



Amt für Berufsbildung

D1.3-32A

Beurteilungsdossier

integrierender Bestandteil der Weisungen über die systematische lohnwirksame Leistungsbeurteilung (SLL) der Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren vom 24. April 2013 (Stand 16.03.2017)

Inhalt

Teil I Erläuterungen	2
1. Erläuterungen	2
2. Ablauf	3
3. Beurteilungsbereiche und -kriterien.....	4
4. Berufsdokumentation.....	5
Teil II Gesamtwürdigung	6
1. Übersicht über die Gesamtwürdigung	6
2 .Gesamtwürdigung in Stichworten.....	8
Teil III Arbeitsfeld Unterrichten	9
Kriterium Unterrichtsgestaltung (obligatorisch)	9
Kriterium Lehrtätigkeit (obligatorisch)	10
Kriterium Klassenführung	11
Teil IV Arbeitsfeld Schule	12
Kriterium Umgang mit lernenden Personen (obligatorisch)	12
Kriterium Öffentlichkeitsarbeit und Betreuung der lernenden Personen.....	13
Kriterium Engagement für Team und Schule	14
Teil V Arbeitsfeld Lehrperson	15
Kriterium Fachkompetenz (obligatorisch)	15
Kriterium Berufsengagement.....	16
Kriterium Selbstorganisation.....	17



Teil I Erläuterungen

1. Erläuterungen

Gesetzliche Grundlagen

Art. 6 Abs. 2¹ der Ergänzenden Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren (sGS 231.31; abgekürzt EVA-BS) hält fest, dass die Lehrperson in eine höhere Besoldungsklasse einer Laufbahn befördert werden kann, wenn sie gute oder besonders gute Leistungen erbringt. Der Wechsel der Besoldungsklasse setzt damit ein Beurteilungsverfahren voraus. Die Weisungen des Amtes für Berufsbildung regeln den Vollzug der genannten Bestimmung. Das Beurteilungsverfahren heisst systematische lohnwirksame Leistungsbeurteilung (SLL).

Qualitäts- und Schulentwicklung

Die SLL ist eingebettet in das Qualitäts- und Schulentwicklungskonzept, welches je nach Berufs- und Weiterbildungszentrum aus verschiedenen Elementen besteht. Die Qualitätsverantwortung ist von Lehrpersonen, Schulleitung und Behörden gemeinsam wahrzunehmen.

Vertrauenskultur

Eine gute Schule zeichnet sich aus durch ein Klima des Vertrauens nach innen und aussen, teamfähige und fachkompetente Lehrpersonen, mitverantwortliche und zufriedene lernende Personen, den Miteinbezug aller Partner, stetige prozesshafte Evaluation der Methoden (didaktisch-methodischer Bereich, Organisation, Prozesse usw.) und Qualitätsverantwortung aller Lehrpersonen sowie der Behörden.

Beurteilungsdossier

Das vorliegende Beurteilungsdossier bildet die Grundlage für die Umsetzung der Weisungen des Amtes für Berufsbildung und gilt formell als deren Anhang. Es ist als Leitfaden für die SLL zu verstehen und zeigt den Vorgang des Beurteilungsprozesses, die Beurteilungskriterien und die Unterlagen auf. Es enthält die wichtigsten inhaltlichen und ablaufbezogenen Überlegungen sowie Aussagen über die Lohnwirksamkeit und die Gesamtwürdigung. Der Beurteilungsprozess ist systematisch und transparent auszugestalten.

Beurteilungskriterien

Die Beurteilungskriterien sind dem Berufsauftrag entnommen und beziehen sich auf die drei Arbeitsfelder Unterrichten, Schule und Lehrperson. Die einzelnen Formulare des Beurteilungsdossiers sind Hilfsmittel für den Unterrichtsbesuch, die entsprechenden Beobachtungen sowie die Einschätzungen und Würdigung durch die beurteilenden Personen.

Beurteilung als Gesamtwürdigung

Die Beurteilung basiert auf der Gesamtwürdigung aller Kriterien und bietet die Grundlage für die entsprechende Verfügung.

Fremd- und Selbstbeurteilung

Der Beurteilungsprozess berücksichtigt Fremd- und Selbstbild. Die beurteilende Person initiiert und leitet die nötigen Gespräche und führt die Unterrichtsbesuche durch. Die Lehrperson stellt sich mittels einer Berufsdokumentation dar. Die für die Beurteilung verantwortliche

¹ Geändert durch Nachtrag vom 25.01.2017.



Person verfasst einen schriftlichen Bericht auf der Grundlage der Gespräche, der Unterrichtsbesuche und der Berufsdokumentation. Sie bereitet das Schlussgespräch vor und unterbreitet der Schulleitung die Beurteilung und die allfällige Förderungsplanung.

Berufsdokumentation

Die Berufsdokumentation wird von der Lehrperson verfasst. Sie ist eine schriftliche Darstellung und zeigt, wie und wo sich eine Lehrperson in ihrem beruflichen Schaffensprozess situiert, z.B. mittels persönlicher Reflexionen, Unterlagen zur Weiterbildung, Werk- und Referenzstücken.

2. Ablauf

Verantwortung

Die Hauptverantwortung für die Beurteilung trägt die Rektorin bzw. der Rektor. Sie bzw. er kann eine Person mit der Beurteilung beauftragen. Dafür kommen insbesondere direkte Vorgesetzte, Mitglieder der Schulleitung oder Mitglieder der Berufsfachschulkommission in Frage.

Für die Beurteilung verantwortliche Person

Die für die Beurteilung verantwortliche Person hat im Wesentlichen die folgenden Hauptaufgaben:

- Koordination der Beurteilung (zeitlicher Ablauf);
- Einleitung und Dokumentation des Vereinbarungsgesprächs;
- Unterrichtsbesuche mit Beobachtungsberichten;
- Studium der Berufsdokumentation;
- Gespräche über Unterrichtsbesuche und Berufsdokumentation;
- Vorbereitung und Leitung des Beurteilungsgesprächs.

Lehrperson

Die Lehrperson hat im Wesentlichen die folgenden Aufgaben:

- Vorbereitung auf das Vereinbarungsgespräch;
- Erstellung der Berufsdokumentation;
- Vorbereitung auf das Beurteilungsgespräch.

Vereinbarungsgespräch

Im Rahmen des Vereinbarungsgesprächs zwischen der beurteilenden Person und der Lehrperson werden die Beurteilungskriterien im Detail festgelegt. Neben den obligatorischen müssen wenigstens zwei weitere Beurteilungskriterien gewählt werden. Bei Lehrpersonen, welche an kantonalen Berufs- und Weiterbildungszentren ein Pensum von insgesamt sieben oder weniger Lektionen unterrichten, werden nur die obligatorischen Kriterien beurteilt. Zudem wird vereinbart, wie weit die Beurteilungskriterien Gegenstand der Berufsdokumentation oder der Unterrichtsbesuche sind.

Beurteilungsgespräch

Als Grundlage des Beurteilungsgesprächs dienen folgende Unterlagen:

- Berufsdokumentation;
- Beobachtungsberichte über die Unterrichtsbesuche und allfällige Stellungnahmen der Lehrperson dazu;
- Elemente des schulinternen Qualitätssystems.

Im Rahmen des Beurteilungsgesprächs werden die Leistungen und die allfällige Förderungsplanung besprochen. Am Gespräch nehmen die Lehrperson, die beurteilende Person



und ein Mitglied der Schulleitung teil, sofern die beurteilende Person nicht Mitglied der Schulleitung ist. Die für die Beurteilung verantwortliche Person stellt nach dem Beurteilungsgespräch Antrag an die Schulleitung auf Beförderung oder Nichtbeförderung.

Entscheid²

Die Schulleitung entscheidet² die Beförderung bzw. Nichtbeförderung der Lehrperson in eine höhere Besoldungsklasse sowie die allenfalls erforderlichen Massnahmen zur Förderung der Lehrperson und deren Finanzierung. Wird die Lehrperson nicht befördert, das Arbeitsverhältnis² aber fortgesetzt, erfolgt die Wiederholung der Leistungsbeurteilung spätestens im übernächsten Kalenderjahr. Die Rektorin bzw. der Rektor teilt das Ergebnis der SLL der Berufsfachschulkommission mit.

3. Beurteilungsbereiche und -kriterien

Kriterien und Indikatoren

Die Qualifikationsbereiche und -kriterien basieren auf dem Berufsauftrag für Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren vom 6. April 2005. Ihm sind ausgewählte Aspekte entnommen und im Beurteilungsinstrument als Kriterien und Indikatoren näher umschrieben.

Obligatorische Kriterien

Aus den drei Arbeitsfeldern sind folgende vier Kriterien obligatorisch bei der SLL zu berücksichtigen. Es sind dies:

- Unterrichten (Unterrichtsgestaltung und Lehrtätigkeit);
- Schule (Umgang mit Lernenden);
- Lehrperson (Fachkompetenz).

Zusätzliche Kriterien

Im Vereinbarungsgespräch sind zwei weitere Kriterien festzulegen, welche beurteilt werden. Es ist der Schulleitung frei gestellt, die zwei Kriterien mit weiteren zu ergänzen. Bei Lehrpersonen, welche an kantonalen Berufs- und Weiterbildungszentren ein Pensum von insgesamt sieben oder weniger Lektionen unterrichten, werden nur die obligatorischen Kriterien beurteilt.

Beurteilungskriterien als Gegenstand der Berufsdokumentation oder der Unterrichtsbesuche

Im Vereinbarungsgespräch wird ausserdem festgelegt, welche Beurteilungskriterien Gegenstand der Berufsdokumentation und / oder der Unterrichtsbesuche sind.

Einschätzungen

Folgende drei Einschätzungsmöglichkeiten betreffend die einzelnen Beurteilungskriterien werden unterschieden:

- ++ besonders gut erfüllt;
- + gut erfüllt;
- - nicht erfüllt.

Würdigung

Die Würdigung der einzelnen Kriterien liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person unter Einbezug der Einschätzungen. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summe aller Einschätzungen.

² Geändert durch Nachtrag vom 25.01.2017.



4. Berufsdokumentation

Selbstreflexion

Die Berufsdokumentation ist ein Mittel der Selbstreflexion des eigenen Tuns und der Selbststeuerung. Die Lehrperson gewinnt somit Distanz zur eigenen Alltagsarbeit. Die Dokumentation ist eine Darstellung, die in Teilbereichen vergleichbar ist mit Bewerbungsunterlagen. Sie zeigt die Leistungen zu Handen von vorgesetzten Stellen auf und dient als Referenz in der weiteren Berufslaufbahn. Zu diesem Zweck beinhaltet sie persönliche Reflexionen, Unterlagen zur Weiterbildung, Werk- und Referenzstücke. Es steht der Lehrperson frei, in welcher Weise sie welche Bereiche ihrer Tätigkeit beschreiben und ausweisen will.

Die Schule kann im Rahmen ihres internen Qualitätssystems Vorschriften über Form und Inhalt der Berufsdokumentation erlassen.

Inhalt

Verschiedene Beurteilungskriterien sind während der Schulbesuche nicht eindeutig beobachtbar. Dort ist es hilfreich und sinnvoll – nach gegenseitiger Absprache im Vereinbarungsgespräch – dass die Lehrperson über diese Kriterien in der Berufsdokumentation berichtet. Es sind dies beispielsweise:

- Öffentlichkeitsarbeit und Betreuung der lernenden Personen;
- Engagement für Team und Schule;
- Fachkompetenz;
- Berufsengagement;
- Selbstorganisation.



Teil II Gesamtwürdigung

1. Übersicht über die Gesamtwürdigung

Für die Lohnwirksamkeit ist die Gesamtwürdigung massgebend, welche durch die für die Beurteilung verantwortliche Person vorzunehmen ist. Die Gesamtwürdigung bezieht sich auf die Teilkriterien, die Berufsdokumentation, die Unterrichtsbesuche sowie auf die damit verbundenen Gespräche und Kurzberichte. Sie entspricht nicht notwendigerweise der Summe aller Einschätzungen. Für das Schlussgespräch ist die Gesamtwürdigung mittels der Übersicht vorzubereiten. Sie dient im Gespräch als Leitfaden.

Der Entscheid³ betreffend die Beförderung in die nächst höhere Besoldungsklasse gemäss der Laufbahn erlaubt in der Würdigung der einzelnen Kriterien höchstens eine Negativbeurteilung (nicht erfüllt) einschliesslich allfälliger Förderungsmassnahmen. Zwei oder mehr Negativbeurteilungen (nicht erfüllt) führen zu einem Entscheid³ betreffend die Nichtbeförderung und verlangen Massnahmen.

Weitere Grundlagen sind offenzulegen und dienen als ergänzende Elemente.

³ Geändert durch Nachtrag vom 25.01.2017.



Arbeitsfeld	Kriterium	Würdigung		
		besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
Unterrichten	▪ Unterrichtsgestaltung (<i>obligatorisch</i>)	☐	☐	☐
	▪ Lehrtätigkeit (<i>obligatorisch</i>)	☐	☐	☐
	▪ Klassenführung	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
Schule	▪ Umgang mit lernenden Personen (<i>obligatorisch</i>)	☐	☐	☐
	▪ Öffentlichkeitsarbeit und Betreuung der lernenden Personen	☐	☐	☐
	▪ Engagement für Team und Schule	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
Lehrperson	▪ Fachkompetenz (<i>obligatorisch</i>)	☐	☐	☐
	▪ Berufsendagement	☐	☐	☐
	▪ Selbstorganisation	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
Weitere Grundlagen	▪	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
	▪	☐	☐	☐
Verfasser/in:		Datum:		
Verfasser/in:		Datum:		
Verfasser/in:		Datum:		



2 .Gesamtwürdigung in Stichworten

Lehrperson:

Name _____ Vorname _____

Aktuelle Einstufung _____ Dienstjahre am BWZ _____

Grundausbildung _____ Unterrichtete Fächer _____

Zusatzausbildung _____

Für die Beurteilung verantwortliche Person _____

Teilnehmende am Beurteilungs- und Förderungsgespräch _____

Gesamtwürdigung:

Antrag zu Händen der Schulleitung:

Eingesehen, Ort, Datum:

Die Lehrperson:

Ort, Datum:

Der/die für die Beurteilung Verantwortliche:

Der Inhalt dieses Dokuments unterliegt der amtlichen Schweigepflicht.



Teil III Arbeitsfeld Unterrichten

Kriterium Unterrichtsgestaltung (obligatorisch)

In diesem Kriterium sind die Fähigkeiten der Lehrperson, einen abwechslungsreichen und methodisch reichhaltigen Unterricht zu gestalten, als Indikatoren beschrieben und zusammengefasst. Die Lehrperson fördert und unterstützt das Lernen der Schülerinnen und Schüler.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Lernvoraussetzungen	Die Lehrperson knüpft an die Lernvoraussetzungen der Klasse an. Sie schafft die Voraussetzungen, in der die Lernenden den Sinn und die Bedeutung des Lernens sowie die allfällige Problemstellung verstehen können.	☐	☐	☐
Stufengerechte Didaktik und Methodik	Die Lehrperson stellt differenzierte Anforderungen gemäss den Stufen bzw. den Leistungsmöglichkeiten der Lernenden. Sie geht auf individuelle Lernprobleme ein.	☐	☐	☐
Vernetztes Lernen und Vielgestaltigkeit	Die Lehrperson berücksichtigt die unterschiedlichen Zugänge zum Lernen. Sie gestaltet Unterricht so, dass die Lernenden Inhalte durch Erleben, Denken und Handeln erfahren und Zusammenhänge auch Fächer übergreifend erkennen.	☐	☐	☐
Unterrichtsphasen	Die Lehrperson unterscheidet klar die Phasen des Unterrichts, in denen die Lernenden aufnehmen, verarbeiten, wiedergeben und kontrollieren.	☐	☐	☐
Lernprozesse	Die Lehrperson stellt immer wieder sicher, dass die Lernenden die Lernziele verstehen, baut Übungselemente ein und zeigt Erkenntnisse und Lernfortschritte auf.	☐	☐	☐
Sprache	Die Lehrperson verwendet die Unterrichtssprache gemäss den Weisungen. Sie spricht klar, gut verständlich und fehlerfrei.	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Unterrichtsgestaltung

Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.

besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
☐	☐	☐



Kriterium Lehtätigkeit (obligatorisch)

Dieses Kriterium umfasst die Fähigkeiten, welche es einer Lehrperson ermöglichen, Lerninhalte gemäss Lehrplan zu bestimmen, zu unterrichten und die Lernprozesse sowie -leistungen der Lernenden angemessen zu überprüfen und zu beurteilen. Die Lehrperson entscheidet sich für sinnvolle Lernziele gemäss den Vorgaben des Lehrplans; sie beherrscht die Unterrichtsinhalte.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Klarheit der Lernziele	Die Ziele des Unterrichts sind den Lernenden bekannt.	☐	☐	☐
Aufbau des Unterrichts	Die Lehrperson baut ihren Unterricht in strukturierter Weise auf. Der „rote Faden“ des Vorgehens ist ersichtlich.	☐	☐	☐
Lernkontrolle	Die Lehrperson kontrolliert den Lernerfolg, indem sie sinnvolle formative und summative Lernkontrollen durchführt.	☐	☐	☐
Unterrichtsunterlagen	Die Lehrperson stellt den Lernenden aktuelle, inhaltlich und formal gute schriftliche Unterlagen zur Verfügung.	☐	☐	☐
Zusammenarbeit im Fachbereich	Die Lehrperson engagiert sich für die horizontale und vertikale Koordination der Lehrpläne und Stoffinhalte. Sie führt aktualisierte Semesterpläne und übergibt die Klassen anhand dieser Hilfsmittel an stellvertretende oder nachfolgende Lehrpersonen.	☐	☐	☐
Lernberatung	Die Lehrperson beobachtet und berät die Lernenden im Lernprozess.	☐	☐	☐
Notengebung	Die Kriterien der Notengebung sind transparent und angemessen.	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Lehtätigkeit

Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.

besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
☐	☐	☐



Kriterium Klassenführung

Mit Hilfe der folgenden Fähigkeiten fördert die Lehrperson das soziale Verhalten der lernenden Personen und trägt dazu bei, dass sich aus einer heterogenen Klasse eine Gemeinschaft von Menschen entwickelt, die sich gegenseitig akzeptieren und unterstützen. Die Lehrperson führt die Klasse.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Lernatmosphäre	Die Lehrperson schafft gemeinsam mit den Lernenden eine lernfördernde Atmosphäre.	☐	☐	☐
Führung	Die Lehrperson führt bestimmt und klar in begründeter und angemessener Form. Die im Unterricht herrschende Disziplin ist in Bezug auf die eingesetzten Unterrichtsformen und die beabsichtigten Lernprozesse angemessen. Die Lehrperson setzt Verhaltensregeln durch.	☐	☐	☐
Förderung des eigenverantwortlichen Lernens	Die Lehrperson führt die Lernenden durch geeignete Methoden (Gruppen-, Einzelarbeiten etc.) zu selbsttätigem und eigenverantwortlichem Lernen, Handeln und Urteilen.	☐	☐	☐
Gemeinschaftsbildung	Die Lehrperson fördert vielfältiges soziales Verhalten und unterstützt die Lernenden in der konstruktiven und fairen Konfliktlösung.	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Klassenführung	besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.	☐	☐	☐



Teil IV Arbeitsfeld Schule

Kriterium Umgang mit lernenden Personen (obligatorisch)

Die positive Beziehung, welche die Lehrperson zu den lernenden Personen aufbaut, ist Voraussetzung dafür, dass im Schulzimmer ein wohlwollendes und angstfreies Klima des gegenseitigen Respekts spürbar ist und somit eine positive Lernatmosphäre entstehen kann. Die Lehrperson ist fähig, mit den Lernenden eine positive Beziehung aufzubauen.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Einfühlungsvermögen	Die Lehrperson respektiert die Lernenden als eigenständige Persönlichkeiten und nimmt sie ernst. Sie geht pädagogisch sinnvoll mit Verhaltensproblemen um.	☐	☐	☐
Motivation	Die Lehrperson verstärkt erwünschte Verhaltensweisen wie schulische Leistungsbereitschaft oder Fortschritte im Sozialverhalten mit positiven Rückmeldungen.	☐	☐	☐
Individuelles Lernverhalten	Die Lehrperson nimmt Rücksicht auf das individuelle Lernverhalten und hält individuelle Fördermassnahmen bereit.	☐	☐	☐
Förderung der Selbstsicherheit	Die Lehrperson stärkt das Selbstwertgefühl, fördert Selbsterkenntnis und Selbstvertrauen. Sie fördert durch die Ermöglichung von Erfolgserlebnissen die Selbstsicherheit.	☐	☐	☐
Förderung der Eigenständigkeit	Die Lehrperson fördert und bestärkt die Lernenden darin, eigene und fremde Haltungen und Standpunkte immer wieder neu zu überprüfen.	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Umgang mit lernenden Personen

Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.

besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
☐	☐	☐



Kriterium Öffentlichkeitsarbeit und Betreuung der lernenden Personen

Die Lehrperson wirkt bei Bedarf mit an Massnahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Schule. Sie betreut die lernenden Personen in verschiedenen Situationen des schulischen Alltags.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Veranstaltungen der Schule	Die Lehrperson engagiert sich im Rahmen der von der Schule organisierten Veranstaltungen für die Eltern, die Lehrbetriebe und die Öffentlichkeit.	☐	☐	☐
Beziehungen zur Öffentlichkeit	Die Lehrperson unterstützt die Schulleitung in ihren Massnahmen für einen positiven Auftritt in der Öffentlichkeit.	☐	☐	☐
Funktion als Klassenlehrperson	Die Lehrperson ist bereit, die Funktion als Klassenlehrperson zu übernehmen und führt diese im Sinne des Auftrags.	☐	☐	☐
Betreuung der lernenden Personen	Die Lehrperson ist bei Bedarf bereit, einzelne lernende Personen in angemessenem Rahmen zu unterstützen und allenfalls Kontakte zu Hilfs- und Beratungsstellen zu vermitteln. Sie pflegt dabei den Kontakt mit Lehrbetrieb, Eltern und Behörden.	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Öffentlichkeitsarbeit und Betreuung der lernenden Personen

Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.

besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
☐	☐	☐



Kriterium Engagement für Team und Schule

Anhand der folgenden Indikatoren stellt die Lehrperson in der Berufsdokumentation dar, wie sie mit Kolleginnen und Kollegen, mit dem Team, mit Fachlehrpersonen, mit der Schulleitung und mit Behörden zusammenarbeitet und sich an der Gestaltung der Schule als Ganzes beteiligt.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Team	Die Lehrperson integriert sich im Team und übernimmt Verantwortung. Sie engagiert sich und hält sich an gemeinsam getroffene Vereinbarungen sowie an Weisungen.	☐	☐	☐
Engagement für die Schule	Die Lehrperson engagiert sich zusammen mit dem Team, der Schulleitung und der Behörde für die Schule als Ganzes.	☐	☐	☐
Schul- und Qualitätsentwicklung	Die Lehrperson leistet ihren Beitrag im Rahmen der Schul- und Qualitätsentwicklung.	☐	☐	☐
Mitwirkung an Prüfungen	Die Lehrperson beteiligt sich aktiv an der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Aufnahme- und Abschlussprüfungen.	☐	☐	☐
Umgang mit Konflikten	Die Lehrperson kann Konflikte an der Schule und im Team erkennen und offen und kooperativ darauf reagieren.	☐	☐	☐
Kommunikation	Die Lehrperson trägt zu einer konstruktiven Kommunikationskultur bei und beteiligt sich aktiv an Gesprächen.	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Engagement für Team und Schule

Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.

besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
☐	☐	☐



Teil V Arbeitsfeld Lehrperson

Kriterium Fachkompetenz (obligatorisch)

Während die Ausbildung und das Fachwissen der Lehrperson die Grundlage für die Erteilung des entsprechenden Unterrichts bildet, sichert die Weiterbildung die kontinuierliche Entwicklung im fachlichen, didaktischen und persönlichen Bereich. Die Lehrperson verfügt über fundiertes und aktuelles Fachwissen, besucht jährlich Weiterbildungskurse und bildet sich kontinuierlich weiter.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Berufliche Entwicklung	Die Lehrperson zeigt ihren Werdegang zur Erlangung ihrer Fähigkeiten für die aktuelle Unterrichtstätigkeit auf und reflektiert diese.	☐	☐	☐
Fachwissen	Die Lehrperson verfügt über fundiertes und aktuelles Fachwissen. Fachspezifische Neuerungen und aktuelle Themen lässt sie in den Unterricht einfließen.	☐	☐	☐
Fort- und Weiterbildung und deren Umsetzung	Die Lehrperson kennt den Berufsauftrag und den Lehrplan. Diese Kenntnisse und die Einschätzungen aus der Selbstevaluation sind Grundlage für die Fort- und Weiterbildungsplanung. Die Lehrperson setzt aus der Fort- und Weiterbildung gewonnene Erkenntnisse im Berufsalltag um.	☐	☐	☐
Weiterbildungsplanung, Perspektiven	Die Lehrperson plant die Weiterbildung entsprechend den pädagogischen und organisatorischen Notwendigkeiten und Bedürfnissen.	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Fachkompetenz

Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.

besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
☐	☐	☐



Kriterium Berufsengagement

Das Berufsengagement einer Lehrperson zeigt sich in ihrer Freude am Unterrichten sowie einem aktiven Mittragen des Schulteam's bzw. der Schule als Ganzes. Sie ist interessiert an der Erhaltung, Umsetzung und stetigen Optimierung bewährter Unterrichtsformen und -methoden sowie am Einbezug neuer Lehr- und Lernformen. Die Lehrperson engagiert sich für ihren und in ihrem Beruf.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Lehren und Lernen	Die Lehrperson ist interessiert an der Erhaltung und stetigen Optimierung bewährter Unterrichtsformen und -methoden. Im Unterricht verwendet sie dementsprechend verschiedene Lehr- und Lernformen sowie aktuelle Lehrmittel und Unterlagen.	☐	☐	☐
Selbstevaluation	Die Lehrperson ist interessiert an ihrer Wirkung als Lehrperson auf Lernende und Kollegen. Daher holt sie regelmässig Rückmeldungen von möglichst vielen Seiten ein.	☐	☐	☐
Bildungsfragen	Die Lehrperson informiert sich über die wichtigen gesellschaftlichen und bildungsrelevanten Entwicklungen. Sie verfolgt aktiv deren Auswirkungen auf die Schule.	☐	☐	☐
Berufswelt	Die Lehrperson kennt die aktuelle Situation der Lernenden in ihrem Arbeitsalltag. Sie ist über entsprechende Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt informiert.	☐	☐	☐
Engagement für die Schule als Ganzes	Das Engagement umfasst verschiedene Bereiche: Das Bemühen um ein gutes Arbeitsklima, die Mitgestaltung der Schule als Lebensraum (auch ausserhalb des eigenen Unterrichts), die Beiträge zur pädagogischen Erneuerung der eigenen Schule, die Initiative zur gemeinsamen Weiterbildung.	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Berufsengagement

Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.

besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
☐	☐	☐



Kriterium Selbstorganisation

Die Lehrperson weiss um ihre Fähigkeiten und die Ressourcen, die sie benötigt, um den Schulalltag ohne unnötigen Kräfteverschleiss erfolgreich bewältigen zu können. Die Lehrperson organisiert sich effizient.

Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung		
		++	+	-
Selbsteinschätzung/ Fremdeinschätzung	Die Lehrperson reflektiert ihre eigene Arbeit und Belastbarkeit und reagiert angemessen darauf. Dabei stützt sie sich auf ihre berufliche Kompetenz, die laufende Überprüfung der eigenen Arbeit und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen.	☐	☐	☐
Zusammenarbeit/ Rückmeldungen	Die Lehrperson sucht die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und holt Rückmeldungen ein.	☐	☐	☐
Information	Die Lehrperson ist über gesetzliche Vorgaben, Verordnungen, Erlasse und Richtlinien informiert.	☐	☐	☐
Administration	Die Lehrperson erledigt die administrativen Arbeiten effizient und zuverlässig (z.B. Absenzenwesen, Notenabgabe).	☐	☐	☐

Bemerkungen

Würdigung Selbstorganisation

Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der für die Beurteilung verantwortlichen Person, unter Einbezug der Einschätzungen.

besonders gut erfüllt	gut erfüllt	nicht erfüllt
☐	☐	☐