => siehe interne Evaluation unserer Arbeitsbedingungen der SLK Winterthur...

---

Antwort 120

Finanzen: Budgetierung, Investitionsplanung, Umstellung auf HRM2

---

Antwort 121

Formulare ausfüllen und Reglemente erstellen

---

Antwort 122

Fremdevaluation

---

Antwort 123

Führen der Schlbehörde (von unten) - ständige Wechsel in der polit. Führungsebene

---

Antwort 124

Führungswechsel auf Behördenebene

---

Antwort 125

Funktion Mitglied der Geschäftsleitung

---

Antwort 126

Fusion Einheitsgemeinde

---

Antwort 127

Fusion von Schulgemeinden

---

Antwort 128

Fusion zweier Schulhäuser und Tagesschulstruktur einführen oder umstellen.

---

Antwort 129

geforderte Konzeptarbeit seitens des Amt für Volksschule - hier gibt es immer wieder Aufträge, welche dem Aufwand von kleinen Diplomarbeiten gleich kommen --> das absorbiert :(

---

Antwort 130

Gegensteuer zu Demotivierung einiger LP aufgrund des NBA

---

Antwort 131

geringe Belastbarkeit der Lehrpersonen verhaltensauffällige SuS Organisation Wintersportwoche

---

Antwort 132

Geschäftsführungsaspekte (Privatschule)

---

Antwort 133

Geschäftsleitungsaufgaben

---

Antwort 134

Gespräche und Führung mit unpassendem, unqualifiziertem Personal. Eine Trennung ist enorm schwierig und zeitaufwändig.

---

Antwort 135

Grosse Führungsspanne

---

Antwort 136

Hauptschulleitungen, welche für die Gemeinden arbeiten und nicht für die Schule. Zusammenlegung der Zyklen unter ein Dach machen das System sehr träge und ineffizient. Misstrauenskultur auf allen Ebenen. Schulleitungen mit ungenügender Erfahrung In der Schullandschaft -> Leute aus schulfremden Betrieben und anderen Kantonen. Das System mit Hauptschulleitung klappt nicht, die einzelnen Zyklen sind nicht mehr handlungsfähig sondern müssen von Hinten nach Vorne und zurück über alles Rechenschaft ablegen. Für Personal bleibt zu wenig Zeit, da viel zu viel administratives erledigt werden muss.

---

Antwort 137

Herausfordernde Klassen und Schüler/Schülerinnen - Fallbearbeitung mit div. Fachpersonen

---

Antwort 138

Herausforderungen in Umgang mit schwierigen S+S

---

Antwort 139

Hohe Anzahl an Mitarbeitenden an einer Heilpädagogischen Schule: Lehrpersonen, Assistentinnen, Therapeutinnen, Fahrerinnen, Verwaltung, Küche... Hoher Zeitaufwand für Personal!

---

Antwort 140

Hoher Administrationsaufwand Führen von mehreren Schulstandorten

---

Antwort 141

Hoher administrativer Aufwand, zT generiert durch kantonale Vorgaben, jedoch auf auch durch kommunale Richtlinien

---

Antwort 142

Hoher Anteil administrativer Tätigkeiten

---

Antwort 143

Ich fand für diesen Sommer keine Schweizer Lehrperson für unsere Basisstufenklasse, ich musste eine deutsche Lehrperson anstellen. Habe drei Monate lang ausgeschrieben und keine einzige Bewerbung auf die attraktive Klassenlehrerstelle erhalten. Wie soll das in Zukunft weitergehen. Wir Schulen in den Randregionen haben viele mehrstufige Klassen, neue Lehrpersonen fühlen sich nicht fähig dort zu unterrichten, weil sie in der Ausbildung Zuwenig Knowhow diesbezüglich mitbekommen haben.

---

Antwort 144

Ich habe eine ganze Stiftung mit ca. 130 Mitarbeitenden zu führen. Die Schule ist lediglich 20% der Arbeit.

---

Antwort 145

Immer mehr Fachstellen, mit denen zusammengearbeitet werden muss.

---

Antwort 146

Integration Betreuung

---

Antwort 147

Integration von Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten: - grosse Probleme, wenn Eltern nicht mitmachen - zeitlich grosse Belastung für viele Gespräche - grosse Gruppe an Personen, mit denen zusammen gearbeitet werden muss - Mehrarbeit durch fehlende Schulsozialarbeit (macht auch die Schulleitung) - Mehrarbeit durch das Schreiben von Protokollen,... (fehlendes Schulsekretariat) --> das alles im 'normalen' Pensum der Schulleitung....

---

Antwort 148

Integration von Sonderschüler/-innen Schwierige Lehrpersonen

---

Antwort 149

Integrierte Sonderschulung

---

Antwort 150

intensive Begleitung von Lehrpersonen, die keine Fachbefähigung haben, allgemeine Personalführung, besonders dann, wenn die Lehrpersonen an ihre Grenzen stossen in Bezug auf Administration und persönlicher Weiterbildung.

---

Antwort 151

interne Führung der Schulleitungen inkl. Umgang in defizitären Situationen

---

Antwort 152

interne Konflikte

---

Antwort 153

IQES online Umfragen

---

---

Antwort 154

Kampf gegen Überregulierungen

---

Antwort 155

Kantonale Vorgaben = Leistungsvereinbarung 2018 - 2021 Immer mehr "Pakete" werden auf den Karren der SL geladen: Beispiele: -Von den kantonalen Checks (P3/P6/S2/S3) müssen die Daten ausgewertet werden und die Massnahmen in die Schulentwicklung einliessen lassen. - Interne Schulevaluation: Konzept erstellen, von der kommunalen Behörde absegnen lassen. Externe Schulevaluation: Massnahmeplan erstellen, von der kommunalen Behörde absegnen lassen und umsetzen -Mitarbeitergespräche und Unterrichtsbesuche bei über 50 Lehrpersonen durchführen -neues Übertrittsverfahren Prim - Sek I: Konzept erstellen und umsetzen -Informatische Bildung: Konzept erstellen - Lehrplan 21: Mehrjahresplanung der Weiterbildungen der LP -Spezielle Förderung: Schuleigene Umsetzungshilfe erstellen und umsetzen - Einsichtnahme in die Arbeit der Lehrpersonen: Instrument erstellen und umsetzen. Diese Vorgaben des Kantons sind allesamt neben dem an Intensität zunehmenden Alltagsgeschäft (schwierige Schüler, schwierige Eltern, Lehrpersonen, die ausfallen, Mails, Telefon, Hauswart, Gemeinde- und Finanzverwaltung, Schulsekretariat, Beschwerden, diverse Fachstellen, ....)

---

Antwort 156

keine brauchbares Sekretariat, viele typische Sekretariatsarbeiten

---

Antwort 157

Kiga LP sind noch immer nicht passend besoldet

---

Antwort 158

Klasseneröffnungen und die damit verbundenen Vorbereitungen

---

Antwort 159

Klassenplanung und damit verbunden die Einteilung der Schülerinnen.

---

Antwort 160

Kleines Team, trotzdem muss alle Arbeit gemacht sei. Belastung gross. Viele Mutterschaftsabsenzen bringen Team an Grenze.

---

Antwort 161

Kommunikation 30 - 50 Email/Telefonate/sms täglich Einzelne Schüler Schulschwierigkeiten/Verhalten/Situation zu Hause

---

Antwort 162

Kommunikationsfluss - Mails

---

Antwort 163

Komplexität der Situation, z.B. Leistungsschwache traumatisierte SuS mit Sprach- und Kulturbarrieren und Verhaltensauffälligkeiten in nicht tragfähigem Umfeld. Zuwenige ausserschulische Angebote für schwierigste Situationen.

---

Antwort 164

Konzepte erstellen und umsetzen (z.B. Sonderpädagogik)

---

Antwort 165

Koordinationsaufgaben Gespräche auf allen Ebenen Stellvertretungen suchen Organisation von vielen Kleinigkeiten Umfragen beantworten... ;-)

---

Antwort 166

Krisenbearbeitungen

---

Antwort 167

Krisengespräche mit Eltern und SuS Grosse Raumknappheit

---

Antwort 168

Kt Zürich: Neu definierter Berufsauftrag!!!

---

Antwort 169

Leitung und Stärkung junger Lehrpersonen, Disziplinarmassnahmen

---

Antwort 170

---

Leitungszeit reicht nicht um Arbeiten zu erledigen.

---

Antwort 171

Lernstudio: Form finden für geöffneten Unterricht

---

Antwort 172

Lösung schwieriger Schülersituationen

---

Antwort 173

Lösungen für SuS in der Thematik "Verhalten"

---

Antwort 174

MAB / MAG

---

Antwort 175

Mail und Telefon, föderalistische Strukturen, sprich wenig einheitliche Strukturen bezogen auf Kommunikation mit Behörden und ÄMTERN in den Gde...

---

Antwort 176

Mailflut :-(

---

Antwort 177

Mangel an kompetenten Fachstellen bzw. kompetente Angestellte bei den Fachstellen.

---

Antwort 178

Mangelhafte Erziehungskompetenz der Eltern. Fehlende Institutionen für verhaltensauffällige Kinder. Keine Durchsetzung von Massnahmen gegen den Willen der Eltern möglich. Ganze Klassen und Lehrpersonen leiden 1 Jahr lang unter schwierigen Situationen durch verhaltensauffällige Kinder.

---

Antwort 179

Mangelnde verständigung zwischen kanton und gemeinde. Unwissenheit der gemeindebehörden.keine schulsozialarbeit.

---

Antwort 180

Massive Kürzungen der VM-Stunden ohne dass die Sonderschulplätze aufgestockt werden! Die Integration stösst an ihre Grenzen! Sonderschulbedürftige Kinder, die aus Platzgründen in keiner Sonderschule aufgenommen werden, müssen ohne zusätzliche Ressourcen in der Volksschule integriert bleiben. Das geht nicht auf!!! Woher nehmen wir diese VM-Lektionen? Wir haben 2 integrierte autistische Kinder im Kindergarten, die zwingend je 6 Lektionen VM brauchen. Damit sind bereits 12 VM -Lektionen weg!!! Eine Sonderschule für Kindergartenkinder mit Autismus gibt es im Aargau nicht. Als Aufnahmeschule der Kinder vom Kinderheim haben LP und SL einen beachtlichen Mehraufwand für diese 20 Kinder.

---

Antwort 181

Massnahmen für Verhaltensauffällige Schülerinnen und Schüler, sowie Gefährdungsmeldungen, Gespräche mit Fachpersonen betreffend schwierigen Situationen von verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern.

---

Antwort 182

Mein SLPensum scheint dem Arbeitsumfang entsprechend

---

Antwort 183

Meine Schule ist ein Standort von mehreren der Gemeinde. Koordination ist sinnvoll, aber im Verhältnis zur Anstellung zu gewichtig. Personalrekrutierung: Kumulation von überdurchschnittlich vielen Abgängen (Pensionierung, Beginn Studium, berufliche Umorientierung, familiäre Gründe)

---

Antwort 184

Menge der Arbeit

---

Antwort 185

Mitarbeiten-Führung ( Beziehungsarbeit)

---

---

Antwort 186

Mitarbeiter Führung: Praxisbegleitung Mitarbeiter Gespräche

---

Antwort 187

Mitarbeiterentwicklung

---

Antwort 188

Mitarbeitergespräche, nBa.

---

Antwort 189

Mobbing, Vandalismus

---

Antwort 190

Mobbing/Sexting

---

Antwort 191

Momentan häufen sich Abklärungen mit Sonderschul-Fragestellungen. Wir haben viele sehr anspruchsvolle Schüler/-innen und Familien, die für die Klassen und die Lehrpersonen eine grosse Herausforderung und Belastung bedeuten.

---

Antwort 192

Motivation der Lehrpersonen bei immer neuen und zusätzlichen Aufgaben.

---

Antwort 193

nBa

---

Antwort 194

nBA

---

Antwort 195

nBA - Kanton Zürich

---

Antwort 196

nBa!

---

Antwort 197

Neu führen wir integrative Beschulung. Das Ringen um die finanzielle Mittel mit der Schulaufsicht ist irritierend, da es gilt den SuS gerecht zu werden Integration der fremdsprachigen SuS stellt ist ebenfalls eine Herausforderung. Für beide Gruppen setzen wir als Ziel, dass die Jugendlichen eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt bekommen.

---

Antwort 198

Neudefinierter Berufsauftrag

---

Antwort 199

Neudefinierter Berufsauftrag ISR Reintegration

---

Antwort 200

neuer berufsauftrag

---

Antwort 201

neuer Berufsauftrag

---

Antwort 202

Neuer Berufsauftrag

---

Antwort 203

Neuer Berufsauftrag

---

Antwort 204

Neuer Berufsauftrag > nicht problematisch aber zeitaufwändig

---

---

Antwort 205

neuer Berufsauftrag (an oberster Stelle!!!)

---

Antwort 206

Neuer Berufsauftrag im Kanton Zürich

---

Antwort 207

Neuer Berufsauftrag im Kanton Zürich

---

Antwort 208

Neuer Berufsauftrag Kanton Zürich

---

Antwort 209

Neuer Berufsauftrag umsetzen war eine besondere Herausforderung im Kanton Zürich

---

Antwort 210

Neuer Berufsauftrag, Umsetzung und Verständnis dafür von LP Viele Vorstellungsgespräche und weitere Abklärungen für Stellenbesetzungen

---

Antwort 211

nicht entschädigte Leistungen für die Gemeinde (Bauprojekte, Schulprojekte der Gemeinde, ...)

---

Antwort 212

Nur 40% Pensum reicht für zufriedenstellende Arbeit als SL und den Umgang mit schwierigen Situationen mit Eltern und Lehrpersonen nicht. Dazu muss ich um auf ein 100% Pensum zu kommen noch 60% unterrichten. Das geht nicht auf..

---

Antwort 213

Oft fehlende Motivation, sehr unterschiedliche Werthaltungen der Mitarbeitenden - bei einigen wenig "Feuer" für den Beruf (führen einen "Job" aus)-

---

Antwort 214

Organisation bei Ausfall von Lehrpersonen

---

Antwort 215

Organisation und Betreuung der Stellvertretung von ausgefallenen Lehrpersonen.

---

Antwort 216

Organisation und Unterstützung von Stellvertretungen.

---

Antwort 217

Organisation von Stellvertretungen

---

Antwort 218

Papierkrieg, viel zu wenig Sekretariatsprozente

---

Antwort 219

Pensen- Stundenplanarbeiten, Fächerkombinationen, Restpensen (Fächer Musik, TTG) (Zyklus 2, LP 21 hat auf der Stufe PS 5+6 1 L. MU mehr, vorher 1 L., mit LP21 je 2 L.)

---

Antwort 220

Pensen- und Stundenplanung

---

Antwort 221

Pensenplanung, Verteilung der Ressourcen und sinnvoller Einsatz der Lehrpersonen, Starrheit der kantonalen Vorgaben

---

Antwort 222

Pensenvereinbarungen im Rahmen des neu definierten Berufsauftrags und die damit verbundenen Aufwändungen, die Wogen im Team zu glätten.

---

Antwort 223

---

---

Pensenverteilungen - NBA

---

Antwort 224

permanente Klassen- und Stellenplanung aufgrund steigender Schülerzahlen; zunehmende Anmeldungen und Einteilungen im laufenden Schuljahr; auffällig hohe Anzahl von Eintritten aus Deutschland mit hohem Förderbedarf

---

Antwort 225

Personal (direkter Vorgeseter für 55 LP) Schuljahres- und Pensenplanung

---

Antwort 226

Personalfuktuation allgemein. Haltung der Jungen LP Verpflichtungen einzugehen.

---

Antwort 227

Personalfragen, Berufsauftrag

---

Antwort 228

Personalführung

---

Antwort 229

Personalführung mit allen Aspekten, die dazugehören

---

Antwort 230

Personalführungsaufgaben wie Gespräche, Begleitung, Coaching, Fragen klären Ansprechperson für zu viele Institutionen und PartnerInnen (Kirche, Musikschule, SPD, .....)

---

Antwort 231

Personalmanagement (grosse Anzahl an Stv, Zeitressourcen für MAGs)

---

Antwort 232

Personalmanagement Rechnungswesen/Budgetierung

---

Antwort 233

Personalmanagement Schulentwicklung

---

Antwort 234

Personalplanung Klassenreduktionen Lohndiskussionen

---

Antwort 235

Personalplanung, Stellenbesetzung Fachlehrpersonen,

---

Antwort 236

Personalprobleme

---

Antwort 237

Personalrekrutierung / Stellenbesetzung soziale und kulturelle Zusammensetzung der Schüler

---

Antwort 238

Personalsuche Logopädie

---

Antwort 239

Personelle Veränderungen wegen Schwangerschaften

---

Antwort 240

Personelles

---

Antwort 241

Politische Schreibtischentscheide, die bis in die Familien verherende Wirkung haben. Pädagogisch sinnvoll die Schule zu führen ist beinahe unmöglich geworden. Schulen werden verwaltet und nicht mehr als pädagogisch anspruchsvolle Bildungsstätten gesehen.

---

Antwort 242

Politische Veränderungen im Kanton, daraus entstehende Unruhe, keine Konstanz in der Umsetzung der Vorgaben von Harnos und LP 21 auf Stufe Sek 1 Zahlreiche politische Vorstösse, die die bereits erfolgten Umsetzungen von Harnos und LP 21 auf unserer Stufe sogar wieder gefährden Führungsschwäche der Bildungsdirektion, hohe Fluktuation an wichtigen Positionen, keine pädagogische Fachstelle Auf Stufe Kindergarten wenig Unterstützungsmöglichkeiten resp. KG-LP ist allein im Unterricht, es gibt nur das Pensum für eine Vollstelle und keine zusätzlichen Lektionen im Lektionendach Schwierige Situationen in Klassen

Antwort 243

politische Vorstösse

Antwort 244

Probleme mit Schülern (Schulverweigerung, aggressives Verhalten) und der damit zusammenhängenden Arbeiten

Antwort 245

Projektarbeit (durch Kanton oder Gemeinde initiierte Projekte, welche in der Leitung an die Schulleitung delegiert werden)

Antwort 246

Psychische Instabilität der SuS. Lehrpersonen mit kleinen Pensen.

Antwort 247

Psychosoziale Themen der Schüler/innen (z.B. Ablösungsthemen von Eltern....)

Antwort 248

Q-Defizitverfahren bei Lehrperson (Unbefristete Anstellung einer Lehrperson ohne Diplom durch SL Vorgänger, weil es angeblich/offenbar keine weiteren Bewerbungen gab)

Antwort 249

qualitativ angemessene Personalrekrutierung, -förderung und -führung

Antwort 250

Rahmenbedingungen der Schule und damit verbundene Berufsunzufriedenheit der Lehrpersonen, Stellenbesetzung Fördernde Massnahmen, zunehmende Belastung der Lehrpersonen durch Heterogenität und zu grosse Klassen, riesiger administrativer Aufwand bedingt durch 100'000 Formulare, Konzepte und Bewilligungen, ständige Anforderungen des Kantons zu Konzeptüberarbeitung (aktuell IF- Konzept), neues SJ Qualitätskonzept und dabei zusehen zu müssen, wie die Schule in ihren Grundmauern von ethischer Wertevermittlung zerfällt,

Antwort 251

Raumsuche, unterjähriger starker Zuwachs von Kindern, externe Schulevaluation; eine Lehrperson, welche nach 30 Jahren im Schuldienst den heutigen Anforderungen bei weitem nicht mehr genügt

Antwort 252

Regierungsratsentscheid Schliessung des Standortes der Bezirksschule

Antwort 253

Regionale Weiterentwicklung/Standortentwicklung Vernetzung Zusammenarbeit Fachstellen und Behörden

Antwort 254

Rekrutierung von Fachpersonal, Logopädie, Schulische Heilpädagogik

Antwort 255

Ressourcenverteilung der Schuldienste (SPD, SSA, LPD,...) in den Quartierschulen einer heterogenen Stadt.

Antwort 256

Rückständige normative Strukturen im Bereich des Bildungswesens (Selektionsprozesse, Bewertungszwang, starre Wochenstundentafel) welche zuviele Ressourcen absorbieren, ohne sich positiv auf den Bildungsprozess auszuwirken. Tradierte nicht mehr dem aktuellen Forschungsstand entsprechende Sicht auf die Schule von breiten Teilen der Öffentlichkeit, politischen Behörden und teils auch von Lehrpersonen.

Antwort 257

---

saisonal Personalrekrutierung

---

Antwort 258

Schlechte Organisation innerhalb des Schulhauses und der Schulgemeinde > Wir arbeiten intensiv an Verbesserungen

---

Antwort 259

Schul- und Betreuungs-Raumplanung und -Zurverfügungstellung bei schnell steigenden Schülerzahlen

---

Antwort 260

Schul- und Unterrichtsentwicklung schulintern

---

Antwort 261

Schule findet statt - Organisieren von Lösungen bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrpersonen

---

Antwort 262

Schulentwicklung

---

Antwort 263

Schulentwicklungsaufgaben und Schulprogramm

---

Antwort 264

Schulentwicklungsfragen, fachlich und organisatorisch/kulturell

---

Antwort 265

Schulentwicklungsprojekte

---

Antwort 266

Schüler - Schulabsentismus - fehlendes Case Management im Kanton

---

Antwort 267

schulergänzende Tagesstrukturen

---

Antwort 268

Schulführungsumstrukturierungen aufgrund der Einführung des kommunalen Geschäftsführermodells, womit neu der Rektor oder Gesamtschulleiter Mitglied der Geschäftsleitung wird.

---

Antwort 269

Schulkreiszusammenlegung

---

Antwort 270

Schulleitung Brückenangebot

---

Antwort 271

Schulleitungspensum an kleinen Schulen in kleinen Gemeinden eher knapp bemessen. Viele Arbeitsgruppen und zusätzliche Aufgaben, kann nicht auf mehrere Schulleiter/innen verteilt werden.

---

Antwort 272

Schulmüde Jugendliche, Disziplinarische Probleme

---

Antwort 273

Schulprogramm Überdurchschnittlich viele SuS im separativen heilpädagogischen Angebot im nächsten Schuljahr

---

Antwort 274

Schulqualität sinkt bei Zunahme der Integrationen (ISR, etc.) und fremdsprachiger Schulkinder

---

Antwort 275

Schwangerschaften...

---

Antwort 276

---

---

Schwierige Lehrer-Persönlichkeiten im pensionsnahen Alter, welche weder entlassen werden können, noch anderweitig adaequat intern beschäftigt werden können. - Solche, die weder die "Spezielle Förderung" integrativ umzusetzen gewillt sind und auch keine Schulleitung akzeptieren wollen und als unterschwellig, mal offensichtlich meine Funktion zu torpedieren versuchen.

---

Antwort 277

schwierige Lehrperson

---

Antwort 278

schwierige Schüler (Schulabsentismus, psych. Erkrankungen, Verhalten) und daraus notwendige Massnahmen

---

Antwort 279

Schwierige Schulsituationen von SuS

---

Antwort 280

Schwierige Situationen bei der Pensenplanung / Einsprachen aufgrund von Standortzuteilungen / Zusammenarbeit mit der Schulpflege: Rollenklärung, mangelndes Sachverständnis, keine Zeitreserven für Gespräche (Abendtermine)

---

Antwort 281

Schwierige SuS

---

Antwort 282

Sehr komplexe Fälle mit Kindern.

---

Antwort 283

Sehr späte Kündigung einer Klassenlehrperson ORS. Wahlfächer 3. ORS: Diskrepanz zwischen "Wahl" und "Realität" der Stundenplanpositionen. Unbefriedigende Situation.

---

Antwort 284

sehr viele Bewerbungsgespräche nötig für diesjährige Stellenbesetzung; oft Gespräch geführt und andere Gemeinde hat der Kandidatin vorher zugesagt Übernahme von Aufgaben, die die Gemeindeschulpflege bearbeiten sollte

---

Antwort 285

Sich verändernde gesellschaftliche Werte und Normen bei der Erziehung und in den täglichen Herausforderungen der Eltern mit ihren Kindern. Es kommt eine neue, bisher unbekannte Generation@. Ob unsere Bildungskonzepte dafür reichen?

---

Antwort 286

Sitzungen aller Art

---

Antwort 287

SL auf der Primarstufe sind für 8 Schuljahre und alles, was damit zusammenhängt, verantwortlich. Sämtliche Veränderungen müssen von diesen als erstes aufgenommen und umgesetzt werden, um die SuS dann fit in die Sekundarstufe weitergeben zu können. Dafür ist die Ressourcierung im Vergleich zur Sekundarstufe viel zu tief. Wir befinden uns zudem als teilautonome Schule in einer "Zwischenwelt": Weder die Gemeinde noch der Kanton fühlen sich für uns wirklich zuständig. Als SL ist man auf den Goodwill der Gemeinde angewiesen. Dies erfordert zusätzliche Verrenkungen. Wir laufen ziemlich am Anschlag und es fehlt an echter Unterstützung (vor allem auch politisch!).

---

Antwort 288

soziale Probleme Zuhause

---

Antwort 289

Sozioökonomischer Hintergrund der Eltern, der bei ca. 20% der Schülerschaft dazu führt, dass die Jugendlichen (3. Zyklus) kaum über elterlichen Support verfügen (auch hoher Anteil von Migrationshintergrund; Real ca. 70%; Sek ca. 35%), wenn es um die Berufswahl, Freizeitgestaltung oder Coaching bei Konflikten geht

---

Antwort 290

stark steigende Schülerzahlen und damit verbunden Raumknappheit und somit Raumplanung Schwangerschaften und Vikariate in diesem Zusammenhang

---

Antwort 291

---

starke Zunahme der administrativen Arbeiten.

---

Antwort 292

Stellen besetzen

---

Antwort 293

Stellenbesetzung

---

Antwort 294

Stellenbesetzung auf der Mittelstufe

---

Antwort 295

Stellenbesetzung, Stundenpläne Sekundarschule

---

Antwort 296

Stellenbesetzung, Suche nach qualifiziertem Personal

---

Antwort 297

Stellenbesetzung: nicht die einzelnen Fächer sind problematisch, sondern die Fächerkombinationen / -profile, welche die abtretenden LP haben und die sich bewerbenden nicht (mehr).

---

Antwort 298

Stellenbesetzungen auf der Sekundarstufe sind äusserst schwierig viel Weiterbildung für das Personal notwendig in Bezug auf Autismus und schwer mehrfach behinderte Kinder und Jugendliche Herausforderungen in Bezug auf interdisziplinäre Zusammenarbeit - Teamentwicklung

---

Antwort 299

Stellenbesetzungen Klassenlehrperson Zyklus 2

---

Antwort 300

Stellenbewirtschaftung

---

Antwort 301

Stellensuche auf Kindergartenstufe sehr schwierig.

---

Antwort 302

Stellvertretungen organisieren bei Ausfällen wegen Krankheit!

---

Antwort 303

Stellvertretungen suchen

---

Antwort 304

Stellvertretungen suchen!!!

---

Antwort 305

strategische Führung und Umsetzung im operationalen Bereich.

---

Antwort 306

Streit auf dem Schulareal Vorbild der Eltern, daraus resultierende Gespräche, die nicht lange Erfolg zeigen.

---

Antwort 307

Strukturelle Organisationen

---

Antwort 308

Stunden und Pensenplanung: Durch die Vorgaben mit neuen Schulmodellen, wird die Planung immer schwieriger. Immer mehr Teilzeitangestellte, der Beruf wird immer mehr zum Frauenberuf auch auf der Sekundarstufe. Wird er für Männer immer unattraktiver?

---

Antwort 309

Suche nach Stellvertretungen

---

---

Antwort 310

Suche von Stellvertretungen bei Krankheit

---

Antwort 311

Suche von Stellvertretungen für LP-Ausfälle. Disziplinarische Verfahren mit LP

---

Antwort 312

SUS Herausforderung

---

Antwort 313

SuS mit schwersten Verhaltensauffälligkeiten

---

Antwort 314

Tagesschul- bzw. Blockzeit-kompatible Stundenplangestaltung.

---

Antwort 315

Teilzeitarbeitende Lehrpersonen erhöhen den Aufwand im Personalführungsbereich

---

Antwort 316

Überdurchschnittlich ist die Vielfalt und Menge der zu bewältigenden Aufgaben

---

Antwort 317

überforderte Lehrpersonen deren Ausbildung mehr als 10 Jahre zurückliegt

---

Antwort 318

Überforderte, z.T. zu wenig kompetente LPs LPs, welche für ihre Work-Life-Balance primär in der Verantwortung der Schulleitung sehen. Damit verbunden ein Jammern auf hohem Niveau. Vorgesetzter, welcher zu weit weg von der Schule ist. Schulverwaltung mit extrem hohem Personalwechsel und dadurch zu wenig unterstützend für die Schulleitungen.

---

Antwort 319

Übergabe

---

Antwort 320

Überlastung der Schulleitung. Aufgaben übersteigen die zeitlichen Ressourcen.

---

Antwort 321

Umgang mit disziplinarisch schwierigen Schüler/innen.

---

Antwort 322

Umgang mit Qualitätsdefiziten Lehrpersonen

---

Antwort 323

Umgang mit verhaltensauffälligen S&S in den Zyklen 1 und 2.

---

Antwort 324

Umsetzung des neu definierten Berufsauftrags im Kanton ZH

---

Antwort 325

Umsetzung nBA

---

Antwort 326

Umsetzung neuer Berufsauftrag

---

Antwort 327

Umsetzung neuer Berufsauftrag

---

Antwort 328

Umsetzung neuer Berufsauftrag

---

---

Antwort 329

Umsetzung neuer Berufsauftrag mit SHP und TP

---

Antwort 330

Umsetzung neuer Berufsauftrag, Kt. ZH verlangt Pensenvereinbarungen vor Kündigungstermin, Stellenplanung zu diesem Zeitpunkt nicht abgeschlossen, zu restriktives Personalgesetz (Kündigungen in gegenseitigem Einvernehmen lösen Abfindungen aus, Berechnungsbasis über Dienstzeit Kanton, älteren Arbeitnehmern >57 kann nicht mehr gekündigt oder recuziert werden ohne Kostenfolgen)

---

Antwort 331

Umstellung auf Tagesschule der Stadt Zürich.

---

Antwort 332

Umstellung von AdL mit 3 auf 2 Jahrgänge Neuer Berufsauftrag

---

Antwort 333

Umstrukturierungen auf Grund tiefer Schülerzahlen

---

Antwort 334

Umzug aufgrund Renovation des Schulhauses

---

Antwort 335

Unqualifizierte Kreisschulpflege führt zu massivem SL-Wechsel im ganzen Schulkreis

---

Antwort 336

Unterrichts - und Teamentwicklung

---

Antwort 337

Unterrichts-, Organisations- und Teamentwicklung, um fit zu sein für die Herausforderungen der LP21-Entwicklung

---

Antwort 338

Unterrichtsausschluss/Meldung an die Behörden

---

Antwort 339

Unterrichtsbesuche MAG Bearbeitung schwieriger SuS

---

Antwort 340

Unterstützung von Lehrpersonen im Umgang mit schwierigen SuS

---

Antwort 341

Veränderung Schulstrukturen: Einführung von AdL

---

Antwort 342

verhaltensauffällige Schüler

---

Antwort 343

verhaltensauffällige Schüler

---

Antwort 344

vermehrt psychische Probleme bei Jugendlichen, externe Beschulungen

---

Antwort 345

Vermittlung zwischen Lehrpersonen / Eltern

---

Antwort 346

verstehe ich nicht

---

Antwort 347

Verwaltung Die Führungspanne ist zu gross. (100% SL für 44 LP)

---

---

Antwort 348

Viel Administration

---

Antwort 349

viel neue Trends/Reformen geben viel Arbeit, aber bewirken nicht sehr viel Positives oder Besseres als wir schon haben.

---

Antwort 350

Viel Zeit hat die Einführung Schülergänzende Betreuung in Anspruch genommen.

---

Antwort 351

Viel zu viel Administration. Zu wenig Zeit für Personalpflege, Schüler- und Elternarbeit. Zu viel Aufwand mit unnötigem Berufsauftrag.

---

Antwort 352

viele IS-SuS, dadurch viele LP in einer Klasse, viele KG-Kinder, die im Vorschulalter zu wenig gefördert wurden

---

Antwort 353

Vikariatswesen- Ablauf (Wenn nicht 1:1 ersetzt werden kann, oder sich die Krankheit unerwartet entwickelt, wird es immer kompliziert mit Meldungen/Nachmeldungen/ Fehler in den Abordnungen und Rapporten)

---

Antwort 354

visionäre Schulentwicklung/veränderte Lernarchitektur

---

Antwort 355

Wegen der Schülerzahlen müssen wir mit Mischklassen arbeiten. Die Neueinteilung ist ein grosse Herausforderung.

---

Antwort 356

Weiterentwicklung der Schule

---

Antwort 357

Weniger als 5% der Schüler, welche ca. 10% meiner Ressourcen beanspruchen, weil unterstützende/konsequente Massnahmen bei uneinsichtigen Eltern unmöglich werden.

---

Antwort 358

Wie begegnen wir der Heterogenität im Lehrkörper und bei den Kindern? Bereitschaft der Lehrpersonen, die Schule als lernende Organisation zu sehen und sich entsprechend zu engagieren. Halten der Balance zwischen dem schulischen Alltag und der persönlichen Befindlichkeit.

---

Antwort 359

wiederkehrende Routine-Aufgaben im Jahrsturnus

---

Antwort 360

Wir haben keine Bewerbungen für die Klassenlehrerstellen, die bei uns zu besetzen wären.

---

Antwort 361

Wir sind eine Sonderschule für SuS mit enormer sozialer Beeinträchtigung. Die Herausforderung besteht in den Ablehnungen, da wir zehnmal mehr Anmeldungen bekommen, als Plätze zur Verfügung stehen.

---

Antwort 362

Work Life Ballance

---

Antwort 363

Zahlreiche Verfahrensfälle, auch bis Bundesgericht

---

Antwort 364

Zeitliche Ressourcen

---

Antwort 365

Zu geringe Ressourcen seitens Gemeinde bei Sekretariat, SSA, Hauswart verursachen zusätzliche Belastungen und erhöhen Arbeitspensum massiv.

---

---

Antwort 366

Zu kleines eigenes Pensum

---

Antwort 367

zu knapp bemessene SL-Ressourcen in meiner Gemeinde.

---

Antwort 368

zu viel Administration Umsetzung der Regelwut der Verwaltung praxisferne Rahmenbedingungen der Verwaltung

---

Antwort 369

Zu viele direkt unterstellte Lehrpersonen (30). Die allermeisten Lehrer/innen sind während dem Quartal übermässig belastet. Ich sehe wenig Entlastungsmöglichkeiten.

---

Antwort 370

zu viele kommunale Zusatzarbeiten

---

Antwort 371

Zu wenig stellenprozent auf Dauer.

---

Antwort 372

zunehmend hoher Förderbedarf der Kinder v.a. Sprachentwicklungsbereich

---

Antwort 373

Zunehmende Verschriftlichung der Arbeit

---

Antwort 374

Zur Zeit sind sehr viele disziplinarische Massnahmen zu behandeln. An unserer Schule wird die Oberstufe in eine Nachbargemeinde überführt, was einen grossen Mehraufwand bedeutet. Dieser Umzug zieht auch viele Folgethemen nach, wie Sanierungen, Umplatzierungen von Klassen, ....Bei allen diesen Zusatzaufwänden darf der Fokus auf den Lehrplan 21 nicht verloren gehen.

---

Antwort 375

Zusammenarbeit im SL-Team Zusammenarbeit mit Schulkommission (ungeklärte Zuständigkeiten, Elternrolle der SK-Mitglieder etc.) Schulsekretariat (unqualifizierte Besetzung durch Gemeinde)

---

Antwort 376

Zusammenarbeit mit Liegenschaftenverwaltung

---

Antwort 377

zuviel Administration

---

---

## 28 - Was ich sonst noch sagen möchte? –

Diese Frage haben 184 von 1246 Befragten beantwortet.

---

Antwort 1

-

---

Antwort 2

-

---

Antwort 3

-

---

Antwort 4

Abstufungen bei Angabe Zeitdauer der Beschäftigung zu gross, kleinere Schritte würden präzisere Angaben liefern.

---

Antwort 5

---

---

Abwanderung von qualifiziertem Personal wegen Lohntiefe im Vergleich zu anderen Kantonen

---

Antwort 6

Aktuell ein Co Schulleiter seit längerer Zeit krank geschrieben. Stellvertretung zu finden praktisch hoffnungslos.

---

Antwort 7

Alle Fragen zum Zyklus 3 konnte ich nicht beantworten, da ich nur Zyklus 1 und 2 als SL tätig bin. Warum muss ich diese Fragen beantworten. (Es gibt so Filtermechanismen) Bei der Frage: Wie viele Bewerbungen es als SL gab. Die SL wählt nie selber einen SL aus, weil diese ja dann geht und eine neue Person macht. Dies macht der Rektor, somit weiss ich auch nicht wie viele Bewerbungen es gab.

---

Antwort 8

Als Schuldienstleiterin mit Mitarbeitenden in abklärend-diagnostischen und therapeutischen Berufen fühlte ich mich bei dieser Befragung nicht wirklich angesprochen. Ich habe jetzt ausserordentlich Mühe, Logopädinnen zu finden.

---

Antwort 9

Als Schulleiter Zyklus 2 ist es noch schwierig überdurchschnittlich viele Fragen über den Zyklus 3 zu beantworten, allenfalls beeinträchtigt dies die Umfrageergebnisse

---

Antwort 10

An der kleinen Schule haben LP's kein Interesse zur Übernahme von Verantwortung. Die ausgeschriebenen 170% an Stellen mussten mit vier Teilzeitlehrpersonen besetzt werden. Die Lehrpersonen melden sich auf eine Stelle, deren Profil sie gar nicht besitzen. Wechsel von einer Lehrperson mit alter Ausbildung ist eins zu eins nicht möglich. Besetzung ohne Fachausbildung über VSA Zürich nicht möglich. Der Anstellungsprozess zog sich deshalb extrem in die Länge. Quereinsteiger alle nicht am Donnerstag in Schule, Unmöglichkeit des Stundenplans!

---

Antwort 11

Arbeitsbelastung ist ausserordentlich hoch

---

Antwort 12

Arbeitsmarkt Logopädie: Hoffnungslos

---

Antwort 13

Auch nach 20 Jahren liebe ich meinen Job!

---

Antwort 14

Auf der Kindergartenstufe ist es bis jetzt hoffnungslos, die Stelle zu besetzen. Ich fand es noch nie so schwierig, die Stellen mit fachlich geeigneten Personen zu besetzen, insbesondere Förderlehrpersonen.

---

Antwort 15

Auf die Stellenausschreibung für eine Schulleitung erhielten wir zwar viele Bewerbungen, jedoch niemand erfüllte die Anforderungen Heilpädagogik!

---

Antwort 16

Auf diesen Sommer 2018 geben im Raum Grenchen- Buechiberg- Solothurn 6 Schulleitungen den eigentlich sehr schönen Job auf: -SL muss aus gesundheitlichen Gründen aufhören -SL ist völlig überfordert und alleine gelassen => wird wieder Lehrer -SL hat einen neuen Job -SL verlässt das sinkende Schiff (hat noch keine neue Stelle) -SL wird überlastet und hat keine Unterstützung -SL lässt sich vorzeitig pensionieren diverse SL machen die Faust im Sack und machen sich Gedanken zu einer vorzeitigen Pensionierung.

---

Antwort 17

Bei den Fragen vorne konnte nur allgemein zu Klassen- und Fachlehrkräften im 2.Zyklus geantwortet werden. Gerne hätte ich dabei die Fachlehrpersonen auf in diesem Zyklus dazu abgegrenzt, da ich verdammt Mühe habe, qualifizierte Lehrpersonen für das textile Gestalten zu finden.

---

Antwort 18

Bei der gegenwärtigen Schulentwicklung geprägt von zunehmender Individualisierung(IF, IS, NTA, u.a.)wird es insbesondere für kleinere Schulen immer schwieriger, für die zunehmenden Sonderaufgaben adäquat ausgebildetes Personal zu rekrutieren. Abgesehen davon wird mit der genannten Schulentwicklung der zunehmende Egozentrismus in der Gesellschaft noch gefördert.

---

---

Antwort 19

Bei der Stellenbesetzung muss im Z2 zwischen 3./4. Klasse und 5./6. Klasse unterschieden werden. Für die 3. und 4. Klasse erhielten wir sehr viele Bewerbungen, für die 6. Klasse keine.

---

Antwort 20

Bei Lehrpersonen, welche etwas weniger arbeiten können (Teilkündigung), macht man ein riesen Theater. Wenn es aber die SL trifft, weil es weniger Kinder/ISR-Kinder sind, interessiert sich kein Knochen dafür. Grosse Belastung im SJ 17/18: Neu definierter BA, LP 21 einführen (das LP-Team motivieren gemäss Auftrag des VSA / der phzh), lange Ausfälle von LP, externe Evaluation: Das wars für mich in der Funktion als Schulleiterin.

---

Antwort 21

Bei SL, welche nie selber unterrichtet haben, ist ein erhöhter Coachings- und Unterstützungsaufwand (z.B. Ideen zur Unterstützung der LP in Classroommanagement, Stundenpläne, etc.) durch die anderen SLs zu leisten. Dieser Mehraufwand wird jedoch in keiner Art und Weise abgegolten.

---

Antwort 22

Besetzung von Mehrklassenabteilungen in Aussenwachtsschule sehr schwierig, praktisch keine Bewerbungen

---

Antwort 23

Besonders herausfordernd ist die Stellenbesetzung bei Klassenlehrpersonen für die 5. & 6. Klasse

---

Antwort 24

Bezüglich Personal wird es zukünftig schwer werden qualifizierte LP für das Französisch zu finden.

---

Antwort 25

Big Data verleitet auch dazu, immer mehr Informationen zu sammeln, was mit nicht unerheblichem Aufwand verbunden ist (z.B. neuer Personalpool im Kanton SG)

---

Antwort 26

Bin froh, konnte ich eine zusätzliche 25% Stelle in der SL anstellen, erhoffe mir dadurch Entlastung!

---

Antwort 27

Danke dem VSLCH-Vorstand für seine Arbeit!

---

Antwort 28

Danke für allen Support - Schule braucht Support und tragende Netzwerke. Die Leistungsbereitschaft in der Bevölkerung nimmt stetig ab und lässt Erwartungshaltungen bis zur Umverteilung der Ressourcen ins Unermessliche ansteigen. "Jeder ist seines Glückes Schmid" ... relativ gesehen natürlich.

---

Antwort 29

Danke für das Dranbleiben.

---

Antwort 30

Danke für den Link zur Auswertung.

---

Antwort 31

Danke für euer Engagement

---

Antwort 32

Danke für eure Arbeit im VSL CH!

---

Antwort 33

Danke für eure Arbeit!

---

Antwort 34

Danke für eure Arbeit!

---

Antwort 35

---

Danke für Ihre Arbeit und Ihren Einsatz zugunsten einer funktionierenden Schule mit guten Rahmenbedingungen

---

Antwort 36

Danke für Ihre Arbeit!

---

Antwort 37

Danke für Ihre Engagement und freundliche Grüsse Rolf Burkhard, Schule Grentschel Lyss

---

Antwort 38

Danke, das ihr diese Umfrage organisiert!

---

Antwort 39

Danke, dass wir die Gelegenheit hatten, uns zu verschiedenen Themen zu äussern.

---

Antwort 40

DANKE, VSLCH!

---

Antwort 41

Das Gesamtpaket "Bildungsraum" Aargau macht mir grosse Sorgen. Die Kombination von erhöhten Ansprüchen seitens Kindern/Eltern/Gesellschaft/Politik, Umsetzung von Sparmassnahmen und die Besetzung von vakanten Stellen mit gut ausgebildetem und motiviertem Personal sind grosse Herausforderungen, die im Kanton Aargau immer schwieriger unter einen Hut zu bringen sind.

---

Antwort 42

Das Vieraugenprinzip sollte nicht anstelle von IF, sondern neben IF gefordert werden, wenn viele schwierige Situationen in einer Klasse kumulieren.

---

Antwort 43

DaZ und SHP auf Kindergartenstufe ist absolut schwierig zu besetzen. Umstellung auf ADL fordert uns gegenwärtig am meisten. Vielen Dank

---

Antwort 44

Der Arbeitsaufwand einer Schulleitung ist nicht im Bewusstsein der Bevölkerung/ Gemeinde, wodurch die Stellen mit zu wenig Stellenprozenten besetzt werden. Egal ob 50 Schüler oder 500, 2/3 der Arbeit ist bei jeder Schule gleich und erfordert den gleichen Zeitaufwand. Fachlehrpersonen Logopädie sind sehr schwer zu finden, da zu wenig ausgebildete Fachpersonen verfügbar sind und die Ausbildungsstätten eine Anstellung während des Studiums nicht unterstützen. Eine qualifizierte Person zu finden ist daher fast unmöglich.

---

Antwort 45

Der Aufgabenkatalog der SL steigt bei gleichbleibendem Pensum. Die Zeit für die Personalführung und die Schulentwicklung ist (zu) knapp.

---

Antwort 46

Der Berufsauftrag sollte ernsthaft überdenkt werden.. er sollte der Entlastung dienen jedoch ist es eine Belastung, ein Ressourcenschlucker sowie eine Sparmassnahme unter der die Schulqualität, also das Kerngeschäft leidet

---

Antwort 47

Der Druck und die Arbeitsbelastung hat auf die SL extrem zugenommen in den letzten Jahren. Das wird mit den neuen Ressourcierungsformen noch zunehmen. Mühe bereitet mir auch der hohe Anteil an Lehrerinnen, die nur Teilzeit arbeiten wollen und wenig Flexibilität zeigen. Ich bin alleinerziehend und bräuchte eigentlich ein höheres Pensum um mehr Geld zu verdienen. Aber da ich schon weitaus mehr arbeite als mein Pensum abdeckt, befürchte ich, dass ich bei einem grösseren Pensum die geforderte Leistung nicht mehr erbringen kann. Aus meiner Sicht sollte unbedingt die Gesundheit der Schulleitungspersonen mehr thematisiert werden. Ich bin sehr gerne Schulleiterin, gut ausgebildet, akzeptiert in meiner Funktion, aber ich bin auf der Suche nach einer anderen Stelle.

---

Antwort 48

der Heilpädagogische Dienst St.Gallen - Glarus ist ein Familie aufsuchender Dienst mit sonderpädagogischem Angebot / Förderung für Kinder von 0-7 Jahren mit Entwicklungsauffälligkeiten bzw. besonderem Förder-/Bildungsbedarf im häuslichen Umfeld

---

Antwort 49

Der Job als Schulleiter wird zunehmend unbefriedigender. Einerseits sollen personalrechtliche entscheidungen gefällt werden, andererseits ist die entsprechende Unterstützung nicht da. Laiengremien als Vorgesetzte können nicht die entsprechende Unterstützung bieten.

---

---

Antwort 50

der Job ist sehr vielfältig und herausfordernd.

---

Antwort 51

Der Kanton ZH muss den Schulleitungen mehr Freiraum geben. Bei 1.2 Mio Sonderschulungskosten muss die Möglichkeit möglicher günstiger und für Kinder besserer Lösung mit Teilintegration und Beschulung in Klaseinklasse Hand geboten werden

---

Antwort 52

Der Lohn der Kindergartenlehrerinnen und DaZ Lehrer im Kanton Zürich müsste dringend angepasst und lukrativer gestaltet werden. Primar- und Kindergartenlehrer sollten sich in Heilpädagogik an der PH vertiefen können (Master). Keine Bachelor-Abschlüsse mehr und Löhne für das gesamte Lehrpersonal einheitlicher anstreben

---

Antwort 53

Der sinkende Männeranteil auf Primarschulstufe sollte mit einer nationalen oder mind. kantonalen Kampagne bekämpft werden. Dazu braucht es jedoch eine klare Strategie, v.a. weil schon länger bekannt ist, dass in den nächsten rund 10 Jahren mehr Vollzeit arbeitende Männer als Frauen in Pension gehen werden. Die Klassenlehrpersonen der 5. /6. Klasse wurden in den letzten (v.a. Fremdsprachen) und werden auch in den nächsten Jahren (v.a. Medien & Informatik) überdurchschnittlich mit WB-Anforderungen belastet. Wann werden auch deren Ressourcen angepasst?

---

Antwort 54

die Anstellungsformel für das Pensum der Schulleitungen muss unbedingt überarbeitet werden. Egal wie gross oder klein die Schule ist, gewisse Arbeiten bleiben sich gleich und können mit kleinem Pensum kaum bewerkstelligt werden! Frust und Resignation sind die Folgen davon!

---

Antwort 55

Die Arbeit der Schulleitung (Stellenprozent) sollte nicht mit einem Faktor berechnet sein. Wichtige Inhalte der Arbeit haben nicht mit der Anzahl SuS/Lehrpersonen zu tun. In die Arbeit der Schulleitung sollte investiert werden.

---

Antwort 56

Die Arbeitsbelastung ist zu gross, deshalb finden wir auch schwer einen neuen Co-SL für das kommenden Schuljahr.

---

Antwort 57

Die Aufgaben einer SL korrespondieren nicht mit den Kompetenzen. Dies hat sich zu ungunsten der SL verändert, aufgrund von kantonalen und lokalen Vorgaben (Personalpool, Spardruck für Fördermassnahmen. Der Handlungsspielraum bleibt klein.

---

Antwort 58

Die Aufgaben werden immer zahlreicher und komplexer. Der Spielraum wird durch verschiedene Faktoren eingeengt. Da bleibt wenig Möglichkeit zur gründlichen Entwicklung der Praxis. Es wird zu viel auf dem Papier erledigt. Schulleitungen müssen viel tragen und filtern.

---

Antwort 59

Die derzeitige Situation darf kein Dauerzustand bleiben, wenn die SL nicht abwandern oder krank werden sollen.

---

Antwort 60

Die Einfrierung, Abrundung der SL-Prozente ist ungerecht, ich arbeite sowieso immer mit Überstunden!

---

Antwort 61

Die Einführung des neu definierten Berufsauftrags bringt nebst viel Arbeit und Verunsicherung bei den LP nur geringe Vorteile. Die bisher sehr einsatzfreudige Lehrerschaft fühlt sich kontrolliert und beginnt alles aufzurechnen.

---

Antwort 62

Die Frage der Altersentlastung für Schulleitungspersonen ist nicht gelöst

---

Antwort 63

Die Herausforderungen für Schulleitungen sind enorm, die Erwartungen der Lehrpersonen ebenfalls, die Rahmenbedingungen hingegen nicht optimal. Schulleitungen können sich zu wenig Entwicklungsaufgaben annehmen, die für jede Schule von zentraler Bedeutung sind. Zu viel "Alltagskram".

---

---

Antwort 64

Die Jahresarbeitszeit ist umfangreich. Wir haben da viele Ressourcen. Gemeinsam über Unterricht nachzudenken und ihn lernwirksamer gestalten braucht Zeit, auch länger für Vertiefung. Die unterrichtsfreie Arbeitszeit wäre ideal für die Entwicklungsthemen. Hier ist es aber ein mühsamer Kampf mit Teilen des Kollegiums. Es kommt zu Polarisierungen und Vergleichen mit anderen Schulen. Kantonale Rahmensetzungen und Aussagen zur unterrichtsfreien Arbeitszeit würden helfen, bestimmte LP zu konfrontieren. Der Kanton Zürich ist da erste Schritte gegangen (z.B. bei Treueprämien). Da sollte der VSL CH sich stark machen und unterstützen. Danke für eure Arbeit!

---

Antwort 65

Die Jahresarbeitszeiterfassung erachte ich als ein wichtiges Thema, da wäre eine kantonale oder allenfalls nationale Handhabung von Vorteil, alle Lehrpersonen "stempeln" oder schreiben ihre Arbeitszeit verbindlich auf.

---

Antwort 66

die NRVS hilft mir, attraktive Stellen ausschreiben und gut besetzen zu können (einklassige relativ kleine Abteilungen..)

---

Antwort 67

Die Probleme mit den prof. SL und Laienbehörden spitzen sich zu im ganzen Kanton und führt oft zu Kündigungen.

---

Antwort 68

Die Ressourcen für die SL der Primarstufe sind nicht ausreichend.

---

Antwort 69

Die Ressourcen für Schulleitungen sind viel zu knapp. Zu viele Krimskramsarbeiten! Kaum Zeit um pädagogisch arbeiten zu können!

---

Antwort 70

Die Richtlinien des Kantons betreffend Berechnung des Schulleiterpensums reichen für kleine Schulen nie. Leider sehen Biko-Mitglieder darin mehr Vorschriften als Richtlinien. Das Verhandeln des Pensums ist jährlich ein zähes, mühsames und zeitaufwändiges Ringen. Mehraufwand entsteht z.B. durch fehlendes Schulsekretariat, fehlende SSA, aufwändige Integrationen (die mit 0.25 Lektionen nicht abgedeckt sind),...

---

Antwort 71

Die schmalen Fächerprofile machen die Planung extrem schwierig. SchülerInnen haben so bei vielen LehrerInnen Unterricht. Die ist für die Beziehungsarbeit nicht förderlich. Die Ausbildungsstellen sollten dringend schlankere Profilerweiterungen ermöglichen. Schliesslich reden wir von bereits ausgebildeten Lehrpersonen. Unsere Schule integriert überdurchschnittlich viele ISR SchülerInnen. Ich habe RegelklassenlehrerInnen, die sehr wohl bereit wären, Module der Heilpädagogik zu besuchen, um die Berechtigung zu erhalten, ISR Lektionen zu erteilen. Heute ist dafür ein Master erforderlich. Auch hier: Die Latte ist viel zu hoch gehängt. Ein Master ist nicht nötig, um einen guten Job als Heilpädagoge zu leisten.

---

Antwort 72

Die Schule im Kanton Luzern entwickelt sich hinsichtlich der integrativen Förderung, der integrativen Sonderschulung, der Tagesstrukturen usw. zu einem fast nicht mehr zu überschaubaren und zu organisierenden "Konstrukt", welches so auf lange Sicht nicht mehr bestehen kann. Ein grundlegender Neubau bzw. Abriss von alten Strukturen (inkl. Administration) wäre unbedingt anzugehen.

---

Antwort 73

Die Schulen nicht mehr den Gemeindebehörden unterstellen sondern wieder dem Kanton. In Gemeinden sind zu Teil Leute am Zug welche der Schule extrem schaden.

---

Antwort 74

Die Schulleitertätigkeit wird laufend weniger attraktiv: mehr: Vorschriften umsetzen, Abbau verwalten, Schadenbegrenzung betreiben (grösster Ärger: Sog. Berufsauftrag kann. ZH), gleichzeitig höhere Erwartungen bedienen Immer weniger Raum für Pädagogische Führung und Gestaltung der Schule, schade!

---

Antwort 75

Die Schulleitungen werden zunehmend zu Verwalter der Schulen. Die Administration wird immer grösser und ist ohne Sekretariat vor Ort fast nicht mehr zu bewältigen. Die Zeit für die LPs ist nicht mehr vorhanden ausser ihnen auf die Finger zu schauen (MAB, nBA...). Das finde ich sehr schade. Die Anforderungen an die LPs und die SL seitens der Eltern und Schulbehörden sind riesig und werden immer grösser. Aus meiner Sicht stehen wir relativ nahe am Kollaps. Trotzdem arbeite ich extrem gerne mit meinem Team zusammen.

---

Antwort 76

---

Die Schulleitungspensen an einer stetig wachsenden Schule sind ständig zu klein. Am schlimmsten ist es vor Ablauf der 3-Jahres-Frist, nach welcher die Schulleitungspensen wieder angepasst werden. Dies ist gesundheitlich nicht verantwortbar!

---

Antwort 77

Die Schulverwaltung sollte den SL mehr administrative Arbeiten abnehmen. Die Empfehlung des BKS betreffen Stellenprozenten für die Verwaltungsarbeit ist absolut veraltet(über 10 Jahre alt). Viele Gemeinderäte berufen sich auf diese Empfehlung, um die Kosten für die Schulverwaltung nicht erhöhen zu müssen.

---

Antwort 78

Die Schwierigkeit in der Stellenbesetzung an der Oberstufe hat m. E. viel damit zu tun, dass die Nachbarkantone den Lehrpersonen die z. T. massiv besseren Löhne bezahlen. So wandern viele gute Lehrpersonen in die Nachbarkantone ab.

---

Antwort 79

Die Situation im Bereich spezielle Förderung ist sehr angespannt (ich bevorzuge die Zusammenarbeit mit SHP, viele Bewerbungen von unqualifizierten Personen), wir arbeiten mit einem guten Konzept, gute Leute und haben zu viele Lektionen, die wir nicht vergeben können.

---

Antwort 80

Die Situation rund um die Stellenprocente einer Schulleitung ist nicht befriedigend gelöst. Bei den heutigen Herausforderungen, delegierte Arbeiten an die Schulleitung, Personalverantwortung für 25+ Lehrpersonen, Lehrplanumsetzung ... ist es nicht vertretbar, dass eine Schulleitung unter 100% angestellt wird. Ich wünsche mir von Seiten des VSLCH entsprechende Bemühungen, die Vollzeit-Schulleitung in den Kantonen zu etablieren.

---

Antwort 81

Die SL - Stelle konnten wir intern besetzen.

---

Antwort 82

Die Vakanz im Bereich Schulleitung konnte durch einen internen Kandidaten besetzt werden. Jahre lange Förderung und Gespräche haben zum Erfolg geführt.

---

Antwort 83

die Zeit für die päd. Führung fehlt. MAG und Schulbesuche können zu wenig durchgeführt werden.

---

Antwort 84

die Zusammenarbeit mit Schulratsbehörden ist oft aufwändig und nützt nicht viel (Laien im Bereich der Schule)

---

Antwort 85

Diese Umfrage ist nett. Jährlich wird eruiert, ob und wo Lehrermangel besteht. Jährlich ist das Resultat im Voraus klar: Ja, es besteht ein grosser Lehrermangel. Von spürbaren und entlastenden Konsequenzen merke ich nie etwas. Somit sind solche Umfragen eine Farce und reine Zeitverschwendung.

---

Antwort 86

Ein SL kann optimal funktionieren, wenn er selber in einem Leitungsteam nach oben und in seiner Abteilung wirken kann. Ein SL kann 50 MA nur über Schulleiter und Bereichsleiter führen.

---

Antwort 87

ein toller, vielseitiger Job, trotz Belastungen

---

Antwort 88

Eine Schule gut zu führen, beinhaltet vom Anstellungs- bis zum Entlassungsprozess alle Facetten. Um Qualität an den Schulen zu erhalten und verbessern, ist die kompetenzorientierte Personalentwicklung von grosser Bedeutung. Wenn man in der Zusammenarbeit an Grenzen stösst, ist in schwierigen Situationen auch einmal eine Entlassung notwendig. Dieser Sequenz im Personalprozess wird zu wenig Rechnung getragen. Wenn es dann soweit kommt, wird man von den kantonalen Behörden nicht gestützt. Entlassungen in der Bildungslandschaft sind immer noch ein Tabuthema, es wäre schön, wenn sich das ändert. Viele emotional und gesundheitlich belastende Situationen ergeben sich für Schulleitungen aus solchen Thematiken heraus.

---

Antwort 89

Eltern, die der Schule den Rücken zu kehren, denen völlig egal ist, was mit ihren Kindern geschieht, sind eine enorme Belastung für die Schule.

---

---

Hier brauchen wir insbesondere im 3. Zyklus Hilfe. Probleme wie Drogen, Rauchen, Schwänzen, keine Stelle suchen etc. sind äusserst belastend.

---

Antwort 90

Entschlacken, Admin Abbau in den Schulen, Konzentration aufs Wesentliche und Kerngeschäft ...Pädagogik, Unterrichtsentwicklung und Qualität, aber nicht alles verordnet

---

Antwort 91

Es braucht mehr Heilpädagoginnen und Heilpädagogen!

---

Antwort 92

Es fehlt auf allen Ebenen an Ehrlichkeit und an der Ausbildung der Basiskompetenzen von Lehrpersonen und Schulleitungen.

---

Antwort 93

Es ist dringend notwendig, dass SL ihre Dokumentationen an die Nachfolge übergeben darf! Q-Defizitverfahren beginnen sonst immer wieder bei Null. Es wäre interessant, die Fluktuationsrate bei SL zu untersuchen. Wie lange dauert eine Anstellung im Durchschnitt? Was sind die Hauptgründe für die Wechsel? Die Schulqualität kann massiv unter wiederholten Wechseln leiden, darum ist das ein relevantes Thema!

---

Antwort 94

Es ist nicht sehr motivierend, dass Löhne von LP und Schulleitungen seit Jahren stagnieren, während in anderen Branchen Anpassungen erfolgten.

---

Antwort 95

Fehlende Unterlagen zu diversen Inhalten vom Kanton

---

Antwort 96

Finde es eine spannende und abwechslungsreiche Arbeit. Wenn ich es schaffe das Team gut zu motivieren, sie einzubeziehen, ihnen Wertschätzung zu zeigen und gleichzeitig sie auch zu fordern aktiv zu sein und sich zu informieren und weiterzubilden, dann ist es ein super Job. Dies alles ist leider mit der zur Verfügung stehenden Zeit fast nicht machbar bzw. ich mache viele Überstunden.

---

Antwort 97

Fragestellung dieser Umfrage etwas holprig

---

Antwort 98

generell zu viel Arbeit in zu wenig Zeit!

---

Antwort 99

Grossartig kurze Befragung

---

Antwort 100

Gute Lehrpersonen schauen sich nach Stellen in den Kantonen Solothurn und Zürich um, da sie in diesen Kantonen für die gleiche Arbeit ca. Fr. 1000.- pro Monat mehr verdienen.

---

Antwort 101

Herzlichen Dank für deine/eure Arbeit und weiterhin viel Spass wünscht die UP aus dem Kanton Graubünden

---

Antwort 102

Herzlichen Dank für euer Engagement :-)

---

Antwort 103

Ich arbeite 35% und habe 6 Klassen. Da wir ein kleines Schulhaus sind, ist der administrative Aufwand prozentual höher als bei grösseren Schulen. Das ist belastend und das Pensum scheint mir zu klein.

---

Antwort 104

Ich arbeite an einer kleinen Schule mit 170 SuS mit einem Pensum von 50 % und KEINEM Sekretariat. Es ist zermürend, alle administrativen Arbeiten selbst zu bewältigen, unter Dauerstrom zu stehen und gleichzeitig für ein Sekretariat bei der Gemeinde zu kämpfen. Die Richtlinien für SL-Pensen/Sekretariate des Kantons Solothurn sind meiner Meinung zu wenig klar und unverbindlich.

---

Antwort 105

---

Ich arbeite gerne als Schulleiterin.

---

Antwort 106

Ich bin an drei unabhängigen Schulen angestellt. (Antworten beziehen sich auf alle drei Standorte.)

---

Antwort 107

Ich bin glücklich und zufrieden mit meinem Beruf. ich habe eine super Arbeitgeber, ausgezeichnete Vorgesetzte und ein Super Team

---

Antwort 108

Ich bin nicht für Klassen des Zyklus 3 zuständig. Daher wären dies Fragen für mich obsolet.

---

Antwort 109

Ich bin noch drei Monate im Amt, lasse mich dann (etwas vorzeitig) pensionieren und verabschiede mich hiermit. Für den unermüdlichen Einsatz der Menschen im VSLCH danke ich ganz herzlich. Mached wiiter so und hebed dure! Liebi grüess Urs Bregenzer (noch sek mättmi)

---

Antwort 110

Ich bin seit 21 Jahren Schulleiter Sek I und bin immer noch begeistert.

---

Antwort 111

Ich finde es unhaltbar, dass es für Schulleitungen keine Stellvertretungen geben darf. Resp. dass es erst ab einer gewissen Dauer der Absenz zu Stellvertretungen kommen darf. Das müsste dringend geändert werden, denn die Arbeit fällt ja trotzdem an.

---

Antwort 112

Ich finden SL Beruf immer noch spannend und herausfordernd :)

---

Antwort 113

Ich habe als Administrator im Auftrag der Rektorin die Umfrage ausgefüllt.

---

Antwort 114

Ich habe eine Anstellung von 85% ihre Auswahl konnte ichan sich nicht beantworten und habe deshalb 100% angegeben. Ich finde es schade, dass nicht danach gefragt wurde, ob Stellen für Heilpädagogik mit ausgebildeten Fachpersonen besetzt werden konnten. Das ist nämlich extrem schwierig. Da zu wenige LP über diese Ausbildung verfügen

---

Antwort 115

Ich habe noch keine Bewerbung für eine Stellvertretung an einer 5. Klasse (23 L. + KL) erhalten für's erste Quartal des nächsten Schuljahrs. Das ist sehr ungewöhnlich!

---

Antwort 116

Ich höre viele Probleme von Primarlehrpersonen, die ein Diplom wegen der für die Primarstufe völlig überzogenen Sprachkompetenzen im Bereich Englisch (C1 ist erforderlich) nicht bekommen. Sehr talentierte Lehrpersonen scheitern daran. Die Art und Weise, wie das Englisch Diplom seitens der FHNW gefordert wird ist ein echter Skandal.

---

Antwort 117

Ich leite eine Schule im romanischsprachigen Gebiet. Lehrpersonen zu finden, welche die romanische Sprache beherrschen und die entsprechende Qualifikation mit sich bringen ist äusserst schwierig.

---

Antwort 118

Ich liebe meinen Job als SL sehr, aber ein Pensum von weniger als 70% reicht finanziell und aufwandseitig nicht aus, um eine Schule mit 300 SuS und rund 37 LP zu leiten, zu führen und weiter zu entwickeln. Eine Zumutung, dass ich nebenher noch unterrichten muss, damit ich meine Rechnungen bezahlen kann. Man sollte wirklich davon leben können.

---

Antwort 119

Ich stehe kurz vor der Pensionierung (Juni 2018), ich habe interessanten 8 Jahre als Schulleiterin erlebt und finde es nach wie vor eine tolle, aber herausfordernde Arbeit.

---

Antwort 120

Im ersten Zyklus müsste unbedingt zwischen Kindergarten und 1./2. Klasse unterschieden werden. Im Kanton Zürich ist die Stellensituation im Kindergarten massiv schwieriger als bei den Primarlehrpersonen. Die PHZH bildet im gleichen Ausbildungsgang für Vorschule und Unterstufe

---

---

aus, der Kanton bezahlt aber unterschiedliche Löhne. Folge: Es gibt viel zu wenig Kindergarten-Lehrpersonen! (kaum eine Bewerbung auf zwei offene Stellen). Im Bereich der SHP unterrichten nach wie vor viele unzureichend qualifizierte Lehrpersonen. Das Schulsystem sieht noch immer viel mehr heilpädagogisches Fachpersonal vor als je ausgebildet werden. Bemerkungen zu dieser Umfrage: Ohne kleinlich sein zu wollen, vermisse ich die (sprachliche) Präzision: So heisst es mehrmals "Konnten ... genügend Personal eingestellt werden?" oder "mühe, Stelle zu besetzen". Die Aussage "genügende Bewerbungen" ist qualitativ, die vorangehende "viele Bewerbungen" aber quantitativ. Mit meinem Anstellungspensum von 90% kann ich wählen zwischen "weniger als 80%" und "100%" und ein 38jähriger Kollege kann sich entscheiden, ob er damit "weniger als 40", "weniger als 50" oder "weniger als 60" ankreuzt; inhaltlich sind alle drei Varianten korrekt. Frage 26 kommt mit einer abschliessenden Aufzählung der Themen daher, welche überdurchschnittlich beschäftigen. Es fehlt die Variante "andere Themen", auch wenn diese dann bei Frage 27 erwähnt werden können. Trotz meiner Kritik: Vielen Dank für diese wichtige Umfrage!

---

Antwort 121

Im Kanton Freiburg haben die Schulleitungen auf der Primarstufe mit dem Inkrafttreten des neuen Schulgesetzes neue Kompetenzen erhalten. Der Arbeitsaufwand ist massiv gestiegen, die zeitlichen Ressourcen wurden nicht entsprechend angepasst. Die Belastung resp. Überbelastung ist gross.

---

Antwort 122

Im Spannungsfeld aller Erwartungen wird es von Jahr zu Jahr herausfordernder als Schulleitungsperson oder als Lehrperson die Schule als einen Ort von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt, Wertevermittlung und vernünftiger Bildung zu erhalten. Selbst die Kinder dürfen in unserem Schulsystem keine Kinder mehr sein. Quo vadis? frage ich mich da!!!!

---

Antwort 123

Ist die Integration im Kanton Aargau wirklich eine Erfolgsgeschichte? Die heutige Lehrerausbildung an den Fachhochschulen ist nicht gerade das gelbe vom Ei - weniger Theorie, mehr Praxis

---

Antwort 124

Kann sich der VSL nicht dafür einsetzen, dass wir endlich alle SL die MAB's übernehmen dürfen? Ich kämpfe seit 10 Jahren dafür... Ich begrüsse die engere Zusammenarbeit Unterricht-Betreuung sehr- aber es müsste auch Ressourcen geben; es ist ein zusätzlicher Auftrag. Apropos SL-Ressourcen: Die meisten SL-Kolleginnen überschreiten ihr Pensum laufend - könnte sich der VSL auch dafür einsetzen, dass es grössere Pensen gäbe? Last but not least: Vielen Dank für euer Engagement!

---

Antwort 125

Kanton Zürich Berufsauftrag für kleine Schule sehr grosse Herausforderung - ist die Umsetzung überhaupt möglich ohne Abbau der Qualität der Schule?

---

Antwort 126

Kanton: Bildet endlich wieder vollständige LP aus und degradiert nicht weiter die Kindergärtnerinnen.

---

Antwort 127

KT. Zürich Lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung und Berufsauftrag abschaffen

---

Antwort 128

Kündigungstermine von SL Mitgliedern im Kt BL sind zu überdenken. Momentan kann per Ende 1. Semester oder Ende SJ gekündigt werden, was zur Folge hat, dass oftmals die Stelle erst nach einem halben oder einem SJ besetzt werden kann.

---

Antwort 129

Lehrpersonen für die integrative Förderung mit einer entsprechenden Ausbildung sind keine auf dem Markt. IS und IF- Stellen sind sehr sehr zu besetzen. Stellvertretung für das Fach Französisch konnte ich keine finden. Musste Personen aus der Erwachsenenbildung einsetzen.

---

Antwort 130

Lehrpersonen sind mit grossen Klassen überbeansprucht. Mehr Teamteachingstunden und/oder eine zusätzliche Klassenlehrerlektion bei grossen Klassen würden sicher die Anstellungsbedingungen verbessern.

---

Antwort 131

Leider können wir im Kanton Luzern nur noch Lehrpersonen frisch ab Ausbildung rekrutieren, wegen schlechten Löhnen

---

Antwort 132

Mache meinen SL-Job immer noch gerne

---

---

Antwort 133

Manchmal frage ich mich, ob es der PH wirklich gelingt, gut gerüstete Lehrpersonen auszubilden. Im Weiteren stelle ich die Fächerkombinationen, welche die Berufseinsteiger wählen können, sehr in Frage.

---

Antwort 134

Mehr, differenzierte (Aufgabenbereich und Grundsockelpensum) und aktualisierte Empfehlungen für Pensen Schulleitung und Schulverwaltung  
Schulsekretariat dringend.

---

Antwort 135

Mein Pensum Betrag genau 80%. Konnte in der Einstiegsfrage nicht richtig beantwortet werden. Situation DaZ: extrem schwierig, jemanden mit Qualifikation zu finden!

---

Antwort 136

Mir fehlt Plattform mit Unterlagen (Leitfäden, Konzepte, Schulprogramm, Musterformulare.....) für Schulleitungen

---

Antwort 137

Mit zu kleinen SL-Pensen leiden auch die SL-Wahrnehmungen der LP und es gibt zu dünne Möglichkeiten für echte Weertschätzungsrückmeldungen.

---

Antwort 138

Musikschulen habe ganz anderes Profil. Deshalb können Fragen bezüglich Anstellung Lehrpersonen nicht beantwortet werden. Einbezug des Profils der Musikschulen als Schulart und in Bezug auf Stellenbesetzung wäre wünschenswert.

---

Antwort 139

Nehmen Sie doch bitte Appenzell Innerrhoden auch in die Liste der ersten Frage auf, wir sind zwar mit AR im Verband aber unterdessen bereits vier Schulleitungen und weitere werden (höchstwahrscheinlich) in Bälde folgen.

---

Antwort 140

Offenbar wurden bei dieser Umfrage Sek 2, Erwachsenenbildung etc. nicht bedacht, oder? Entsprechend gehen auch einige Fragen an meiner Situation vorbei und kann ich darum nicht beantworten...

---

Antwort 141

Personalgewinnung ist nicht nur eine Frage der Quantität, sondern ebenso der Qualität. Dieser Aspekt wird leider im Fragebogen nicht berücksichtigt, müsste aber werden, nicht wahr?

---

Antwort 142

Pflichtlektionensenkung, Pflichtlektionensenkung, Pflichtlektionensenkung!!!

---

Antwort 143

Schade, dass es im Kanton GR keine Vorgaben/Richtlinien bezüglich SL-Pensen gibt.

---

Antwort 144

Schulleiter tragen 100% Verantwortung. Vor allem die personelle Führungsverantwortung fordert nebst Projekten und zahlreichen Innen- und Aussenkontakten sehr. Warum ist es immer noch so, dass selbst Schulen mittlerer Grösse ihren Führungskräften nur ein Teilpensum zur Verfügung stellen und sie das Restpensum mit Unterricht und zu einem geringeren Lohn auffüllen müssen? Diese Anstellungsform ist nicht mehr modern. Gerade auf der Sekundarstufe I ist der finanzielle Anreiz für die Schulleitung im Teilpensum bei 5-10%, sprich gleich Null. Das ist frustrierend. Ich wünsche mir einen SL-Verband, der sich für Vollpensen stark macht. Vielen Dank!

---

Antwort 145

Schulleiter und Lehrer zu sein ist keine zusätzliche Belastung, sondern ein toller Ausgleich im Schulalltag. Das Unterrichtspensum ist jedoch im Vergleich zu früher klein, was zu einer optimalen Situation für mich geführt hat. So bleiben Motivation und Energie über lange Zeit erhalten!

---

Antwort 146

Schulleitung ist ein sehr spannender, abwechslungsreicher Job. Die Verschleisserscheinungen sind da.

---

Antwort 147

Schulleitung ist ein spannender und schöner Beruf, trotz aller Herausforderungen und Schwierigkeiten

---

---

Antwort 148

Schulleitung ist ein toller Job und macht Freude

---

Antwort 149

Schulleitungspensen müssen bei der grossen Anzahl an neuen und vermehrt auftretenden Aufgaben immer wieder angepasst und erhöht werden, wenn SL ihren pädagogischen Auftrag erfüllen können sollten!

---

Antwort 150

Schwierigkeiten mit Fächerprofil im Zyklus 2 wird leider nicht abgefragt, das war bei uns ziemlich schwierig, v.a. bei F und Musik. Zudem sind Fragen teilweise unsinnig gestellt (z.B. Stellenprozent unter 80%, nächste Stufe: 100%. Was soll da bei 85% geantwortet werden? Ebenso beim Alter: unter 60 und über 59 Jahre...)

---

Antwort 151

Siehe Frage 27.

---

Antwort 152

SL ist ein attraktiver, interessanter Beruf, wenn man dafür berufen ist.

---

Antwort 153

Sparmassnahmen in der frühen Förderung und der Integration wirken sich dramatisch auf die Schule aus.

---

Antwort 154

Stellenbesetzung Zyklus 1: Grosser Unterschied zwischen Kindergarten-LP und LP für 1./2. Klasse. Sollte in der Umfrage auseinandergehalten werden. Es ist sehr schwierig gute Kindergarten-LP zu finden.

---

Antwort 155

Stellenbesetzungen werden jedes Jahr schwieriger und aufwändiger. Z.T. während 2 Monaten keine einzige Bewerbung....unabhängig von Stufe. Betrifft viele Schulen der Region und weitet sich bis in grössere Ortschaften aus.

---

Antwort 156

Stellensituation Logopädie unmöglich, die Stelle zu besetzen

---

Antwort 157

Stellensituation Zyklus 1: es besteht ein grosser Unterschied zwischen Kiga und 1./2. Klasse: Kiga ist fast unmöglich, gute LP zu finden. Hingegen 1. Klasse kein Problem, mit vielen Bewerbungen.

---

Antwort 158

Stellensituation: Schwierige Beurteilung einer Einschätzung. Grundsätzlich liegt es nicht an der Zahl der Bewerbungen, sondern an der Qualität der Bewerbungen. Einzelne Unterrichtsfächer sind schwierig zu besetzen, vor allem das Fach Französisch.

---

Antwort 159

Umfrage kundenbezogen einrichten: wenn ich den Zyklus 1 und 2 ankreuze, sollte ich später keine Angaben zum Zyklus 3 machen müssen...

---

Antwort 160

Umgang mit Lehrpersonen ist nicht immer einfach. Auch bekommt man sehr wenig Wertschätzung.

---

Antwort 161

Unbedingt Massnahmen treffen um den Beruf attraktiver und den Quereinstieg einfacher zu machen.

---

Antwort 162

Unsere Schule ist in allen Belangen auf Kurs - auch wegen genügender Finanzen. Attraktive Stellen im Angebot sind möglich

---

Antwort 163

Vermutlich passe ich nicht ins Raster, da der wesentliche Teil meiner Schulleitung sich auf den SEK II Bereich bezieht.

---

Antwort 164

Viel zu wenig Ressourcen für die SL (unzählige Überstunden)

---

---

Antwort 165

Viele Aufgaben sind in den letzten Jahren zusätzlich an die Schulleitungen übertragen worden, z.B. Bewerbungsgespräche führen, Mehrarbeit mit integrativer Sonderschulung usw. ohne dass das Pensum erhöht worden wäre.

---

Antwort 166

Vielen Dank für die Umfrage!

---

Antwort 167

Vielen Dank für eure Arbeit in der Geschäftsleitung!

---

Antwort 168

Vielen Dank für eure Bemühungen und die grosse Arbeit!

---

Antwort 169

Vielen Dank für Ihre Arbeit!

---

Antwort 170

Vor allem Logopäden und schulische Heilpädagogen sind schwer zu finden

---

Antwort 171

VZEs für SL sind zu knapp!

---

Antwort 172

Warum haben Sie nicht nach der Anstellung in Prozenten, Anzahl Klassen, SuS gefragt? Wir sind gerade alle in unserer Stadt mit vielen Überstunden belastet und wären froh, wenn wir einen Vergleich mit anderen Kantonen und den Anstellungsbedingungen hätten.

---

Antwort 173

Wenn eine Stelle ausgeschrieben wird, kommen oft viele nicht qualifizierte Bewerbungen rein oder Bewerbungen aus anderen Ländern mit speziellen Abschlüssen, anderen Sprachen, die alle verarbeitet werden müssen, was Zeit beansprucht. Auch Personen aus schulfremden Berufen fühlen sich qualifiziert, sich zu bewerben.

---

Antwort 174

Wichtig(s)te Themen bleiben im Verband unberührt - völlig ungenügende Stellenprozente für die zu leistende Arbeit, die entsprechend durch die Bank weg auf einem in der Wirtschaft undenkbar volatilen Niveau geleistet wird.

---

Antwort 175

Wieso werde ich als Schulleiterin der Zyklen 1 und 2 zur Stellensituation des Zyklus 3 befragt? Das ist Zeitverschwendung, ich könnte Angaben zu den mich betreffenden Zyklen machen...

---

Antwort 176

Wir haben eine 60% Stelle für Kindergarten ausgeschrieben und in vier Wochen keine einzige Bewerbung erhalten.

---

Antwort 177

Wir haben tolle SuS und LPs!

---

Antwort 178

zu viele Personen wissen wie Schule funktionieren sollte nur wenige machen aber die praktische Arbeit und erst noch kompetent zu viele Erwartungshaltungen ohne den nötigen Sachverstand, es entsteht der Eindruck, dass wir mehr und mehr für die Entlastung der Verwaltung da sind und nicht die Verwaltung für uns, um uns das Arbeiten in der Praxis zu erleichtern.

---

Antwort 179

Zu wenige Stellenprozent, viele Überstunden

---

Antwort 180

Zur Stellensituation: Die Stellen für LP, die im Zyklus 1. und 2. unterrichten, konnten immer besetzt werden. Es ist teilweise jedoch schwierig Personen zu finden, die wirklich ins Team passen und die eingeschlagene Teamentwicklung mittragen. Im Bereich IF konnten die Stellen besetzt werden, jedoch teilweise mit Personen, die die HfH noch besuchen müssen bzw. besuchen oder nur befristet angestellt werden können. Unter diesen Voraussetzungen lässt sich keine Schule gestalten, die den Namen integrativ verdient. Hier sind neue Ansätze dringend

---

notwendig und das Ausbildungsregime an der HfH muss an den Bedarfen der Schulen angepasst werden. Die Ausbildung on the Job funktioniert gerade bei LPs ohne grosse Berufserfahrung nicht. Hier ist mein Wunsch an den Verband, dass die EDK bzw. die BDs in die Verantwortung genommen werden. Nur auf normativ korrekte Stellenvorgaben zu achten, dient den Schulen nicht.

---

Antwort 181

Zur Zeit ist die Schule Aargau im Umbruch. Es wird viel erwartet sei dies von den Schulleiterinnen und Schulleitern wie auch von den Lehrpersonen. Bei allen Massnahmen merkt man, dass es wenig bis nichts kosten darf. Dies ist auf Kantons- wie auch auf Gemeindeebene der Fall. Solche Bedingungen sind zermürend und demotivierend.

---

Antwort 182

Zyklus 2 Französisch und Englisch bei grossen Pensen: beinahe hoffnungslos, die Stelle zu besetzen!!

---

Antwort 183

Zyklus 2: Lehrpersonen mit dem Fächerprofil Französisch sind sozusagen nicht zu finden. Dies sollte ebenfalls einzeln angegeben werden können. Ebenfalls der Schwimmunterricht auf der Primarstufe ist eine zeitintensive Herausforderung, da die Mehrheit der Lehrpersonen den Unterricht nicht erteilen darf.

---

Antwort 184

Zyklus I betreffend Stellenbesetzung einheitlich zu sehen, finde ich problematisch: in 1./2. Klasse genügend Bewerbungen, im KG kaum Bewerbungen SHP KG sehr schwierig; die kantonalen Stellen machen es sich hier zu einfach, indem sie von den SL Plan B fordern, wenn die Stellen nicht besetzt werden können

## Erläuterungen und Auswertungshinweise

### Gliederung des Berichts

Der Ergebnisbericht ist nach Fragetypen gegliedert.

Zuerst werden die Ergebnisse der Fragen mit Antwortskala angezeigt, gefolgt von den Fragen mit Einfachauswahl, Mehrfachauswahl und den Antworten auf offene Fragen (falls vorhanden).

Die Reihenfolge der Fragen im Ergebnisbericht kann deshalb von jener im Fragebogen abweichen.

### Fragetypen

#### Fragen mit Antwortskala

Bei den Fragen mit Antwortskala geben die Befragten eine Einschätzung zu einer Reihe von Aussagen auf einer Skala von 1 bis 4 ab (z. B. 1=«Aussage trifft nicht zu», 4=«Aussage trifft zu»).

Je nach Fragebogen können eine Antwortspalte (Qualitätseinschätzung) oder zwei Antwortspalten (Qualitätseinschätzung und Veränderungsbedarf) enthalten sein.

#### Fragen mit Einfachauswahl oder Mehrfachauswahl

Bei Fragen mit Einfachauswahl stehen verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Verfügung, von denen die Befragten eine (und nur eine) auswählen können.

Bei Mehrfachauswahlfragen können die Befragten mehrere Antwortoptionen auswählen.

Beide Fragetypen können verwendet werden, um die Befragungsergebnisse nach darin enthaltenen Kategorien auszuwerten.

#### Offene Fragen

Bei offenen Fragen wird nach einer Einschätzung oder Meinung gefragt, ohne dass Antwortmöglichkeiten zur Auswahl gestellt werden.

### Begriffe, Symbole, Abkürzungen

#### Ø (Durchschnittswert)

Bei Fragen mit Antwortskala gibt dieser Wert den Durchschnitt (Mittelwert) der gegebenen Antworten an. Bei einer Skala von 1 bis 4 bezeichnet der Wert 2,5 den Neutralitätswert.

#### Qualitätseinschätzung/ Veränderungsbedarf

Bei Fragen mit Antwortskala zeigen die Grafiken die Verteilung der Antworten auf die Antwortoptionen in Prozent und in absoluten Zahlen.

Bei Teilberichten werden lediglich die Prozentzahlen angegeben.

Theoretisch liegt die Summe der Prozentzahlen bei 100 Prozent. Praktisch kann dieser Wert wegen Rundungsungenauigkeiten manchmal aber auch leicht darüber oder darunter liegen.

#### N (Nennungen)

Anzahl der Personen, die eine Einschätzung oder Antwort auf die Frage abgegeben haben.

Nicht mitgezählt sind jene, die die Option «Keine Angabe» ausgewählt haben.

Bei Teilberichten bezeichnet N die Zahl jener Befragten, für die die angegebenen Auswahlkriterien zutreffen und die gleichzeitig eine Antwort auf die Frage gegeben haben. Falls N kleiner ist als 10, werden aus Datenschutzgründen keine Ergebnisse angezeigt, um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten.

#### KA (Keine Angabe)

Anzahl der Personen, die auf diese Frage die Option «Keine Angabe» angekreuzt haben.

#### 3–4

Prozentsatz der Befragten, die bei einer Frage mit Antwortskala die Einschätzung 3 oder 4 angekreuzt haben. Wegen Rundungsungenauigkeiten kann es zwischen den Zahlen in der Grafik und dem Wert in der Spalte «3–4» zu kleinen Abweichungen kommen.

### Auswertungshinweise

#### Rücklaufquote

Die Rücklaufquote zeigt Ihnen, auf welche Resonanz die Befragung gestossen ist. Analysieren Sie die Quote anhand folgender Fragen: Entspricht der Rücklauf unseren Erwartungen? Gibt es organisatorische oder inhaltliche Gründe für einen besonders guten bzw. mangelhaften Rücklauf? Was lässt sich für eine nächste Befragung daraus lernen?

#### Fragen mit höchsten / tiefsten Werten

**Höchste Werte:** Sie können auf Stärken hinweisen: Da sind wir gut. Darauf können wir stolz sein. Wie können wir diese Stärken auch in Zukunft pflegen und ihnen Sorge tragen?

**Tiefste Werte:** Sie können ev. auf Schwächen hinweisen: Das behindert unsere Arbeit. Daran müssen wir arbeiten. Womit haben diese Schwächen zu tun? Entspricht das Ergebnis unseren Erwartungen? Wie können wir die Sicht der Beteiligten besser verstehen lernen?

**Veränderungsbedarf:** Hier müssen wir ansetzen: Da zeigen sich Optimierungsmöglichkeiten. Warum werden Veränderungen hier als notwendig erachtet? Was passiert, wenn keine Massnahmen umgesetzt werden? Können wir damit leben? Wie können wir uns verbessern?

**Hinweis:** Je nach Befragungsergebnissen können die «tiefsten Werte» vergleichsweise hoch ausfallen und deshalb als positive Werte (und nicht als «Schwäche») gewertet werden.

#### Durchschnittswerte

Qualitätseinschätzung: Durchschnittswerte oberhalb von 2,5 liegen im positiven Bereich, Werte unterhalb von 2,5 im negativen Bereich.

Der Prozentsatz der Befragten, die eine der zwei positiven Antworten (3–4) angekreuzt haben, zeigt auf einen Blick, bei welchen Qualitätsaussagen die Zufriedenheit vergleichsweise hoch ist und bei welchen sie eher tief ist.

Auf Grund der konkreten Fragestellung sollte von der Schule geklärt werden, ab wann aus Sicht der Betroffenen und Beteiligten von einem positiven Ergebnis gesprochen werden kann.

Veränderungsbedarf: Werte oberhalb von 2,5 bezeichnen einen klaren Veränderungsbedarf.

Der Prozentsatz der Befragten, die Veränderungen als eher nötig bis dringend nötig einschätzen (Antworten 3–4), zeigt auf einen Blick, wo der Veränderungsbedarf vergleichsweise hoch bzw. eher tief eingeschätzt wird. Auf Grund der konkreten Fragestellung muss die Schule beurteilen, wie der eingeschätzte Veränderungsbedarf angesichts der Möglichkeiten und Ressourcen der Schule priorisiert werden soll.

#### Verteilung der Antworten

Bei Fragen mit Antwortskala zeigt die Verteilung der Antworten, wie stark die Antworten variieren. Je kleiner die Varianz ist, desto treffender charakterisiert der Durchschnittswert die Verteilung. Bei einer breiten und ausgewogenen Verteilung der Antworten, müssen die Gründe dafür genauer analysiert werden.

### Weiterführende Fragen

#### Bedeutung der Ergebnisse

Was bedeutet das Ergebnis für die einzelnen Personen, für verschiedene Gruppen wie Fach- oder Klassenlehrpersonen, für die gesamte Schule, für Schüler/innen, für Eltern etc.? Was bedeutet das Ergebnis für mich als Lehrperson? Für uns als gesamte Schule? Was heisst dies für meine/unsere Schüler/innen?

#### Bezug zu Erfahrungen und anderen Datenquellen

Habe ich dieses Ergebnis erwartet? Bestätigt es meine Erfahrungen? Bin ich überrascht oder irritiert, weil das Ergebnis nicht mit meinen Erfahrungen übereinstimmt? Gibt es weitere Informationsquellen, die wir beiziehen könnten, um die Evaluationsergebnisse zu bestätigen oder zu relativieren?

#### Zusammenhänge und Hintergründe

Welche Zusammenhänge erkennen wir zwischen den einzelnen Ergebnissen? Welche Erklärungen für bestimmte Stärken und Schwächen bieten sich an? Mit welchen Kernaussagen fassen wir unsere Erkenntnisse zur Qualität unserer Schule zusammen?

#### Folgerungen und Massnahmen

Welche Schlussfolgerungen ziehen wir aus den Ergebnissen? Was für Ziele setzen wir uns? Mit welchen Massnahmen werden wir sie realisieren? Welchen Zeitrahmen setzen wir uns?

### Weitere Informationen

Unter folgendem Link finden Sie weitere Tipps und Tricks, wie Sie bei der Auswertung der Ergebnisse vorgehen und dabei alle Anspruchsgruppen einbeziehen können.

<http://www.iqesonline.net/auswertungstipps/>