



Personalpolitik

(Rektor, 10. März 2004; aktualisiert am 10. November 2010)

1. Leitsätze und Qualitätskriterien.....	2
2. Ständiger Lehrkörper.....	4
2.1. Grundsätze.....	4
2.2. Anstellungsentscheide	5
2.3. Entwicklung.....	6
3. Lehrkräfte im Laufbahnprozess	8
3.1. Grundsätze.....	8
3.2. Anstellungsentscheide	9
3.3. Laufbahnprozess.....	9
3.4. Berufseinführung und Entwicklung	10
4. Lehraufträge und Vikariate	11
5. Gewinnung neuer Lehrkräfte	11

1. Leitsätze und Qualitätskriterien

Alle Schulangehörigen leisten einen Beitrag zur Qualität der Schule. Der entscheidende und wirkungsvollste Einfluss geht von den Lehrkräften aus. Für eine Schule sind gute Lehrkräfte und ein gut zusammenarbeitender Lehrkörper von zentraler Bedeutung.

Eine Schule erreicht dann hohe Qualität,

- wenn es ihr gelingt, gute Lehrkräfte anzustellen
- wenn die Lehrkräfte bereit sind, aktiv an der Entwicklung der Schule mitzuwirken.

Leitsätze	Qualitätskriterien	Indikatoren	Qualitätsstandards
Der Lehrkörper stellt einen der wichtigsten Qualitätsfaktoren dar.	Wir verfolgen das Ziel, möglichst gute Lehrkräfte anzuwerben und anzustellen.	Konzept Personalpolitik.	Handbuch zum Anwerbungs-, Anstellungs- und Beförderungsprozess: Prozedere ist umgesetzt und wird evaluiert.
	Wir achten darauf, dass der Lehrkörper vielfältig zusammengesetzt ist. Der Teamaspekt ist uns wichtig.	<ul style="list-style-type: none"> • Wir beziehen die Fachschaften in den Prozess der Einstellung resp. Beförderung von Lehrkräften mit ein. • Erstellung eines Fachschaftsportfolios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarungen mit Fachschaften bezüglich Einbezug bei Vorstellungsgesprächen, Probelektionen und Laufbahnentscheiden. • Auslese Kriterien für den Einstellungsprozess.
	Wir legen grosses Gewicht auf eine fundierte Berufseinführung.	Konzept Mentorat.	
	Wir räumen Personalentwicklungsinstrumenten einen hohen Stellenwert ein.	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept Personalpolitik. • Konzepte schulinterne und individuelle Fortbildung. • Konzept Qualifikation. 	
	Wir fördern die Konfliktlösefähigkeit.	Konzept Konfliktbewältigung (siehe Konzept Qualifikation mit Anhang).	Schulleitung und Lehrkräfte halten sich strikt ans Konfliktlöseschema und wirken darauf hin, dass sich Schülerschaft und Eltern ebenfalls daran halten.

Leitsätze	Qualitätskriterien	Indikatoren	Qualitätsstandards
Wir sind ein zuverlässiger Arbeitgeber.	Uns ist wichtig, dass der Lehrkörper bezüglich Stellung klar strukturiert ist.	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept Personalpolitik: „Stellung“. • Wir legen Wert auf klare Qualifikationen, so dass jede Lehrkraft weiss, wo sie im Selektionsprozess steht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Stellung wird bei Anstellung und in Mitarbeitergesprächen klar kommuniziert. • Die Entscheidung über eine Festanstellung (Aufnahme in den ständigen Lehrkörper) soll in der Regel innerhalb von drei Jahren getroffen werden.
	<ul style="list-style-type: none"> • Wir streben einen möglichst hohen Anteil von Lehrkräften mit maximaler Anstellungs- und Lohnsicherheit (feste Anstellung mit festem Pensum) an. • Pensenunsicherheiten werden durch wenige, aber mehrere Lehrkräfte abgedeckt (Hauptlehrkräfte mit variablem Pensum und Lehrbeauftragte). 		
	Wir schaffen hohe Sicherheit und Transparenz bezüglich Pensenvolumina auf weitest mögliche Sicht.	<ul style="list-style-type: none"> • Auf der Grundlage von Prognosen bezüglich Anzahl Klassen und unter Einbezug vorgesehener Änderungen im Lehrkörper informieren wir betroffene Lehrkräfte frühzeitig über rück- resp. auslaufende Pensen. • Wir ziehen den Rat von Fachschaften in Fragen wie Pensenprognosen resp. -zuteilung mit ein. 	<ul style="list-style-type: none"> • Im November vor Beginn des kommenden Schuljahres abgeschlossen. • Mit jeder Fachschaft ist eine Vereinbarung über den Einbezug zur Pensenverteilung abgeschlossen.

2. Ständiger Lehrkörper

2.1. Grundsätze

Kategorie	Hauptlehrkraft mit festem Pensum	Hauptlehrkraft mit variablem Pensum	Lehrbeauftragte/r 2 („ständige/r Lehrbeauftragte/r“)
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> - qualifizierte Lehrkraft - hohes Engagement für die Schule als Ganzes 	<ul style="list-style-type: none"> - qualifizierte Lehrkraft - hohes Engagement für die Schule als Ganzes 	<ul style="list-style-type: none"> - qualifizierte Lehrkraft - Engagement für die Schule als Ganzes im Rahmen der Möglichkeiten (siehe unten „Spezialisten und Lehrkräfte mit kleinen Pensen...“)
Stellung	hohe Anstellungs- und Lohnsicherheit	gute Anstellungs- und beschränkte Lohnsicherheit (infolge Schwankungen des Pensenvolumens)	gute Anstellungs- und beschränkte Lohnsicherheit (infolge Schwankungen des Pensenvolumens)
Rechtsstellungsverordnung	§§ 4, 13, 59, 61	§§ 4, 8 ³ , 13, 59	§§ 6, 14, 59

- Wir wollen einen möglichst hohen Anteil Hauptlehrkräfte mit festem Pensum (sichere Anstellung und fester Lohn).
- Pensenschwankungen und Risiken durch Rückgang von Pensenvolumina werden durch Lehrbeauftragte und Hauptlehrkräfte mit variablem Pensum aufgefangen. Die Zahl der Lehrkräfte, die schwankende Pensen haben, soll so klein als möglich gehalten werden aber doch so gross sein, dass nicht wenige Einzelne sehr grosse Schwankungen ertragen müssen.
- Hauptlehrkräfte mit variablem Pensum sollen so bald es die Pensensituation erlaubt ein festes Pensum erhalten (allenfalls erst Pensenband erhöhen, dann verengen).
- Spezialisten und Lehrkräfte mit kleinen Pensen haben oft nicht die Möglichkeit, sich mit hohem (zeitlichen) Engagement für das Schulganze einzusetzen (weitere Arbeitgeber, Kinderbetreuung etc.). Dadurch verbleiben diese Lehrkräfte in der Kategorie der Lehrbeauftragten 2, erhalten aber vom Rektor Zusicherungen bezüglich Weiterbeschäftigung (Abmachungen und/oder Anstellungsentscheid gemäss § 14⁴ der Rechtsstellungsverordnung). Punktuelleres Engagement über den Unterricht hinaus kann nach Abmachung speziell entschädigt werden.
- Von Hauptlehrkräften mit Teilpensum erwarten wir die volle Erfüllung der Grundpflichten wie z.B. Konventsteilnahme, Mitarbeit in der Fachschaft, Einsatz bei Aufnahme- und Schlussprüfungen sowie in den Sonderwochen, Besuch der schulinternen Fortbildungen etc.. Entschädigungen oder Abzüge sind möglich, z.B. bei ganzem Einsatz oder bei Freistellung in Sonderwochen. Als Gegenleistung räumen wir den Teilzeit-Hauptlehrkräften gegenüber Vollzeit-Lehrkräften Prioritäten bezüglich Stundenplanwünschen ein und bieten im Bereich „Berufliche Entwicklung“ die vollen Leistungen (z.B. Fortbildung).
- Ein Direkteinstieg als Hauptlehrkraft ist nach Rechtsstellungsverordnung möglich.

2.2. Anstellungsentscheide

Die §§ in Klammern beziehen sich auf die Rechtsstellungsverordnung.

Kategorie	Hauptlehrkraft mit festem Pensum	Hauptlehrkraft mit variablem Pensum	Lehrbeauftragte/r 2 („ständige/r Lehrbeauftragte/r“)
Pensum (enthält auch Anrechnungen und Abzüge, oft aus dem vorhergehenden Semester) (§§ 56 - 59)	<ul style="list-style-type: none"> - Über- und Unterstunden werden kompensiert („Stundenbuchhaltung“) (§ 61) - Abweichung vom Pensum: bei Anstellung über 50% maximal 4 Lektionen, andernfalls maximal 2 Lektionen (§ 61) 	<ul style="list-style-type: none"> - untere und obere Pensengrenze, keine „Stundenbuchhaltung“ (§ 8) - Anpassung der oberen Grenze möglich bei entsprechender Pensenprognose. Es besteht nach Rechtsstellungsverordnung (§ 8³) ein Anspruch auf eine entsprechende Anpassung der Bandbreite, falls die geleisteten Arbeitszeiten während dreier Jahre ununterbrochen über dem oberen Grenzwert liegen. Falls auf diesen Anspruch trotz prognostiziertem sinkenden Pensenvolumen bestanden wird, werden bei Rückgang der Pensenvolumina die so erhöhten Anstellungsentscheide zuerst gekündigt. (§ 23 Abs. 2 Ziffer 1) 	gemäss Absichtserklärung des Rektors
Lohn (§§ 38, 39, 48)	fest gemäss Pensum (§ 8 ^{1,2})	variabel gemäss aktuellem Pensum (§ 59)	variabel gemäss aktuellem Pensum (§ 59)
Anstellungsdauer	fest angestellt (§ 13)	fest angestellt (§ 13)	in der Regel ein Semester, mittelfristige Zusagen (§ 14 ³) oder Anstellungsentscheid (§ 14 ⁴)
Anstellungsinstanz	Rektor (§ 11). Das Amt für Mittel- und Hochschulen überprüft bei Erstanstellung oder Beförderung die Anstellungsvoraussetzungen und genehmigt die Anstellung inkl. Besoldungseinstufung (§ 12).		

2.3. Entwicklung

Für die berufliche Entwicklung fest angestellter Lehrkräfte verfügt die Schule über verschiedene Angebote.

- Individuelle Ebene:
 - Qualifikation (Feedback und Besprechung von Perspektiven; obligatorisch)
 - Fortbildung individuell oder in Gruppen (schulintern oder -extern; Grundsätze siehe unten)
 - bezahlter Bildungsurlaub und unbezahlte (Teil-)Urlaube (bei Hauptlehrkräften mit festem Teilpensum ist eine Umlagerung über die Stundenbuchhaltung möglich)
 - Supervision, Intervention: wir unterstützen Initiativen aus der Lehrerschaft
 - Unterrichtsprojekte: wir unterstützen Unterrichtsvorhaben durch Zuteilung von Mitteln (Lektionen, Finanzen; Stundenplanwünsche)
 - Unterrichtsentwicklung: wir unterstützen Projekte zur Unterrichtsentwicklung durch Zuteilung von Mitteln (Lektionen, Finanzen; Stundenplanwünsche)
 - Qualitätsentwicklung: wir unterstützen Formen der Zusammenarbeit (Teamteaching, gegenseitige Hospitationen etc.) durch Zuteilung von Lektionen und organisatorische Massnahmen
 - Unterricht in diversen Abteilungen bietet Abwechslung
 - Teilzeitanstellung zugunsten ausserschulischer Aktivitäten: wir können gewisse Rücksichten im Stundenplan nehmen und verlangen als Gegenleistung die Erfüllung der vollen Grundpflichten (Konvente, Fachschaftssitzungen, Sonderwochen etc.).

- Schulebene:
 - Schulentwicklungsaufgaben
 - Fortbildung individuell oder in Gruppen (schulintern oder -extern; Grundsätze siehe unten)
 - weitere Aufgaben für die Schule als Ganzes (z.B. Verantwortung für Aufnahmeprüfung, Fachschaftsvorstand, Konventsaktuariat, Abteilungsleitung u.v.a.m.)

- Für die Fortbildung gelten folgende Grundsätze:
 - Es ist uns ein Anliegen, dass alle Lehrkräfte ihre Qualifikationen ausbauen, daher bestehen Pflichten und Rechte im Bereich der Fortbildung unabhängig vom Anstellungsgrad.
 - Fest angestellte Lehrkräfte besprechen jährlich mit dem Rektor ihre mittel- und längerfristigen Fortbildungsabsichten („persönliches Fortbildungskonzept“) im Rahmen der Mitarbeitergespräche.
 - Profitieren bei Teilzeitangestellten auch andere Arbeitgeber, erwarten wir, dass sich diese dementsprechend auch an Spesen und allenfalls Unterrichtsausfall beteiligen (z.B. jede zweite Fortbildung beim zweiten Arbeitgeber beantragen).
 - Die Fortbildung „gehört“ der Schule. Wir orientieren uns daher bei der Bewilligung von Spesen und allfälligen Unterrichtsausfällen an den Bedürfnissen der Schule und sind daran interessiert, dass Erkenntnisse in die Schule zurückfliessen (in den Unterricht, in die Fachschaft etc.). Wir sind interessiert an einer Rückmeldung über die Fortbildungen (→ Formular über die Beurteilung des Anbieters und der Nützlichkeit des Kurses). Enge Kontingente pro Lehrkraft erachten wir in diesem Kontext als nicht notwendig.
 - Fortbildung, auch individuell, kann obligatorisch erklärt werden, insbesondere um Lehrkräfte auf (neue) Aufgaben vorzubereiten.
 - Ziel ist, den Unterricht nach Stundenplan zu erteilen. In der Regel ist also Schulausfall zu vermeiden, notfalls kommen Verschiebungen von Lektionen in Frage. Weitere Möglichkeiten nach absteigender Priorität geordnet sind: Beschäftigung der Schülerinnen und Schüler in den Lektionen, Lektionsausfälle und mehr Hausaufgaben. Falls die Fortbildung nur teilweise im Interesse der Schule ist, kann - ebenfalls als letzte Massnahme - unbezahlter Urlaub gewährt werden.

- Berufliche Entwicklung im Kontext der Schulentwicklung:
Wir verfügen über Angebote, die die Lehrkraft in ihrer individuellen beruflichen Entwicklung unterstützen und über solche, die auf die Entwicklung der Schule als Ganzes ausgerichtet sind. Mittelfristig ist eine systemische Verbindung zwischen individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und der Schulentwicklung (Leitbild und dessen Umsetzung, Entwicklungsplan) aufzubauen.

- *Konzepte: Konzept Qualifikation mit Anhängen (Konfliktschema), Fortbildungskonzept; vergleiche auch mit dem Mentoratskonzept.*
- *Instrumente: Beurteilungsformulare, Feedback-Instrumente, Setting Mitarbeitergespräch, Formular Fortbildungsantrag, Formular Bericht über Fortbildung; Budget Fortbildung, Splitfaktor für aufwändige Unterrichtsformen; weitsichtige Personal- und Pensenplanung sowie Stundenbuchhaltung.*

3. Lehrkräfte im Laufbahnprozess

3.1. Grundsätze

	Lehrbeauftragte/r 2	Lehrbeauftragte/r 1
Kategorie		
Qualifikation	Lehrkraft mit Erfahrung.	Lehrkraft ohne oder mit wenig Erfahrung.
Stellung	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkraft im Laufbahnprozess: Die Lehrkraft wird innerhalb dreier Jahre entweder das Angebot für eine Aufnahme in den ständigen Lehrkörper oder die Aufforderung zum Austritt (sofort oder gelegentlich) erhalten. - Quereinsteiger: Die Lehrkraft erhält nach dem ersten Jahr den Entscheid, ob sie in den Laufbahnprozess aufgenommen wird oder (sofort oder gelegentlich) austreten muss. 	Einsteiger, in der Regel nach einem Jahr Beförderung zur/zum Lehrbeauftragten 2 oder keine Wiederanstellung.
Rechtsstellungsverordnung	§§ 6, 14, 59	§§ 6, 14, 59

- In der Regel erfolgt der Einstieg als Lehrbeauftragte/r 1 (allenfalls mit Lohnzugeständnissen, die aber bei der Beförderung zu einer entsprechenden Rückstufung in der Lohnposition führen).
- Nach dem ersten Jahr (Probejahr) wird entschieden, ob eine mittelfristige Anstellung (Assistenzzeit) als Lehrbeauftragte/r 2 in Frage kommt.

3.2. Anstellungsentscheide

Die §§ in Klammern beziehen sich auf die Rechtsstellungsverordnung.

Kategorie	Lehrbeauftragte/r 2	Lehrbeauftragte/r 1
Pensum (enthält auch Anrechnungen, oft als „Nachzahlung“) (§§ 56 - 59)	gemäss Absichtserklärung resp. Stellenangebot des Rektors (§ 14)	gemäss Stellenangebot des Rektors
Lohn (§§ 38, 39, 48)	variabel gemäss aktuellem Pensum (§ 59)	variabel gemäss aktuellem Pensum (§ 59)
Anstellungsdauer	in der Regel ein Semester (§ 14 ²)	in der Regel ein Semester, maximal um drei Semester verlängerbar (§ 14 ³)
Anstellungsinstanz	Rektor (§ 11). Das Amt für Mittel- und Hochschulen überprüft bei Erstanstellung und Beförderung die Anstellungsvoraussetzungen und genehmigt die Anstellung inkl. Besoldungseinstufung (§ 12).	

3.3. Laufbahnprozess

- Neue Lehrkräfte werden in der Regel als Lehrbeauftragte 1 angestellt. Im ersten Jahr (Probejahr) werden die neuen Lehrkräfte intensiv und vertraulich betreut durch Mentoren (Berufseinführung und formative Beurteilung). Die Schulleitung beurteilt in der Regel im März summativ aufgrund diverser Unterrichtsbesuche. (Bei gravierenden Mängeln ist bereits nach einem Semester ein Verzicht auf die Fortsetzung der Anstellung möglich.) Bei positiver Beurteilung erfolgt eine Beförderung zur/zum Lehrbeauftragten 2, bei negativer Beurteilung wird die Anstellung nicht mehr verlängert.
 - Nach dem Probejahr folgt die Assistenzzeit von ca. 3 Jahren als Lehrbeauftragte/r 2. In diese Phase werden Lehrkräfte aufgenommen, denen wir für eine bestimmte Zeit einen Pensumrahmen in Aussicht stellen können. Es findet eine Laufbahnplanung statt mit folgenden Zielsetzungen: weitere Eignungsabklärung; feste Anstellung bei entsprechender Qualifikation (nicht nur absolut, sondern auch im Vergleich mit Lehrkräften im und ausser Haus); rechtzeitige berufliche Neuausrichtung, falls keine Eignung zur Lehrkraft vorhanden ist. Bei guter Qualifikation, aber fehlenden Pensum, können wir als Sprungbrett dienen für eine Karriere an einer anderen Schule.
 - Falls die Beurteilungen in der „Assistenzzeit“ in Bezug auf eine feste Anstellung negativ ausfallen, verlangen wir in der Regel nicht den sofortigen Austritt, sondern räumen bis zu zwei Jahre Zeit für eine Neuorientierung ein.
- *Konzepte: Personalpolitik, Mentorat, Qualifikation mit Anhängen (Konfliktschema).*
- *Instrumente: Laufbahnprozess - Präzisierungen zur Umsetzung, Informationen für neue Lehrbeauftragte, Informationsbroschüren und Schulkalender, Internetauftritt, Beurteilungsformulare, Feedback-Instrumente; Handbuch für die Schulleitung zur Einführung der neuen Lehrbeauftragten; Vorverträge (Stellenangebote) bei Erstanstellung.*

3.4. Berufseinführung und Entwicklung

Für die Berufseinführung und Entwicklung neuer Lehrkräfte verfügt die Schule über verschiedene Angebote:

Mentorat (Berufseinführung)

- Das Mentorat wird als Teil der Lehrerbildung betrachtet.
- Ziel des Mentorats ist die Anleitung zur Selbstreflexion. Reflexives Unterrichten soll die junge Lehrkraft in die Lage versetzen, ihre Situation möglichst flexibel in möglichst vielen Perspektiven wahrnehmen zu können.
- Die formative Qualifikation dient der Beratung und Förderung, die summative Qualifikation entscheidet über Anstellung und Laufbahnplanung. Die beiden Bereiche sind klar voneinander getrennt, indem die Mentorin oder der Mentor für die formative, der Rektor resp. der delegierte Prorektor für die summative Qualifikation zuständig ist.
- Zwischen Mentorin resp. Mentor und der neuen Lehrkraft muss ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, in dem offene und ehrliche Gespräche möglich sind, welche die Professionalisierung der neuen Lehrkraft unterstützen. Die Mentorin oder der Mentor unterliegt deshalb der Schweigepflicht über diese Betreuungszeit nach aussen, auch gegenüber der Schulleitung.

Fortbildung

- Supervision für neue Lehrkräfte.
- Analog zu Kapitel 2.3.

→ *Konzepte: Mentorat, Fortbildung.*

→ *Instrumente: Beurteilungsformulare, Feedback-Instrumente; Formular Fortbildungsantrag, Formular Bericht über Fortbildung.*

4. Lehraufträge und Vikariate

Lehraufträge sind aus Pensengründen (Ersatz für eine Lehrkraft, keine Zukunftsaussicht wegen sinkendem Pensenvolumen) auf ein bis zwei Semester beschränkt. Wir geben beim Stellenangebot klar an, ob es sich um eine Anstellung für einen Lehrauftrag oder eine mit Zukunftsperspektiven handelt. Lehrkräfte für Lehraufträge durchlaufen den Selektionsprozess auf die gleiche Weise wie wir es in Kapitel 3 beschrieben haben; damit erbringen wir eine Leistung für eine mögliche spätere Anstellung bei uns mit Zukunftsaussichten (es gibt immer wieder überraschend freie Stellen) oder für den Wegzug an eine andere Schule.

Es sind auch Lehraufträge möglich, die weniger als ein Semester dauern.

Mit **Vikariaten** bezeichnen wir kurzfristige Einsätze, um Lehrkräfte tage- oder wochenweise zu ersetzen (wegen Militärdienst, Krankheit, Schwanger- und Mutterschaft etc.). Vikarinnen und Vikare werden grundsätzlich pro gehaltene Lektion entschädigt. Falls eine Anstellung für mehr als einen Monat eingegangen wird, wird ein Lehrauftrag erteilt (§ 43² der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrkräfte an den Berufs- und Mittelschulen).

→ *Instrumente: Informationen für Vikarinnen und Vikare, Informationsbroschüren und Schulkalender, Internetauftritt; für Lehrbeauftragte siehe Kapitel 3.*

5. Gewinnung neuer Lehrkräfte

Fachschaftsportfolio, Ausschreibung im Oktober, Vorstellungsgespräche, evtl. Praktikumsberichte oder Kenntnisse aus einem früheren Vikariat, Unterrichtsbesuche (sofern möglich), Probelektionen, Einholung von Referenzen, Stellenangebot.

→ *Instrumente: Handbuch Ablauf Rekrutierung und Bewirtschaftung des Bewerberarchivs.*

KANTONSSCHULE FRAUENFELD
Schulleitung

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Hitz', written in a cursive style.

H. Hitz, Rektor

Geht an:

- Alle Lehrkräfte der Kantonsschule Frauenfeld
- Amt für Mittel- und Hochschulen