

MOTION von Hanspeter Amstutz (EVP, Fehraltorf) und Esther Zumbrunn
(DaP/LdU, Winterthur)

betreffend leistungsorientierter Beurteilung der Lehrkräfte der Volksschule

Der Regierungsrat wird aufgefordert, für die Lehrkräfte der Volksschule im Rahmen einer kombinierten Laien- und Fachaufsicht ein leistungsorientiertes Beurteilungssystem einzuführen. Darin sollten folgende Elemente enthalten sein:

- Lokale Schulbehörden und fachlich ausgebildete Personen (aus Bezirksschulpflegern mit neuem Anforderungsprofil oder einer kantonalen Fachaufsicht) bilden gemeinsam die Quallifikationsinstanz.
- Lehrpersonen der Volksschule, welche die Anforderungen ihres Berufes erfüllen, sind im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Kantons Stufenanstiege zu gewähren.
- Lehrpersonen, welche den Anforderungen ihres Berufes nicht genügen, sind gezielt zu unterstützen und zu fördern. Stufenaufstiege bleiben während der Zeit der Fördermassnahmen sistiert.
- Das Anstellungsverhältnis von Lehrpersonen, die trotz fachlicher oder therapeutischer Begleitung den Grundanforderungen nicht genügen, ist aufzulösen.
- Schulinterne Qualitätssicherung ohne Lohnwirksamkeit ist im Rahmen einer ausgebauten Feedback-Schulhauskultur gezielt zu fördern.

Hanspeter Amstutz
Esther Zumbrunn

Begründung:

Die Lehrerbesoldungsverordnung von 1991 sieht vor, das Gehalt der Lehrkräfte in einem gewissen Umfang leistungsbedingt zu individualisieren. Bei unzureichender Leistung kann der Aufstieg in eine höhere Besoldungskategorie verweigert, bei überzeugender Arbeit durch Abkürzung beschleunigt oder bei erfahrenen Lehrkräften um zwei zusätzliche Leistungsstufen erweitert werden. Gegenwärtig gilt allerdings ein Sistierungsbeschluss, der jeglichen Stufenaufstieg blockiert und damit die vorgesehene lohnwirksame Leistungskomponente ausser Kraft setzt.

Zur Zeit sind heftige Diskussionen im Gang, wieweit die Einführung einer lohnwirksamen Beurteilung der Lehrkräfte tatsächlich der angestrebten Hebung der Schulqualität dient. Die bisherigen Erfahrungen mit Qualifikationen zeigen, dass es in den meisten Fällen den Schulbehörden mit einem noch vertretbaren Aufwand möglich ist, Lehrkräfte zu beurteilen, ob sie die grundlegenden Anforderungen des pädagogischen Auftrags erfüllen. In den rela-

tiv wenigen Fällen, wo bezüglich der Leistung oder der Eignung einer Lehrkraft Zweifel bestehen, können intensivere Abklärungen durch Fachleute ein klareres Bild ergeben.

Viel schwieriger ist hingegen eine differenzierte Beurteilung einer Lehrkraft im Bereich der mittleren bis sehr guten Leistungen. Die individuellen Zielsetzungen in der pädagogischen Arbeit und verschiedenste Einwirkungen des gesellschaftlichen Umfeldes auf die Schule würden ein ausserordentlich aufwendiges Beurteilungsverfahren erfordern, um den Wert pädagogischen Schaffens einigermaßen feststellen und zuverlässig einschätzen zu können. Bei der genannten Kategorie von Lehrkräften dürfte eine gerechte, lohnwirksame Leistungseinschätzung ohne unverhältnismässig teuren Aufwand nicht zu erreichen sein. Sehr zu begrüssen wäre hingegen ein bildungsbezogenes Qualitätsmanagement, das sich innerhalb der einzelnen Schulhauskulturen auf einer leistungsfördernden Vertrauensbasis ohne Lohnkomponente entwickeln sollte. Entsprechende Modelle sind in Ansätzen an einigen Schulen ja bereits erfolgversprechend in Erprobung.

Behält man das Ziel der Qualitätsverbesserung der Schule im Auge, so kann unter Berücksichtigung der vorhandenen Mittel bei der Leistungsbeurteilung nur eine klare Linie gegen unten gezogen werden. Lehrkräfte, die ihrer Aufgabe nicht oder nicht mehr gewachsen sind, müssen gezielt gefördert und unterstützt werden. Stellt sich in diesen Fällen auch nach intensiven Bemühungen kein Erfolg ein, wird ein Berufswechsel nicht zu umgehen sein.

Ein Qualifikationsmodell, das die grosse Mehrheit der Zürcher Lehrerschaft in ihrer anerkannt guten Arbeit bestärkt und zu Konsequenzen bei der Behebung von Schwachstellen führt, dürfte viel zu einer positiven Entwicklung unseres Bildungssystems beitragen.