

Beurteilung und Förderung von Lehrpersonen der Gemeinde Glarus

Unterrichtsbesuche (UB)
Mitarbeitergespräche (MAG)
Mitarbeiterbeurteilung (MAG+B)

gültig ab 01.01.2014

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|-----|---|---|
| 1 | Grundlagen | 3 |
| 1.1 | Gesprächsarten | 3 |
| 1.2 | Durchführungsturnus | 3 |
| 1.3 | Berufseinsteiger..... | 3 |
| 1.4 | Lehrpersonen 60+..... | 3 |
| 1.5 | Minimalpensum für eine Beurteilung..... | 3 |
| 2 | Ansprüche an die Ziele..... | 4 |
| 3 | Zielarten | 4 |
| 3.1 | Aufgaben- und teambezogene Ziele | 4 |
| 3.2 | Verhaltensbezogene Ziele | 4 |
| 3.3 | Entwicklungsbezogene Ziele | 4 |
| 3.4 | Fördermassnahmen..... | 5 |
| 4 | Formulierung von Zielen..... | 5 |
| 5 | Ziele gemeinsam vereinbaren | 6 |
| 5.1 | Ziele vereinbaren, Ziele setzen | 6 |
| 5.2 | Bestimmung der gesetzten Ziele..... | 6 |
| 5.3 | Rückmeldung, wenn die Zielerreichung bedroht ist..... | 6 |
| 6 | Ablauf und Durchführung des MAG-Zyklus | 6 |
| 7 | Formulare für die Mitarbeiterbeurteilung..... | 6 |

1 Grundlagen

Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch (MAG) bietet Gelegenheit, die berufliche Situation in einem strukturierten und vertraulichen Gespräch zu reflektieren. Es soll der Qualitätssicherung und -entwicklung des Unterrichts sowie der beruflichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters dienen.

Offizielle Grundlage ist die Broschüre „Beurteilung und Förderung der Lehrpersonen der Volksschule“. Referenzrahmen für die Zielansprüche sind die Orientierungshilfe „Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell für die Lehrpersonen der Volksschule“ und das Rahmenkonzept „Gute Schule – Qualitätsmanagement an der Volksschule im Kanton Glarus“.

1.1 Gesprächsarten

Die Beurteilung der Lehrpersonen setzt sich aus drei Teilen zusammen:

1. Unterrichtsbesuch (UB) / Beobachtungen
2. Mitarbeitergespräch (MAG)
3. Mitarbeitergespräch mit Beurteilung (MAG+B)

1.2 Durchführungsturnus

Ziel ist, dass jede Lehrperson innerhalb von vier Jahren zwei Mitarbeitergespräche hat, wobei das zweite Mitarbeitergespräch mit einer Beurteilung ergänzt wird.

In den Jahren zwischen MAG und MAG+B finden informelle Besuche, Gespräche und Kontakte statt. Dieser Durchführungsturnus kann erst eingehalten werden, wenn die Führungsspanne in gewissen Schuleinheiten angepasst worden ist.

1.3 Berufseinsteiger

Im ersten Unterrichtsjahr finden im Laufe der ersten drei Quartale ein Unterrichtsbesuch und ein Standortgespräch statt. Anschliessend erfolgt der ordentliche MAG-Zyklus.

1.4 Lehrpersonen 60+

Lehrpersonen, welche 60 Jahre und älter sind, können vom normalen Beurteilungszyklus ausgeschlossen werden. Mit ihnen sollen regelmässig MAG stattfinden. Diese dienen zur Kontakterhaltung, Begleitung des Mitarbeitenden / der Mitarbeitende im Alltag und sollen die Wertschätzung zeigen.

1.5 Minimalpensum für eine Beurteilung

Lehrpersonen, welche weniger als 10 Wochenlektionen erteilen, können vom normalen Beurteilungszyklus ausgeschlossen werden. Mit ihnen sollen regelmässig MAG stattfinden. Diese dienen zur Kontakterhaltung, Begleitung des Mitarbeitenden / der Mitarbeitende im Alltag und sollen die Wertschätzung zeigen.

2 Ansprüche an die Ziele

Die vereinbarten Ziele müssen anspruchsvoll sein. Sie tragen zur beruflichen Entwicklung und Qualifikation bei. Sie sind herausfordernd und fordern, bzw. fördern Potenziale und Fähigkeiten.

Ziele sind dann anspruchsvoll, wenn

- sie herausfordernd und gleichzeitig erreichbar sind, das vorhandene Fähigkeits- und Leistungspotenzial nicht überfordern.
- sie spezifisch und präzise formuliert sind, die zum Erreichen notwendigen Methoden und Massnahmen klar festlegen.
- regelmässig Feedback zur erbrachten Leistung gegeben wird.

3 Zielarten

Ziele fördern die Motivation zum aktiven Handeln. Sie fördern die Motivation, weil sie die Arbeit auf eine gestaltbare und erstrebenswerte Zukunft ausrichten. Die folgenden Zielarten können aus allen vier Arbeitsfeldern des Berufsauftrags (Unterricht und Klasse, Lernende und Schulpartner, Schule, Lehrperson) gewählt werden:

3.1 Aufgaben- und teambezogene Ziele

Aufgabenbezogene Ziele beziehen sich auf konkrete Tätigkeiten und Funktionen. Sie beziehen sich auf den Beitrag, den jedes einzelne Teammitglied als seinen Anteil an der Realisierung des gemeinsamen Ganzen zu leisten hat.

3.2 Verhaltensbezogene Ziele

Verhaltensbezogene Ziele dienen der Förderung der Verhaltensweisen und dienen der Erfüllung vielfältigster Aufgaben, dem Verhalten gegenüber den Anspruchsgruppen innerhalb und ausserhalb der Schule oder der schulischen Zusammenarbeit in den verschiedenen Teams.

3.3 Entwicklungsbezogene Ziele

Diese Ziele beziehen sich auf die Weiterentwicklung der Fähigkeiten und der beruflichen Perspektiven. Die gezielte Weiterentwicklung, um die beruflichen Anforderungen bewältigen zu können, sowie die Förderung der Bereitschaft, sich beruflich weiterzuentwickeln, steht dabei im Zentrum.

3.4 Fördermassnahmen

Fördermassnahmen dienen nicht nur der beruflichen Weiterentwicklung, sondern auch dazu, die Arbeitszufriedenheit zu verbessern und die Lehrpersonen in ihrer längerfristigen beruflichen Entwicklung zu fördern.

Beispiele für entwicklungsorientierte Fördermassnahmen:

- Übertragen von mehr Verantwortung
- Delegation von Führungsaufgaben (Fachschaft, Unterrichtsteams, Stufenteams, usw.)
- Übertragen neuer, anspruchsvoller Aufgaben (z.B. pädagogische Spezialfunktionen, Projektleitung, usw.)
- Mitarbeit in kantonalen und/oder gemeindeübergreifenden Arbeitsgruppen

4 Formulierung von Zielen

Ziele sollen nach der Formel **SMART** aufgebaut sein:

Spezifisch Ziele sollen spezifiziert sein. Was soll erreicht werden? Wie soll das Ergebnis, der Endzustand aussehen?

Messbar Ziele sollen messbar sein. Auf welche Weise, wie häufig, wie exakt, wann kann gemessen werden, ob Zwischenresultate und schliesslich das Ziel erreicht wurden? Wie sollen die Rückmeldungen erfolgen?

Attraktiv Ziele sollen die Mitarbeitenden herausfordern und so formuliert sein, als seien sie schon eingetreten. Worin besteht bei diesem Ziel die Herausforderung? Was motiviert? Wie sieht der Endzustand nach Erreichen des Ziels aus?

Realistisch Ziele sollen anspruchsvoll und dennoch realistisch sein. Sind die gesetzten Ziele erreichbar? Können sie in der vorgegebenen Zeit und unter den gegebenen Umständen erreicht werden? Welche Rahmenbedingungen müssen berücksichtigt, welche Fähigkeiten vorausgesetzt werden? Welche Mittel sind notwendig, um bei realistischer Betrachtung die Ziele erreichen zu können? Ist auf die notwendige Unterstützung der Kollegen und Vorgesetzten Verlass?

Terminiert Für die avisierten Ziele soll ein Zeitrahmen festgelegt werden. Wie viel Zeit wird benötigt? Welche Zwischentermine sind sinnvoll?

5 Ziele gemeinsam vereinbaren

5.1 Ziele vereinbaren, Ziele setzen

Ein wichtiger Abschnitt eines Mitarbeitergesprächs ist die Vereinbarung von neuen Zielen. Dabei formuliert die Lehrperson mögliche Ziele aufgrund einer selbstkritischen Reflexion und ausgehend von ihrer aktuellen Situation. Sie füllt im MAG-Zielvereinbarungsbogen den Teil «Zielvereinbarung» als Entwurf ihres Zielvorschlags aus und stellt sie dem Schulleiter als Kopie zu.

5.2 Bestimmung der gesetzten Ziele

Die Lehrperson stellt ihren Vorschlag und mögliche Massnahmen zur Zielerreichung und -dokumentation vor. Im gemeinsamen Gespräch werden die Ziele vereinbart und Prioritäten gesetzt. Bei Uneinigkeit entscheidet der Schulleiter.

5.3 Rückmeldung, wenn die Zielerreichung bedroht ist

Lehrpersonen setzen sich mit dem Schulleiter in Verbindung, sobald sie merken, dass einzelne Ziele vermutlich nicht erreicht werden können.

6 Ablauf und Durchführung des MAG-Zyklus

Die Planung und Durchführung des MAG-Zyklus obliegt der Schulleiterin, bzw. dem Schulleiter.

7 Formulare für die Mitarbeiterbeurteilung

Die verwendeten Instrumente basieren auf der offiziellen Grundlage „Beurteilung und Förderung der Lehrpersonen der Volksschule“.

Für die Gesamtbeurteilung, welche das zweite Mitarbeitergespräch ergänzt, wird ein Formular zur Verfügung gestellt. (siehe Seite 7)

