

Positionspapier «Attraktivität Schulleitung»

Die heutige Situation

An Zürcher Mittelschulen werden Schulleitungen auf Empfehlung der Schulkommission durch den Regierungsrat gewählt, der Gesamtkonvent hat zuhanden der Schulkommission ein Empfehlungsrecht. Die Amtszeit von Schulleitungsmitgliedern ist beschränkt auf 12 Jahre, in Ausnahmefällen sieht das Mittelschulgesetz bereits Möglichkeiten einer Verlängerung vor. Es ist derzeit vorgesehen, dass Schulleitungen eine pädagogische Ausbildung vorweisen und entsprechend auch eine minimale Unterrichtsverpflichtung eingehen müssen.

Aktuelle politische Diskussion

Die Bildungsdirektion macht sich zusammen mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt aktuell Gedanken zur Attraktivität der Anstellungsbedingungen für Schulleitungen. In den Medien wurde bereits eine mögliche Aufhebung der Amtszeitbeschränkung publik, die der MVZ bisher strikt ablehnte. Zudem sind in den Vorschlägen zur Vernehmlassung für das neue kantonale EG BBG (Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Berufsbildung) Wunschvorstellungen zu erkennen, welche in naher Zukunft auch an Mittelschulen herangetragen werden könnten: Keine pädagogische Ausbildung mehr für Schulleiter, unbegrenzte Amtszeit, keine Empfehlung mehr durch den Lehrerkonvent. Die Bildungsdirektion ist davon überzeugt, dass damit das Amt des Schulleiters attraktiver gestaltet werden kann.

Pädagogische Qualifikation und Praxis für die SL unabdingbar

Der MVZ hat ein grosses Interesse daran, dass die Mittelschulen von **sehr guten und engagierten Schulleitungen** geführt werden, welche die Führungskompetenzen aufweisen, um für Mittelschullehrer ein optimales Arbeitsumfeld zu gestalten. Nur so kann sehr gute Bildung an unseren Schulen garantiert werden, eine zukunftsorientierte Schulentwicklung stattfinden und damit das Optimum mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen erzielt werden.

Der MVZ ist davon überzeugt, dass bei Schulleitungen das Verständnis in die vielschichtige Arbeit von Mittelschullehrpersonen gegeben sein muss. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass Schulleitungen das **Unterrichtswesen an Mittelschulen aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen kennen** und auch während ihrer Amtszeit weiter als Lehrpersonen tätig bleiben. Denn für die Schulqualität ist die Gewinnung und entwicklungsorientierte Förderung hervorragender Lehrkräfte ein wesentlicher Schlüsselfaktor. Ohne pädagogische Qualifikation und Praxis in dem sich stets wandelnden gymnasialen Unterricht ist dies nicht zu leisten. Wünschbar wäre vielmehr, dass Schulleiter bereits Erfahrung in der Begleitung von angehenden Lehrpersonen mitbringen, etwa als Praktikumslehrpersonen oder in der Einführung von neuen Lehrkräften als Mentor/-in. Eine Aufhebung der aktuell geltenden Unterrichtspflicht wäre aus unserer Sicht kontraproduktiv.

Bewährte Amtszeitbegrenzung

Der MVZ erachtet zudem die Amtszeitbegrenzung als ein probates Mittel, an Zürcher Mittelschulen **Erneuerung und Innovation** zu fördern. Auch stellt die Amtszeitbegrenzung eine Form von Machtein-schränkung dar, welche für eine Mittelschule nur förderlich sein kann. Eine Aufhebung der Amtszeitbeschränkung führt nicht per se zu einer Steigerung der Attraktivität für diese herausfordernde Aufgabe. Vielmehr müssen die Aufgaben und Arbeitsbedingungen für Schulleitungen attraktiv ausgestaltet sein. Der **MVZ lehnt deshalb die Aufhebung der Amtszeitbegrenzung dezidiert ab**.

Attraktive Arbeitsbedingungen für Schulleitungen

Grundsätzlich ist es schon heute attraktiv, in Schulleitungen an Zürcher Mittelschulen mitzuwirken. Aufgrund der aktuellen Diskussionen wünscht sich deshalb der MVZ keine Aufweichung der aktuellen Rahmenbedingungen, sondern wo möglich sogar Verbesserungen. Denn das Mitwirken in der Schulleitung stellt die einzige Möglichkeit für Mittelschullehrpersonen dar, eine beschränkte Karriere anzustreben. Der MVZ erachtet die folgenden Punkte als massgebend für die Attraktivität dieses Amtes:

- Leiten heisst nicht administrieren. Schulleitungen sollten deshalb verstärkt von administrativen Arbeiten entlastet werden und sich mehr der **strategischen, personellen und pädagogischen Führung** widmen können.
- In Ausnahmefällen ist eine **Flexibilisierung der Amtszeit** gemäss Mittelschulgesetz bereits heute möglich. Sofern es die Situation erfordert und eine Verlängerung angemessen ist, soll diese Möglichkeit genutzt werden.
- Interessierter und talentierter **Nachwuchs** für Schulleitungen muss **frühzeitig und aktiv gefördert** werden, z.B. mit gezielten Weiterbildungen (z.B. im Bereich Personalführung und in strategischer Schulführung) oder mittels Mentoring-Programmen. Eine allfällige Karriereplanung muss in den Mitarbeitergesprächen systematisch berücksichtigt werden. Alle Interessierten müssen dabei die gleichen Chancen erhalten und die Vorgehensweise muss in den einzelnen Schulen transparent kommuniziert werden. Auch erfordert eine gezielte Förderung von potenziellen internen Kandidatinnen und Kandidaten einen Kulturwandel in den Kollegien.
- Grundsätzlich wäre es im Sinne einer **Qualitätssicherung** auch vorstellbar, dass die Wahl-/Schulkommissionen bei der Wahl neuer Schulleitungsmitglieder ein einheitliches **Assessment** durchführen. Dafür könnte ein zielführender Leitfaden ausgearbeitet werden.
- Das **Empfehlungsrecht durch den Gesamtkonvent** ist eine sinnvolle Möglichkeit, die Schulleitungsmitglieder im Kollegium zu verankern. Dieses muss daher zwingend erhalten bleiben. Gleichzeitig ist es wichtig, dass sich die Kollegien ihrer grossen Verantwortung bewusst sind und die Wahl gewissenhaft und sorgfältig nach objektiven Kriterien treffen.
- Mehr Experimentierfreudigkeit bei möglichen **Arbeitszeitmodellen** ist erwünscht. **Teilzeitarbeit** sollte ermöglicht werden, um auch fähige Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt zu gewinnen, die aufgrund ihrer privaten Situation nicht 100% arbeiten können bzw. wollen. Aufgaben von Schulleitungen sind zumindest zum Teil gut abgrenzbar, Teilzeit damit ohne grösseren Aufwand möglich. Der Kanton Zürich muss als moderner und attraktiver Arbeitgeber Hand bieten, Schulleitungen auch in kleineren Pensen anzustellen (z.B. 50-60%). So kann beispielsweise der Einstieg in dieses anspruchsvolle Amt erleichtert werden und sobald es die Situation in privater Hinsicht wie auch aus betrieblicher Perspektive ermöglicht, das Pensum aufgestockt werden.

Dieses Positionspapier wurde an der DV 17/4 vom 13.12.2017 verabschiedet.