

# Reglement über die Beurteilung und Kompetenzentwicklung der Mittelschul-Lehrpersonen

vom 9. Mai 2012<sup>1</sup>

Der Erziehungsrat des Kantons St.Gallen

erlässt

in Ausführung von Art. 11 der Ergänzenden Verordnung über das Dienstverhältnis der Mittelschul-Lehrpersonen vom 15. Juni 2004<sup>2</sup>

als Reglement:

## I. Geltung

### *Art. 1 Gegenstand*

Dieses Reglement regelt die Beurteilung der Lehrpersonen der staatlichen Mittelschulen. Die Beurteilung ist massgebend für die Beförderung innerhalb der Besoldungsklassen oder in die höhere Besoldungsklasse nach dem Anhang zur Ergänzenden Verordnung über das Dienstverhältnis der Mittelschul-Lehrpersonen (EVD-MS)<sup>3</sup>.

## II. Beurteilung

### *Art. 2 Lehpersonen*

Alle sechs Jahre findet eine Beurteilung statt.  
Von der Beurteilung ausgenommen sind:

- a) Lehrpersonen, welche die höchste Stufe der Laufbahn nach dem Anhang zur EVD-MS<sup>4</sup> erreicht haben;
- b) Rektorinnen und Rektoren;
- c) Lehrpersonen, für welche das Amt für Mittelschulen in begründeten Fällen eine Ausnahme bewilligt hat.

### *Art. 3 Beurteilungsbereiche und -kriterien*

Der Anhang zu diesem Erlass regelt die Beurteilungsbereiche und -kriterien.

### *Art. 4 Mitglied der Rektoratskommission*

Ein von der Rektorin oder dem Rektor bestimmtes Mitglied der Rektoratskommission oder die Rektorin oder der Rektor selbst führt die Beurteilung durch.

---

<sup>1</sup> Im Amtlichen Schulblatt veröffentlicht am 15. Juni 2012, SchBl 2012, Nr. 6;  
in Vollzug ab 1. August 2012.

<sup>2</sup> sGS 143.4.

<sup>3</sup> sGS 143.4.

<sup>4</sup> sGS 143.4.

Die Rektorin oder der Rektor kann im Einvernehmen mit der Lehrperson weitere Personen in beratender Funktion beiziehen.

#### *Art. 5 Mehrere Dienstorte*

Bestehen mehrere Dienstorte, bestimmt das Amr für Mittelschulen die zuständige Rektorin oder den zuständigen Rektor.

Die Rektorinnen und Rektoren der weiteren Dienstorte werden in geeigneter Weise in das Verfahren einbezogen.

#### *Art. 6 Vorbereitendes Mitarbeitergespräch*

Das Mitglied der Rektoratskommission und die Lehrperson bereiten im Jahr vor dem Beurteilungsjahr in einem Mitarbeitergespräch das Beurteilungsverfahren vor.

Sie legen Schwerpunkte für die Visitation und die Berufsdokumentation fest.

#### *Art. 7 Visitation*

Das Mitglied der Rektoratskommission:

- a) visitiert die Lehrperson im Beurteilungsjahr wenigstens ein Mal im Umfang von wenigstens zwei Lektionen. Es führt mit ihr im Anschluss an die Visitation das Visitationsgespräch durch. Thematisiert werden insbesondere die Beurteilungskriterien Unterrichtsgestaltung, Lehrtätigkeit, Klassenführung und Umgang mit Schülerinnen und Schülern;
  - b) verfasst einen Visitationsbericht. Die Lehrperson kann dazu schriftlich Stellung nehmen.
- Das Mitglied der Rektoratskommission oder ein von der Rektorin oder vom Rektor bezeichnetes anderes Mitglied der Rektoratskommission visitiert die Lehrperson ein weiteres Mal, wenn die Beurteilung des Unterrichts überwiegend negativ ausgefallen ist.

#### *Art. 8 Berufsdokumentation*

Die Lehrperson reflektiert in einer Berufsdokumentation ausgewählte Themen aus folgenden Beurteilungskriterien:

- a) Betreuung der Schülerschaft;
- b) Engagement für Team und Schule;
- c) Weiterbildung;
- d) Berufsengagement
- e) Selbstorganisation.

Die Berufsdokumentation umfasst 5 bis 15 Seiten.

#### *Art. 9 Beurteilungsgespräch a) Grundsatz*

Das Mitglied der Rektoratskommission führt mit der Lehrperson spätestens bis Ende Mai das Beurteilungsgespräch durch.

#### *Art. 10 b) Grundlage*

Grundlagen des Beurteilungsgesprächs sind:

- a) die Beurteilung aus der Visitation;
- b) die Beurteilung der Berufsdokumentation;
- c) die Beurteilung im Rahmen der gesamten schulischen Tätigkeit;
- d) allfällige weitere, von der Lehrperson beigebrachte Unterlagen.

#### *Art. 11 c) Inhalt*

Inhalt des Beurteilungsgesprächs sind:

- a) die Stärken und Herausforderungen der Lehrperson;
- b) die Beurteilung aufgrund der Beurteilungskriterien nach dem Anhang zu diesem Reglement;
- c) die Planung der Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklung

*Art. 12 d) Ergebnis 1. Mitglied der Rektoratskommission*

Das Mitglied der Rektoratskommission stellt der Rektorin oder dem Rektor nach dem Beurteilungsgespräch Antrag auf die Gesamtbeurteilung.

Es orientiert die Lehrperson über den Antrag.

Nimmt es einen Antrag auf eine Gesamtbeurteilung «nicht erfüllt» in Aussicht, gibt es der Lehrperson vorgängig Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Es fügt die Stellungnahme dem Antrag bei.

*Art. 13 2. Rektorin oder Rektor*

Die Rektorin oder der Rektor eröffnet der Lehrperson nach Würdigung des Antrags des Mitglieds der Rektoratskommission und der allfälligen Stellungnahme der Lehrperson schriftlich die Gesamtbeurteilung.

Nimmt sie oder er in Abweichung vom Antrag des Mitglieds der Rektoratskommission die Gesamtbeurteilung «nicht erfüllt» in Aussicht, gibt sie oder er der Lehrperson vorgängig Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme.

*Art. 14 3. Personalunion*

Führt die Rektorin oder der Rektor die Beurteilung selbst durch, werden Art. 12 und 13 dieses Erlasses sachgemäss angewendet.

*Art. 15 3) Folgen*

Lautet die Gesamtbeurteilung auf:

- a) «erfüllt», wird die Lehrperson auf das nächste Jahr befördert, wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind;
- b) «nicht erfüllt», wird die Lehrperson auf das nächste und übernächste Jahr nicht befördert. Das Beurteilungsverfahren wird im übernächsten Schuljahr wiederholt. Es werden insbesondere für das nächste Schuljahr Fördermassnahmen nach Art. 20 dieses Erlasses angeordnet.

Der Entscheid bedarf der Zustimmung der zuständigen Stelle des Staates<sup>5</sup>.

*Art. 16 Akten*

Nach Abschluss des Verfahrens wird der Lehrperson die Berufsdokumentation zurückgegeben. Allfällige Kopien werden vernichtet.

Die übrigen Akten gehen ins Personaldossier.

### **III. Kompetenzentwicklung**

*Art. 17 Grundsatz*

Die Schule unterstützt die Entwicklung der Lehrperson im Rahmen der vorhandenen Ressourcen.

*Art. 18 Instrumente*

Ein Mitglied der Rektoratskommission besucht die Lehrperson in der Regel einmal jährlich im Unterricht und führt anschliessend eine Besprechung durch, oder es führt mit ihr ein Mitarbeitergespräch durch. Dabei steht der Förderaspekt im Vordergrund.

Sowohl die Stärken und Entwicklungswünsche als auch die Herausforderungen und das Entwicklungspotential der Lehrperson werden erörtert.

*Art. 19 Entwicklungsmassnahmen a) Grundsatz*

Die Lehrperson und das Mitglied der Rektoratskommission können Entwicklungsmassnahmen vereinbaren.

---

<sup>5</sup> Art. 51 MSG, sGS 215.1.

Die Lehrperson bestimmt die Art der Berichterstattung an das Mitglied der Rektorskommission. Die Datenhoheit liegt bei der Lehrperson.

*Art. 20 b) Massnahmen*

Entwicklungsmassnahmen sind insbesondere:

- a) Weiterbildung;
- b) Supervision;
- c) Beizug von Fachpersonen
- d) Peer Review;
- e) Schülerfeedback;
- f) Kollegiale Hospitation.

*Art. 21 c) Anordnung*

Stellt das Mitglied der Rektorskommission eine Entwicklungsnotwendigkeit fest, ordnet es Entwicklungsmassnahmen an.

Die Berichterstattung erfolgt an die Lehrperson und das Mitglied der Rektorskommission. Die Datenhoheit liegt beim Mitglied der Rektorskommission.

## **IV. Rechtsschutz**

*Art. 22 Personalgesetz und Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege*

Der Rechtsschutz richtet sich nach dem Personalgesetz vom 25. Januar 2011<sup>6</sup> und dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 16. Mai 1965<sup>7</sup>.

## **V. Schlussbestimmungen**

*Art. 23 Aufhebung bisherigen Rechts*

Das Reglement über die Standortbestimmung und die berufliche Entwicklung der Mittelschullehrkräfte vom 22. Januar 2003<sup>8</sup> wird aufgehoben.

*Art. 24 Vollzug*

Dieses Reglement wird ab 1. August 2012 angewendet.

Im Namen des Erziehungsrates,

Der Präsident:  
Stefan Kölliker,  
Regierungsrat

Die Geschäftsführerin:  
Esther Friedli,  
Generalsekretärin

---

<sup>6</sup> sGS 143.1.

<sup>7</sup> sGS 951.1.

<sup>8</sup> SchBI 2003, Nr. 3.

## Anhang

### Beförderung

Für die Beförderung ist die Gesamtwürdigung massgebend, die durch die beurteilende Person hauptsächlich aufgrund der Berufsdokumentation, der Unterrichtsbesuche sowie der damit verbundenen Gespräche vorzunehmen ist.

Weitere Grundlagen sind offenzulegen und dienen als ergänzende Elemente.

Für das Beurteilungs- und Förderungsgespräch ist die Gesamtwürdigung mittels nachstehender Übersicht vorzubereiten. Sie dient im Gespräch als Leitfaden und Übersichtshilfe.

Bereich	Kriterium	Würdigung	
		erfüllt	nicht erfüllt
<b>Didaktisch-methodische Kompetenz (inkl. Fachkompetenz)</b>	Konkrete Unterrichtsgestaltung		
	Allgemeine Lehrtätigkeit		
	Klassenführung		
<b>Sozialkompetenz</b>	Umgang mit Schülern und Schülerinnen		
	Betreuung der Schülerschaft		
	Engagement: Team und Schule		
<b>Selbstkompetenz</b>	Weiterbildung		
	Berufsendagement		
	Selbstorganisation		

	Verfasst von:	Datum:
--	---------------	--------



## Raster zu den Beurteilungsbereichen und –kriterien (inkl. Fachkompetenz)

### A Didaktisch-methodische Kompetenz

#### Konkrete Unterrichtsgestaltung

In diesem Kriterium sind die Fähigkeiten der Lehrperson, einen dem Lernziel angepassten, abwechslungsreichen, fachlich aktuellen und methodisch reichhaltigen Unterricht zu gestalten, als Indikatoren beschrieben und zusammengefasst.

Kriterium	Teilkriterien	Aspekte	Einschätzung	
			erfüllt	nicht erfüllt
<b>Konkrete Unterrichtsgestaltung</b>				
Die Lehrperson gestaltet den Unterricht so, dass das Lernen der Schülerinnen und Schüler gefördert und unterstützt wird.	Lernvoraussetzungen	Der Unterricht knüpft an die Lernvoraussetzungen der Klasse an. Die Lehrperson schafft die Voraussetzungen, in der die Schülerinnen und Schüler den Sinn und die Bedeutung des Themas verstehen können.		
	Lernprozesse	Die Lehrperson beantwortet Fragen der Schülerin oder des Schülers und der Lernsituation entsprechend angemessen. Die Lehrperson geht auf individuelle Lernprobleme ein (zusätzliche Beispiele, anderer Erklärungsansatz usw.). Die Lehrperson baut ev. zusätzliche Übungselemente ein.		
	Vielgestaltigkeit	Die Lehrperson gestaltet den Unterricht dem Lernziel entsprechend methodisch vielfältig. Hilfsmittel werden sinnvoll eingesetzt.		
	Unterrichtsphasen	Die Lehrperson unterscheidet klar die Phasen des Unterrichts, in denen Schülerinnen und Schüler aufnehmen, verarbeiten und wiedergeben. Der rote Faden des Vorgehens ist ersichtlich.		
	Eigenverantwortliches Lernen	Die Lehrperson schafft durch geeignete Methoden (Gruppen-, Einzelarbeiten usw.) Freiräume, in denen die Schülerinnen und Schüler selbstständig und eigenverantwortlich lernen, handeln und urteilen können.		

<b>Würdigung</b>	Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen.	<b>erfüllt</b>	<b>nicht erfüllt</b>
<b>Konkrete Unterrichtsgestaltung</b>			

Zusammenfassende Bemerkungen in Stichwörtern:

---

---

### Allgemeine Lehrtätigkeit

Dieses Kriterium umfasst die Fähigkeiten, welche einer Lehrperson ermöglichen, Lerninhalte gemäss Lehrplan zu bestimmen, zu unterrichten und die Lernprozesse sowie -leistungen der Schülerinnen und Schüler angemessen zu überprüfen und zu beurteilen.

Kriterium	Teilkriterien	Aspekte	Einschätzung	
			erfüllt	nicht erfüllt
<b>Allgemeine Lehrtätigkeit</b>			erfüllt	nicht erfüllt
Die Lehrperson entscheidet sich für sinnvolle Lernziele.	Berücksichtigung des Lehrplanes	Die Auswahl der Lernziele erfolgt unter Berücksichtigung des Lehrplanes.		
	Transparenz der Lernziele	Die Lernziele des Unterrichts werden für die Schülerinnen und Schülern im Laufe einer Lerneinheit transparent.		
	Lernkontrolle und Notengebung	Die Lehrperson kontrolliert den Lernerfolg und führt sinnvolle formative und summative Lernkontrollen durch. Die Kriterien der Notengebung sind transparent und angemessen.		
	Binnendifferenzierung	Die Lehrperson beobachtet den Lernprozess der Schülerinnen und Schüler und gibt weitere Lernimpulse.		
	Sprache	Die Lehrperson verwendet die Unterrichtssprache klar und gut verständlich.		
	Unterrichtsunterlagen	Die Lehrperson stellt ihren Klassen aktuelle, inhaltlich und formal gute schriftliche Unterlagen zur Verfügung.		

<b>Würdigung</b>	Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen.	<b>erfüllt</b>	<b>nicht erfüllt</b>
<b>Allgemeine Lehrtätigkeit</b>			

Zusammenfassende Bemerkungen in Stichwörtern:

---



---



---

### Klassenführung

Die Lehrperson fördert das soziale Verhalten ihrer Schülerinnen und Schüler und trägt dazu bei, dass sich aus einer heterogenen Klasse eine Gemeinschaft von Menschen entwickelt, deren Mitglieder sich gegenseitig akzeptieren und unterstützen.

Kriterium	Teilkriterien	Aspekte	Einschätzung	
<b>Klassenführung</b>			erfüllt	nicht erfüllt
Die Lehrperson führt die Klasse.	Lernatmosphäre	Die Lehrperson schafft gemeinsam mit ihren Schülerinnen und Schülern eine lernfördernde Atmosphäre.		
	Führung	Die Lehrperson führt die Klasse mit der notwendigen Sicherheit und dem notwendigen Überblick. Die im Unterricht herrschende Disziplin ist in Bezug auf die eingesetzten Unterrichtsformen und die beabsichtigten Lernprozesse angemessen.		
	Gruppenprozesse	Die Lehrperson analysiert und steuert Gruppenprozesse und geht in geeigneter Weise mit Krisensituationen um.		

<b>Würdigung</b>	Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen.	<b>erfüllt</b>	<b>nicht erfüllt</b>
<b>Klassenführung</b>			

Zusammenfassende Bemerkungen in Stichwörtern:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## B Sozialkompetenz

### Umgang mit Schülerinnen und Schülern

Die positive Beziehung, welche die Lehrperson zu den Schülerinnen und Schülern aufbaut, ist Voraussetzung dafür, dass im Klassenzimmer ein wohlwollendes und angstfreies Klima des gegenseitigen Respektes spürbar ist.

Kriterium	Teilkriterien	Aspekte	Einschätzung	
			erfüllt	nicht erfüllt
<b>Umgang mit Schülerinnen und Schülern</b>				
Die Lehrperson ist fähig, mit den Schülerinnen und Schülern eine positive Beziehung aufzubauen und im Klassenzimmer ein wohlwollendes, angstfreies Klima des gegenseitigen Respektes zu schaffen.	Pädagogische Grundhaltung	Die Lehrperson begegnet den Schülerinnen und Schülern mit Respekt und nimmt sie als eigenständige Persönlichkeiten wahr.		
	Differenziertes Feedback	Die Lehrperson verstärkt mit Rückmeldungen die schulische Leistungsbereitschaft und fördert die soziale Entwicklung.		
	Identitätsförderung	Die Lehrperson stärkt das Selbstwertgefühl, fördert Selbsterkenntnis und Selbstvertrauen.		

<b>Würdigung</b>	Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen.	<b>erfüllt</b>	<b>nicht erfüllt</b>
<b>Umgang mit Schülern und Schülerinnen</b>			

Zusammenfassende Bemerkungen in Stichwörtern:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



### 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 den Behörden zusammenarbeitet und sich an der Gestaltung der Schule als Ganzes beteiligt.

Kriterium	Teilkriterien	Aspekte	Einschätzung	
<b>Engagement für Team und Schule</b>			erfüllt	nicht erfüllt
Die Lehrperson arbeitet mit den Kolleginnen und Kollegen, mit der Schulleitung und den Behörden zusammen.	Team <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson integriert sich in der Fachgruppe und im Kollegium und übernimmt Verantwortung.		
	Engagement <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson engagiert sich zusammen mit der Fachgruppe und der Schulleitung für die Schule als Ganzes. Sie bemüht sich, die Schule in der Öffentlichkeit positiv zu vertreten.		
	Schul- und Qualitätsentwicklung <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson leistet ihren Beitrag im Rahmen der Schul- und Qualitätsentwicklung		
	Umgang mit Konflikten <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson kann Konflikte erkennen und offen und kooperativ darauf reagieren.		

<b>Würdigung</b>	Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen.	<b>erfüllt</b>	<b>nicht erfüllt</b>
<b>Engagement für Team und Schule</b>			

Zusammenfassende Bemerkungen in Stichwörtern:

---



---



---



---



---



---

## C Selbstkompetenz

### Weiterbildung

Während die Ausbildung der Lehrperson die Grundlage für die Erteilung des entsprechenden Unterrichts bildet, sichert die Weiterbildung die kontinuierliche Auseinandersetzung im fachlich-didaktischen und persönlichen Bereich.

Kriterium	Teilkriterien	Indikatoren	Einschätzung	
			erfüllt	nicht erfüllt
<b>Weiterbildung</b>				
Die Lehrperson bildet sich kontinuierlich weiter.	Berufliche Entwicklung <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson reflektiert ihre berufliche Entwicklung.		
	Weiterbildungsplanung, Perspektiven <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson plant die Weiterbildung entsprechend den pädagogischen und organisatorischen Notwendigkeiten und Bedürfnissen.		
	Umsetzung der Weiterbildung <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson setzt aus der Weiterbildung gewonnene Erkenntnisse in der Berufstätigkeit um.		

<b>Würdigung</b>	Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen.	erfüllt	nicht erfüllt
<b>Weiterbildung</b>			

Zusammenfassende Bemerkungen in Stichwörtern:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## Berufsenagement

Das Berufsenagement einer Lehrperson zeigt sich in ihrer Freude am Unterrichten sowie einem aktiven Mittragen des Schulteams bzw. der Schule allgemein. Sie ist interessiert an der Weiterentwicklung bewährter Unterrichtsformen und ist bereit, sich mit neuen auseinanderzusetzen.

Kriterium	Teilkriterien	Aspekte	Einschätzung	
<b>Berufsenagement</b>			erfüllt	nicht erfüllt
Die Lehrperson engagiert sich für ihren Beruf.	Lehren und Lernen <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson ist interessiert an der Weiterentwicklung bewährter Unterrichtsformen und ist bereit, sich mit neuen auseinanderzusetzen.		
	Schule in der Gesellschaft <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson informiert sich über wichtige gesellschaftliche Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Schule.		
	Engagement für die Schule als Ganzes <i>(Berufsdokumentation)</i>	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 Bereitschaft zur gemeinsamen Weiterbildung.		
	Berufsauftrag <i>(Berufsdokumentation)</i>	Die Lehrperson kennt den Berufsauftrag und setzt ihn um.		

<b>Würdigung</b>	Die Würdigung bezieht sich auf die Teilkriterien und/oder auf die Berufsdokumentation. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen.	<b>erfüllt</b>	<b>nicht erfüllt</b>
<b>Berufsenagement</b>			

Zusammenfassende Bemerkungen in Stichwörtern:

---



---



---



---

