

Mittel- und langfristiges Programm von Bildung Aargau 2025 – 32

06./07.12.2024

Personalpolitik Kantonale Anstellungsbedingungen

Der Attraktivität der Berufe im Bildungswesen wird hohe Bedeutung beigemessen, indem die Anstellungsbedingungen attraktiv und konkurrenzfähig sind.

Die Entwicklung der Zyklen 1 und 2 hin zu einem gemässigten Fachlehrersystem (möglichst wenige Lehrpersonen pro Klasse) in Klassenteams ist sorgfältig umgesetzt.

Den Klassenlehrpersonen der Stufen Sek I und Sek II steht jeweils eine Klassenstunde zur Verfügung.

Klassenlehrpersonen der Volksschule haben zwei Lektionen Entlastung.

Die Klassenstunde, die Klassenlehrpersonenentlastung und die finanzielle Klassenlehrpersoneneinstufung sind drei verschiedene Dinge. Die Unterschiede sind bekannt und werden eingehalten und gelebt.

Im Zyklus 1 gibt es wieder ungebundene Lektionen, damit wieder ein volles Penum an der eigenen Klasse möglich wird.

Im Zyklus 2 gibt es wieder ungebundene Lektionen.

Die Abteilungslehrpersonen an den Gymnasien und den Berufsfachschulen sind für ihr Amt in geeigneter Form entlastet.

Der Lehrberuf ist auf allen Oberstufenzügen attraktiv und die Rahmenbedingungen sind auf die einzelnen Züge abgestimmt.

Es findet eine kantonale Überprüfung der Jahresarbeitszeit statt.

Die Unvereinbarkeit der Funktion einer kantonalen Lehrperson mit derjenigen eines Mitglieds des Kantonsparlaments ist aufgehoben.

Die Arbeitsbedingungen und die Aus- und Weiterbildung für SHP- und DAZ-Lehrpersonen sind attraktiv.

Die Revision von Personal- und Schulgesetz ist umgesetzt und orientiert sich an attraktiven Anstellungsbedingungen.

Die Klassengrössen sinken auf eine sinnvolle, tragfähige und förderliche Grösse

o

Die Marktzulage für Lehrpersonen Sek II bleibt erhalten und wird in die ordentliche Lohntabelle aufgenommen.

Die Lohnabrechnungen sind nachvollziehbar, insbesondere bei Stellvertretungen und bezahlten oder unbezahlten Urlauben.
Es gibt keine starken Lohnauszahlungsschwankungen.

Lokale Anstellungsbedingungen

Die gesetzlich definierten Anstellungsbedingungen werden durchwegs eingehalten.
(Rahmenverträge, privatrechtliche Institutionen, etc.)
Die Anstellung bei privatrechtlich organisierten Schulen und Institutionen mit einem öffentlichen Auftrag, erfolgt verbindlich nach den kantonalen Vorgaben (GAL).
Auch die Assistenzen sind gemäss Vorgaben des GAL angestellt.
Das GAL wird im Minimum eingehalten.

Das Personal an den Sonderschulen verfügt über die notwendigen Qualifikationen.

Projektbezogene Anstellungsbedingungen (Magis):

Die Ressourcierung der Volksschule (inklusive Sonderschule) erfolgt pauschaliert. Die Ressourcen werden transparent eingesetzt.

Die Anstellungsbedingungen dürfen keinen negativen Einfluss auf die Work-Life-Balance-- haben.

A) Berufsauftrag

Der Berufsauftrag ist so definiert, dass weder eine zeitliche Überlastung noch Abstriche bei der Qualität der Arbeit der Lehrpersonen hinzunehmen sind. Konkret heisst dies, dass das Pflichtpensum an der Volksschule bei einer vollzeitlichen Anstellung 26 Lktionen nicht übersteigt. Die Klassenleitung wird mit zwei Lktionen abgegolten, so dass Klassenlehrpersonen höchstens 24 Lktionen unterrichten. An den Gymnasien und Berufsmaturitätsschulen beträgt das Pflichtpensum 22 Lktionen.

Bei den Berufsfachschulen beträgt das Pflichtpensum 24 Lktionen.

Sämtliche an der Schule tätigen Fachlehrpersonen und Schulsozialarbeitende haben einen ihrer Funktion entsprechenden Berufsauftrag.

Die Aufgaben der Assistenzen und Abgrenzungen sind kantonal geregelt und werden in einem Monitoring überprüft.

Der Einsatz von Assistenzen ist regelkonform umgesetzt.

Die Jahresarbeitszeit, aufgeteilt in die beiden Berufsfelder, wird für das Berufsfeld II verbindlich geplant und eingehalten.

Lehrpersonen und schulisches Fachpersonal kennen den Berufsauftrag und haben angemessene Möglichkeiten sich gegen Aufgaben zu wehren, die nicht dem Berufsauftrag entsprechen.

B) Gesundheitsprävention

Das Arbeitsumfeld und die Rahmenbedingungen für den Unterricht sind gesundheitserhaltend ausgestaltet.

Die Schulführung weiss um ihre Verantwortung, ein gesunderhaltendes Arbeitsumfeld zu gestalten.

Die Schulen verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit einem oder einer verantwortlichen Gesundheitsbeauftragten. Die entsprechenden Normen sind verbindlich definiert.

Die Gemeinden haben Intervision und Supervision mit Fokus auf «Gesundheit».

Die externe Schulevaluation überprüft die Einhaltung der gesundheitsunterstützenden Massnahmen.

Sie überprüft insbesondere die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Planung der Jahresarbeitszeit im Berufsfeld II gemeinsam mit der Schulleitung und die Planung und Einhaltung des Beschwerdemanagements durch die Schulleitung.

Die Dienstwege bei Beschwerden sind bekannt und werden eingehalten. Insbesondere werden die Lehrpersonen vor ungerechtfertigten Angriffen geschützt.

Während der ersten beiden Berufsjahre (Berufseinstieg) stehen genügend fachliche Begleitungs-/und Beratungsangebote zur Verfügung.

Weiterbildungen zur Steigerung der Resilienz und zur Gesundheitsprophylaxe sind fixer Bestandteil des Programms.

Ein Monitoring für Betriebliches Gesundheitsmanagement ist installiert.

Die Rolle und die Aufgaben der Schulaufsicht

Die Aufgaben der Schulaufsicht sind inhaltlich und personell aufgeteilt in Aufsicht und Beratung. Die Rolle der Schulaufsicht ist geklärt und gestärkt. Sie ist mit den notwendigen Kompetenzen ausgestattet. Die Schulaufsicht unterstützt konstruktiv und wirkt entlastend. Sie verzichtet auf bürokratischen Aktivismus.

Die Schulaufsicht hilft beim Aufbau und beim Monitoring eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit.

Die Anordnungen von Schulaufsichten werden auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Die Schulaufsicht und die Schulführungen sind vernetzt.

Gewaltprävention und Lehrpersonenentlastung

Die Erkenntnisse der LCH-Gewaltstudie sind umgesetzt.

Die Öffentlichkeit ist bezüglich Gewaltprävention an Schulen sensibilisiert.

Die Schule wird von erzieherischen Aufgaben entlastet, die Eltern werden wieder vermehrt in die Verantwortung genommen.

Die Schulaufsicht unterstützt beim Aufbau und beim Monitoring von Gewaltpräventionsmassnahmen.

Die Schulen haben ein Gewaltkonzept und ein Präventionskonzept. D.h. es besteht eine gemeinsame Haltung, die Beschwerdewege sind bekannt und werden eingehalten, die Gemeinden sorgen für Sicherheit in den Schulhäusern.

C) Umsetzung MAR

Die Umsetzung der MAR entspricht den Vorstellungen von Bildung Aargau.

Die Kompensationssystem für Unterrichtsausfälle an Mittelschulen sind geregelt. Es ist namentlich nicht zulässig den Lehrpersonen ein Unterpensum aufzuzwingen, um anschliessend ein Überpensum durchsetzen zu können.

Schnittstellen

Der Umgang mit den Schnittstellen Zyklus2/Zyklus3 und Sek I/ Sek II ist obligatorischer Bestandteil der Unterstützungsplflicht der kantonalen Verwaltung in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden.

Eltern und Kinder sind über die Bildungswege informiert. Sie wissen, dass die Belegung von Wahl- und Freifächern Konsequenzen auf diese Bildungswege hat.

Sinn und Zweck der Checks S2 und S3 sind geklärt und werden sinnvoll genutzt.
Es wird überprüft, ob die Neuerungen und getroffenen Massnahmen Wirkung erzielen.

D) Aus- und Weiterbildung

Für alle Lehrpersonen schliesst die Ausbildung mindestens auf Masterniveau ab.

Die Angebote des Studiums sind anspruchsvoll. Alle Unterrichtsfächer werden in genügendem Umfang angeboten. Es wird ein grosses Augenmerk auf den Praxisbezug gerichtet.

An allen Schulen arbeiten der Funktion entsprechend ausgebildete Fachleute. Dies wird konsequent überprüft und es findet ein Monitoring statt

Die Schulleitungsausbildung erfolgt nach abgeschlossenem Einführungs-CAS berufsbegleitend mindestens auf Stufe DAS.

Kenntnisse über die Arbeit der Fachunterstützungen (SHP, Logo, SSA) sowie Burnoutprävention bei Lehrpersonen sind verbindlicher Ausbildungsstoff.

Die Finanzierung durch den Kanton entspricht der Finanzierung aller anderen durch den Kanton finanzierten Weiterbildungen.

Bei Weiterbildungen wird auf Entlastungsstunden, Blockwochen, Prüfungstage etc. Rücksicht genommen.

Bildung Aargau gestaltet in Zusammenarbeit mit dem VSLAG und der PH im Rahmen der Schulleitendausbildung ein Modul zum Thema Stolpersteine und Good Practice in der Personalführung mit.

Soft Skills

Lehrpersonen und schulisches Fachpersonal werden auf Änderungen im Berufsauftrag vorbereitet und im beruflichen Alltag unterstützt.

Das Projekt Berufseinstieg der PH ist unter Berücksichtigung der Ausbildung an Partnerschulen auf allen Ebenen umgesetzt und finanziell gesichert.
Mentoratspersonen werden gestärkt.

Es stehen genügend Weiterbildungsmöglichkeiten für Kommunikationskompetenzen bspw. bei Konflikten mit Eltern zur Verfügung.

Es steht den Schulen ein breites Angebot an bezahlter Weiterbildung auch ausserhalb der PH FHNW zur Verfügung.

Die Finanzierung von Weiterbildungen durch den Kanton erfolgt einheitlich.

Die individuelle Weiterbildung der Lehrpersonen ist frühzeitig planbar und kann auch während der Unterrichtszeit erfolgen. Dazu kann Jahresarbeitszeit vom Berufsfeld II ins Berufsfeld I verschoben werden, dies entspricht einer bezahlten Stellvertretung.

Die Personen im Bildungswesen sind sich ihrer Rollen und Verantwortungen bewusst. Im Falle von Streitigkeiten sind die Dienstwege bekannt und gangbar. Eine Ombudsstelle ist eingerichtet.

Dazu finden regelmässig verpflichtende Weiterbildungen auch für Gemeinderäte statt.

Die Intensivweiterbildung ist wieder installiert.

Bildungspolitik

Der Bildung stehen die notwendigen Mittel zur Verfügung.

Der Trend zu bildungspolitischem Utilitarismus ist gestoppt.

Insbesondere das gegenseitige Ausspielen von Inhalten und Kompetenzen ist nicht zielführend. Die ökonomische Verwertbarkeit von Lerninhalten ist kein Auswahlkriterium, da es um Bildung und nicht nur um reine Ausbildung geht.
Der LCH hat diese Thematik ebenfalls aufgenommen.

Neue didaktische Ansätze, wie bspw. EBL/SOL, Churer Modell oder Neue Autorität sind nur einzuführen, wenn diese Projekte wissenschaftliche begleitet werden und die Berufsverbände/die Lehrpersonen miteinbezogen werden.

Schulen sollen in der Schulentwicklung ihren Weg gehen dürfen. Insbesondere innovative Schulen sollen nicht gebremst werden.

Das Kollegium ist angemessen miteinzubeziehen.

Bei der Lehrplanevaluation wird den steigenden Anforderungen an die Schülerinnen und Schüler Rechnung getragen.

Für Beratungs- und Coaching-Aufträge setzt die PH entsprechend ausgebildetes Fachpersonal ein.

Frühe Förderung

Alle Kinder sprechen beim Eintritt in den Kindergarten Deutsch. Die sprachliche Frühförderung ist eine der Aufgaben der Gemeinde .

Die Bedeutung der Frühen Förderung ist in der Politik anerkannt.

Die externe Kinderbetreuung wird für alle Eltern günstig und qualitativ hochstehend angeboten.

Die Väter-/Mütterberatung bis zum Eintritt in die Schule ist installiert.

Tagesstrukturen

Die hohe Qualität von Tagesstrukturen, deren Verfügbarkeit, Verbindlichkeit, Finanzierung und Nähe zu den Schulen ist geklärt.

Die Gemeinden bieten Tagesstrukturen zwingend und qualitativ hochstehend an, wobei die Tarife generell zu senken sind. Die Tarife sind nicht einkommensabhängig.

Spezielle Förderung

Der Kanton bevorzugt das integrative Modell, damit adäquat mit der Heterogenität umgegangen werden kann. Den Schulen stehen dafür die ausreichenden Ressourcen zur Verfügung.

Der Widerspruch zwischen Integration und Separation auf der Oberstufe ist strukturell. Er wird mit geeigneten Massnahmen gemildert.

Die Umsetzung der pauschalierten Ressourcierung in Bezug auf die Integration ist auch unter Einbezug der Sonderschulung geklärt.
Kontingente der SuS mit erheblicher Beeinträchtigung fließen in die pauschalierte Ressourcierung ein.
Der Umgang mit den SuS mit sozialer/emotionaler/psychischer Beeinträchtigung ist anerkannt und geklärt.
Sonderschulen sind ebenfalls pauschaliert. Die Pauschale ist an das Kind gebunden.

Der Kanton trifft seine Entscheide auf der Basis eines Konzepts zur Sonderpädagogik. Die Finanzierung der Sonderschulung erfolgt verursacherbezogen und berücksichtigt die Verlagerung behinderter Kinder in die Regelschule.
Der Kanton übt seine Oberaufsicht sowohl bei öffentlichen wie auch privaten Sonderschulen aus.

Die Schnittstelle Sonderschule – Volksschule ist geklärt, die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für sinnvollen Informationsaustausch sind vorhanden.

An den Berufsfachschulen ist die Pflichtlektionenpauschale für Berufe mit EBA-Abschluss wieder angehoben (Ressourcierung für FIB).
Die maximale Klassengröße beträgt 12 Lernende.

Unterstützungsangebote für die Volksschule und die Sek II

Die Schulen werden mit den zunehmenden Herausforderungen im Umgang mit Gewalt und psychischen und sozialen Problemfeldern professionell unterstützt.

Die Schulsozialarbeit ist im Kanton verpflichtend, flächendeckend und ausreichend ressourciert vorhanden.
SHP ist auch auf der Sekundarstufe II etabliert.

Lehrmittel

Die Lehrmittel sind so gestaltet, dass sie mit wenig Aufwand den unterschiedlichen Bedürfnissen angepasst werden können.
Die Lehrmittelsind stufengerecht und binnendifferenziert. Die Basiskompetenzen gemäss Lehrplan sind enthalten und gekennzeichnet.
Fragen zu den Lizenzkosten sind geklärt.

Umsetzung Motion Musikschule

Der Instrumentalunterricht ist ein Wahlfach an der gesamten Volksschule. Alle Instrumentallehrpersonen werden ausschliesslich vom Kanton besoldet.

Die Musikschulen sind im Rahmen eines kantonalen Gesetzes verbindlich geregelt.

Die Motion «Musikschule» ist umgesetzt.

Der Zugang zu den Musikschulen ist in den Gemeinden einheitlich geregelt.

Schulführung

Die Schulleitung leitet unter Anhörung der Lehrpersonen die Schule vor Ort administrativ und pädagogisch. Die Schulentwicklungseitlinien sind neu definiert und verhindern kurzfristige Fehlanreize und das Abhaken von Checklisten.

Qualitativ gute Schulentwicklung ist klar und transparent geregelt.

Digitalisierung

Für die digitalen Anforderungen an die Arbeitsplätze der Lehrpersonen und SuS stehen genügend Finanzen zur Verfügung.

Hardware für Schülerinnen und Schüler stehen der Volksschule kostenlos und in genügender Zahl zur Verfügung.

Es bestehen genügend Plätze für Weiterbildungen im digitalen Wandel. Die Lehrpersonen erhalten genügend Zeit, diese zu nutzen.

Digitalisierte Lehrmittel stehen für alle Stufen und Fächer zur Verfügung. Dem Datenschutz wird hohe Priorität zugesprochen. Es finden regelmässige Überprüfungen statt. Die Überprüfung erfolgt durch die Lehrmittelkommission. Diese kann Fachleute beziehen.

Sowohl bei elektronischen Schnittstellen wie bei Dokumenten werden offene Standards gefördert.

Der Umgang mit digitalen Tools (zum Beispiel für Prüfungen) ist geklärt.

Es gibt eine kantonale Strategie für KI. Digitalisierung und KI sind nicht von zufälligen Vorlieben/Interesse einzelner Schulleiter und/der Lehrpersonen abhängig.

Bund und Kantone schliessen Verträge mit KI-Anbietern ab. Fragen nach Datenschutz, Chancengerechtigkeit und Nachhaltigkeit werden besonders beachtet.

Der Kanton hat die Führungsrolle. Er kann auf sehr gute, bereits existierende Modelle, wie bspw. das Modell BBB, zurückgreifen.

Der Kanton fördert bei Digitalisierung und KI offene Standards und will übermässige Abhängigkeiten von Tech-Giganten verhindern.

Zukunft Zyklus 1

Die Position von Bildung Aargau zu «Basisstufe» ist geklärt und definiert.

Zukunft Zyklus 2

Die Position von Bildung Aargau zum Frühfranzösisch ist geklärt.

Zukunft Zyklus 3

Die Position von Bildung Aargau zur Zukunft des Zyklus 3 im Kanton Aargau ist geklärt und definiert. Die Grundlagen für ein Positionspapier Zyklus 3 sind erarbeitet.

Sekundarstufe II

Die MAR-Revision ist pädagogisch sinnvoll umgesetzt.

Reformen in der Berufsbildung werden unter Einbezug/Partizipation der Lehrpersonen umgesetzt.

Diese Thematik wird ebenfalls beim LCH eingebracht, da die Berufsbildung weitgehend Sache von Bund und Branchenverbänden ist.

Der Kanton organisiert pädagogische Absprachen zwischen Kanton, Verbänden und Schulen.

EBL wird sinnvoll evaluiert und pädagogisch «sinnvoll» umgesetzt. EBL wird nicht mit Infrastrukturfragen verknüpft.

Schnittstellen

Die Schnittstelle Zyklus 2 und Zyklus 3 ist optimiert. Die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen existieren.

Es gibt einen «Schnupfenplan», wer, wann, was im Bereich «Berufliche Orientierung» kommuniziert und informiert. Ein Kommunikationskonzept und Lernhilfen für Schulleitungen und abgebende Lehrpersonen existiert.

Der Umgang mit den Schnittstellen Zyklus2/Zyklus3 und Sek I/ Sek II ist obligatorischer Bestandteil der Unterstützungsplflicht der kantonalen Verwaltung in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden.

Eltern und Kinder sind über die Bildungswege informiert. Sie wissen, dass die Belegung von Wahl- und Freifächern Konsequenzen auf diese Bildungswege hat.

Sinn und Zweck der Checks S2 und S3 sind geklärt und werden sinnvoll genutzt. Es wird überprüft, ob die Neuerungen und getroffenen Massnahmen Wirkung erzielen.

Organisationsentwicklung

Das gute Image aller Schulstufen ist breit verankert.

Alle Sonderschulen haben eine Schulhausvertretung SHV.

Kommunikation und Vernetzung

Die Leistungen von Bildung Aargau sind den Lehrpersonen bekannt.

Die regelmässige Zusammenarbeit mit den Medien ist etabliert und es finden themenbezogene Gespräche statt.

Die Schulhausvertretungen und die Gesamtheit der Kommunikationsmittel bilden die Hauptsäulen der Mitgliederwerbung und diese werden gestärkt.

Weitere Mitgliederwerbung findet in Kooperation mit den Fraktionen statt.

Sowohl in der internen wie externen Kommunikation wird eine integrierte Kommunikation angestrebt, die alle analogen und digitalen Kommunikationskanäle umfasst.

Bildung Aargau plant den Besuch von Schulen, um Mitglieder zu werben und führt diese Besuche durch.

Der Organisationsgrad soll mindestens 80 % betragen.

Der LCH hat in der Berufsbildung den Lead, weil in diesem Bereich viele Dinge auf Bundesebene entschieden werden. Der LCH nimmt Einstieg in die zentralen Gremien. Er arbeitet eng mit Berufsverbänden der Berufsfachschulen zusammen und greift insbesondere auf deren Expertise zurück.