
Einfache Anfrage Colombo-Rapperswil-Jona vom 11. Juli 2007

Lohnwirksame Qualifikation

Schriftliche Antwort der Regierung vom 4. September 2007

In einer Einfachen Anfrage vom 11. Juli 2007 erkundigt sich Daniela Colombo-Rapperswil-Jona nach der Wirksamkeit des Verfahrens zur Standortbestimmung und beruflichen Entwicklung der Lehrkräfte an Mittelschulen (Stemi). Sie führt an, dass mit dem Verfahren zwei Themen vermischt würden: Beförderung und Qualitätssicherung.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Eine Beförderung setzt nach Art. 6 und 7 der Besoldungsverordnung für alle Staatsangestellten gute oder sehr gute Leistungen voraus. Der Erziehungsrat hat gestützt auf diese Vorgabe im Januar 2003 beschlossen, dass eine Beförderung von Mittelschul-Lehrkräften nur möglich ist, wenn vorab die Leistung beurteilt und als gut oder sehr gut eingestuft wurde. Die Leistungsbeurteilung erfolgt nach wenigstens je zwei Visitationen durch ein Schulleitungsmitglied und ein Mitglied der Aufsichtskommission gestützt auf deren Visitationsberichte (Fremdbeurteilung) und die Berufsdokumentation der Lehrkraft (Selbstbeurteilung).

Es trifft zu, dass sämtliche Lehrkräfte, die das Stemi-Verfahren in den Jahren 2004 bis 2006 durchlaufen haben, befördert worden sind. Dies erklärt sich daraus, dass das eigentliche Selektionsverfahren bereits in den ersten beiden Jahren der Anstellung und in der Regel nicht im Rahmen des Stemi-Verfahrens durchgeführt wird: Neue Lehrkräfte werden für das erste Schuljahr immer befristet angestellt. Ihr Unterricht wird in dieser Zeit von der Schulleitung besucht und beurteilt. Genügen die Lehrkräfte in den Bereichen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz nicht, wird auf eine Verlängerung der Anstellung bzw. auf eine Festanstellung verzichtet. Das Stemi-Verfahren dient daher in erster Linie zur Überprüfung, ob die einmal festgestellte Qualität erhalten werden konnte. Gleichzeitig sollen im Verfahren punktuelle Defizite festgestellt werden, die Impulse zur Weiterentwicklung geben, grundsätzlich aber eine Beförderung nicht in Frage stellen. Die Rückmeldungen der Lehrkräfte und der Mittel- wie auch der Berufsschulen zeigen, dass die vertiefte Auseinandersetzung mit dem eigenen Unterricht und dem Berufsauftrag insgesamt positiv erlebt wird und Anstoss für die Weiterentwicklung ist.

Der Erziehungsrat hat bereits bei Erlass des Reglementes festgehalten, dass das gesamte Verfahren und damit die neu eingeführten Beurteilungsinstrumente nach spätestens fünf Jahren zu evaluieren seien. Das Erziehungsdepartement hat deshalb erste Schritte für eine externe Evaluation des Stemi-Verfahrens eingeleitet.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Einbezug der Volksschule und der Berufsschule in die Evaluation: Es ist nicht vorgesehen, die anderen Schulstufen in die Evaluation einzubeziehen, da die Beurteilungsbereiche und -kriterien auf die Mittelschule zugeschnitten sind. In der Volksschule sind die Erfahrungen mit der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation durchwegs positiv. Rückmeldungen von Schulbehörden, Schulleitungspersonen und betroffenen Lehrpersonen zeigen, dass sich das System bewährt. Das Erziehungsdepartement sieht deshalb keinen Anlass, das Verfahren mittels einer aufwändigen Evaluation grundsätzlich zu überprüfen.

2. Trennung von Beratung und Beurteilung: Es trifft zu, dass derzeit eine Überprüfung und damit Beurteilung der Unterrichtsqualität vorgenommen wird und daraus Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden. Ob sich diese Verknüpfung bewährt oder ob Beurteilungs- und Beratungsfunktion getrennt werden sollen, ist Gegenstand der Evaluation des Verfahrens.
3. Feedbackverfahren und Mitarbeitergespräche: Die Schulleitungsmitglieder haben zu wenig zeitliche Ressourcen, um jährlich alle Lehrkräfte zu visitieren und mit ihnen ein Mitarbeitergespräch zu führen. Visitiert werden Neueinsteigerinnen und -einsteiger, Lehrkräfte im Stemi-Verfahren sowie Lehrkräfte, deren Unterricht bzw. Sozialkompetenz bemängelt wurde. Für einen Unterrichtsbesuch einschliesslich Bericht und anschliessendem Mitarbeitergespräch muss mit einem Aufwand von rund vier Stunden gerechnet werden. Dies ergäbe gesamtkantonal einen Aufwand von rund 2800 Stunden, die den Schulleitungen in Form von Entlastungen gewährt werden müssten. Mithin müsste mit einem Aufwand von rund 250'000 Franken gerechnet werden. Die Durchführung der Stemi-Verfahren kommt heute auf rund 80'000 Franken zu stehen. Sofern die Evaluation des Stemi-Verfahrens ergibt, dass sich die aktuelle Form der Beurteilung nicht bewährt und durch jährliche Mitarbeitergespräche ersetzt werden soll, wäre dies demnach mit Mehrkosten verbunden.
4. Fördermassnahmen: Sofern die pädagogischen Fähigkeiten einer Lehrkraft nicht oder nicht mehr genügen, werden verschiedene Massnahmen geprüft: Beratung durch ein Schulleitungsmitglied, Coaching durch eine Kollegin oder einen Kollegen aus dem Team, externe Beratung durch Fachpersonen, Weiterbildung usw. Diese Massnahmen werden in der Regel begleitet (vermehrte Visitation durch Schulleitungs- und Aufsichtskommissionsmitglieder) und ausgewertet (Schülerfeedback). Sofern diese Massnahmen nicht zu zufriedenstellenden Resultaten führen, muss ein Austritt aus dem Schuldienst in Aussicht genommen werden.