Bildungsdirektion Kanton Zürich

Richtlinien zur Mitarbeiterbeurteilung für Lehrpersonen

(vom 8. Juli 2011)

Die Bildungsdirektion,

gestützt auf § 20 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999,

verfügt:

1. Teil: Allgemeines

A. Grundsatz

Die Mitarbeiterbeurteilung ist Teil einer umfassenden Personalführung und -förderung. Sie besteht aus folgenden Phasen:
- Standortbestimmung und Beurteilung durch die Vorgesetzten,
- Zielvereinbarungen,
- Planung und Umsetzung von Massnahmen,
- erneute Standortbestimmung bzw. Beurteilung.

B. Grundhaltung

Die Mitarbeiterbeurteilung ist geprägt von gegenseitiger Achtung, Wertschätzung und Vertrauen. Sie zeichnet sich durch Offenheit, Ehrlichkeit und Fairness aus.

C. Elemente der Mitarbeiterbeurteilung

[1] Die Mitarbeiterbeurteilung für Lehrkräfte der Volksschule umfasst zwei sich ergänzende Elemente:
- Führen mit Zielvereinbarungen (Formative Förderung),
- Lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung (Summative Beurteilung).

[2] Das Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung ist gesprächsorientiert. Es umfasst das Zielvereinbarungsgespräch sowie im Rahmen der lohnwirksamen Mitarbeiterbeurteilung ein Beurteilungsgespräch.

D. Beurteilungsrhythmus

[1] Die Formative Förderung findet jährlich statt. Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt mindestens einmal im Jahr mit allen Lehrpersonen ein Zielvereinbarungsgespräch.

[2] Die lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung (Summative Beurteilung) wird mindestens alle vier Jahre durchgeführt.

2. Teil: Durchführung der Mitarbeiterbeurteilung

1. Abschnitt: Führen mit Zielvereinbarungen (Formative Förderung)

A. Ziel und Zweck

[1] Das Führen mit Zielvereinbarungen zielt auf eine persönliche Standortbestimmung hin. Die Zielvereinbarung bezweckt, die Lehrperson in ihrer Arbeit zu unterstützen.

[2] In der Zielvereinbarung werden insbesondere Entwicklungsschritte vereinbart, welche die Unterrichts- und Führungsqualität sowie die Berufszufriedenheit der Lehrperson verbessern können.

B. Aufgaben

1. Aufgaben der Lehrperson
Die Lehrperson nimmt jährlich am Zielvereinbarungsgespräch teil. Sie beteiligt sich bei der Formulierung von Zielen. Sie verpflichtet sich, die in der Vereinbarung formulierten Ziele anzustreben und belegt dies anlässlich des nächsten Zielvereinbarungsgesprächs.

2. Aufgaben der Schulleitung
Die Schulleiterin oder der Schulleiter arbeitet regelmässig mit der Lehrperson zusammen, besucht sie mindestens einmal pro Jahr im Unterricht und führt regelmässig Gespräche mit ihr. Die Schulleitung führt einmal jährlich das Zielvereinbarungsgespräch durch, bei dem Ziele vereinbart und die Zielerreichung überprüft werden.

3. Aufgaben der Schulpflege
Der Schulpflege obliegt die Aufsicht über den Zielvereinbarungsprozess. Sie beschliesst auf Antrag der Schulleitung über Massnahmen, die sich aus dem Zielvereinbarungsgespräch ergeben. Sie kann Themen für die Zielvereinbarung vorgeben.

2. Abschnitt: Lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung (Summative Beurteilung)

A. Ziel und Zweck

Die lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung würdigt die gesamten Berufsleistungen der Lehrperson. Diese wird schriftlich festgehalten. Die daraus folgende Einstufung in die Stufen I bis IV ist lohnwirksam.

B. Beurteilungsinhalte

Die Beurteilung umfasst folgende Beurteilungsbereiche:
a. Klassenführung,
b. Unterrichtsgestaltung,
c. Engagement für die Schule,
d. Weiterbildung.

a. Klassenführung
Die Klassenführung umfasst folgende Dimensionen:
- Grundhaltung
- Gemeinschaftsförderung
- Beziehung zu den einzelnen Schülerinnen und Schülern

b. Unterrichtsgestaltung
Die Unterrichtsgestaltung umfasst folgende Dimensionen:
- Zielorientiertes Unterrichten
- Geeignete Lehr- und Lernformen
- Förderung eigenverantwortlichen Lernens

c. Engagement für Lehrerteam und Schule
Das Engagement für Lehrerteam und Schule umfasst folgende Dimensionen:
- Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Schulleitung, mit Schulpflege, mit Fachpersonen und mit Eltern
- Mitwirkung im Schulhaus, in der Schulgemeinde und im Schulwesen

d. Weiterbildung
Die Weiterbildung umfasst folgende Dimension:
- Auseinandersetzung mit Veränderungen und persönliche Weiterbildung

e. weitere Dimensionen
Die Schulpflegen können – nach Anhörung der Schulleitung – zu den neun obligatorischen Beurteilungsdimensionen gemäss lit. a bis d zusätzliche Dimensionen festlegen.

C. Beurteilungsstufen und Gesamtwürdigung

Die Beurteilungsbereiche und die Dimensionen werden mit vier Beurteilungsstufen bewertet. Die gleiche Skala gilt für die Gesamtwürdigung:

Beurteilungsstufen:	*Gesamtwürdigung:*
A übertrifft die Anforderungen	I Sehr gut (übertrifft die Anforderungen)
B entspricht den Anforderungen vollumfänglich	II Gut (entspricht den Anforderungen vollumfänglich)
C entspricht den Anforderungen teilweise	III Genügend (entspricht den Anforderungen teilweise)
D genügt den Anforderungen nicht	IV Ungenügend (genügt den Anforderungen nicht)

D. Durchführung

1. Beurteilungsteam
[1] Die Schulpflege setzt für die Durchführung der lohnwirksamen Beurteilung ein Beurteilungsteam ein. Das Beurteilungsteam setzt sich aus einem oder zwei Mitgliedern der Schulpflege und einer Schulleiterin oder einem Schulleiter zusammen. Wirken beim Beurteilungsteam zwei Mitglieder der Schulpflege mit, kann eines durch eine externe Fachperson ersetzt werden.

[2] Die Schulpflege weist einem Mitglied des Beurteilungsteams die Verantwortung für die Durchführung der Beurteilung zu (Beurteilungsverantwortliche oder Beurteilungsverantwortlicher).

2. Erkundungsgespräch
Falls die Beurteilungsverantwortung bei der Schulpflege liegt und diese es als notwendig erachtet, wird ein Erkundungsgespräch geführt. Im Erkundungsgespräch zwischen der oder dem Beurteilungsverantwortlichen und der Lehrperson werden Informationen eingeholt, die sich nicht bei den Unterrichtsbesuchen beobachten lassen.

3. Gesamtwürdigung
Die Mitglieder des Beurteilungsteams fassen die Beobachtungen aus den Unterrichtsbesuchen und allenfalls die Eindrücke aus dem Erkundungsgespräch zu einer Gesamtwürdigung zusammen. Die Schulleitung trägt ihre Erkenntnisse aus dem Zielvereinbarungsprozess – insbesondere in den Beurteilungsbereichen gemäss lit. c und d – zur Gesamtwürdigung bei.

4. Beurteilungsgespräch
[1] Der oder die Beurteilungsverantwortliche leitet das Beurteilungsgespräch. Am Beurteilungsgespräch nehmen die Schulleitung und die beurteilte Lehrperson teil. Auf Wunsch kann die Lehrperson eine Vertrauensperson beiziehen.

[2] Der oder die Beurteilungsverantwortliche stellt zuhanden der Schulpflege Antrag für die Gesamtwürdigung und allfällig daraus resultierende Fördermassnahmen.

E. Gültigkeit der Beurteilung

[1] Beurteilungen in den Stufen I, II und III haben bezüglich Lohnwirksamkeit vier Jahre Gültigkeit, d.h. Stufenanstiege sind gestützt darauf noch drei Jahre nach der Beurteilung möglich.

[2] Beurteilungen der Stufe IV müssen im folgenden Jahr wiederholt werden.

F. Aufgaben

1. Lehrperson
[1] Falls die Beurteilungsverantwortung bei der Schulpflege liegt, erstellt oder aktualisiert die Lehrperson das Dossier „Unterricht und Planung". Sie reicht dieses vor der Beurteilungsphase dem Beurteilungsteam ein.

[2] Die beurteilte Lehrperson nimmt am Beurteilungsgespräch teil.

2. Schulleitung
Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist die oder der Beurteilungsverantwortliche oder Mitglied des Beurteilungsteams.

3. Schulpflege
[1] Die Schulpflege beschliesst auf Antrag der oder des Beurteilungsverantwortlichen die Gesamtwürdigung und allfällige Fördermassnahmen.

[2] Die Schulpflege teilt dem Volksschulamt das Ergebnis der Gesamtwürdigung mit.

G. Unterrichtsbesuche

Es werden mindestens drei Lektionen Unterricht besucht. Die drei Unterrichtsbesuche dürfen nicht alle vom gleichen Mitglied des Beurteilungsteams gemacht werden.

3. Abschnitt: Unterlagen

Das Volksschulamt stellt den Schulpflegen und den Schulleitungen die Formulare für die Mitarbeiterbeurteilung, eine Wegleitung und einen Gesprächsleitfaden zur Verfügung.

4. Abschnitt: Inkrafttreten und Übergangsregelung

[1] Diese Richtlinien treten auf den 1. August 2011 in Kraft.

[2] Für die bei Inkrafttreten dieser Richtlinien laufenden Verfahren gelten die Richtlinien vom 10. Juli 2006.