

Zeitschrift: Schweizer Schule
Herausgeber: Christlicher Lehrer- und Erzieherverein der Schweiz
Band: 87 (2000)
Heft: 6: Neue Lohnmodelle für Lehrkräfte

Artikel: Systematische Lohnwirksame Qualifikation (SLQ) : ein Teilbereich im Projekt Schulqualität des Kantons St. Gallen
Autor: Moser, Franziska / Rüegg, Thomas
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-529007>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Systematische Lohnwirksame Qualifikation (SLQ) – ein Teil- bereich im Projekt Schulqualität des Kantons St. Gallen

Der Kanton St. Gallen führt die Systematische Lohnwirksame Qualifikation (SLQ) drei Mal während des Berufslebens einer Lehrkraft durch – nach 4, 12 und 22 Dienstjahren. Eine erfolgreiche Qualifizierung führt zum Aufstieg in eine höhere Lohnklasse. In den übrigen Jahren gibt es den automatischen Lohnanstieg. Franziska Moser und Thomas Rüegg zeigen auf, dass die SLQ nur ein Element des Projektes «Qualitätsentwicklung in der Volksschule» ist und beschreiben das Verfahren der Qualifizierung.

Auf der Volksschulstufe des Kantons St. Gallen können zurzeit verschiedene Entwicklungs- und Evaluationsprojekte festgestellt werden. Diese Projekte verfolgen das Ziel, Reformen und Prozesse der Qualitätsentwicklung in der Schule systematisch zu reflektieren und in der Praxis umzusetzen.

Die Systematische Lohnwirksame Qualifikation (SLQ) ist als Teilbereich im umfassenden Projekt Schulqualität integriert. Das Hauptprojekt befasst sich nebst der SLQ mit der Evaluation des neuen Lehrplans und vor allem mit der Qualitätsentwicklung in der Volksschule. – Für die Umsetzung dieses umfangreichen Projekts wurde eine Projektleitung mit sieben Mitgliedern verschiedenster beruflicher Herkunft und Funktionen im Bildungswesen eingesetzt.

SLQ ist als Teilbereich im umfassenden Projekt Schulqualität integriert.

Sowohl der hier vorgestellte Teilbereich als auch die anderen Bereiche sind vor dem Hintergrund verschiedener Neuerungen und Entwicklungsimpulse im St. Galler Bildungswesen zu verstehen. Zu erwähnen sind die Einführung des neuen Erziehungs- und Lehrplanes, der für alle Stufen, vom Kindergarten bis zur Oberstufe, Gültigkeit hat, im Weiteren der neue Berufsauftrag für Lehrpersonen, dann die erziehungsrätlichen Hinweise zur geleiteten Schule sowie weitere ebenso wichtige kleinere Reformprojekte (Orientierungsarbeiten, Integrative Schulungsform, Begabungsförderung, Schülerbeurteilung).

Systematische Lohnwirksame Qualifikation

Gesetzliche Grundlagen

Am 23. September 1998 wurde das VII. Nachtragsgesetz über die Besoldung der Volksschullehrer des Kantons St. Gallen erlassen. Das Gesetz ist seit dem 1. Januar 1999 in Kraft. Im Gesetz wird festgehalten, dass die Lehrkraft, die auf der höchsten Stufe einer Klasse besoldet wird und gute

Leistungen erbringt, im folgenden Jahr auf der tiefsten Stufe der nächsten Klasse besoldet wird. Der Wechsel der Lohnklasse setzt somit ein Qualifikationsverfahren voraus. Es wird mit dem Begriff «Systematische Lohnwirksame Qualifikation» (SLQ) bezeichnet und wird erstmals für die meisten Lehrkräfte des Kantons St.Gallen auf den 1. Januar 2000 wirksam.

Vorläufigkeit

Es handelt sich beim SLQ 99 um vorläufige Weisungen und um ein vorläufiges Qualifikationsdossier, mit welchem in den Jahren 1999–2002 Erfahrungen gesammelt werden und die im Laufe der Projektphase entsprechend den Modifikationsvorschlägen angepasst werden können. Die vorläufigen Weisungen über die Qualifikation der Volksschul-Lehrkräfte regeln den gesetzlichen Hintergrund der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation und die Rekursinstanzen.

Projekt Schulqualität

Die Systematische Lohnwirksame Qualifikation ist ein Teilbereich des Projektes Schulqualität. Der Leitfaden und die vorläufigen Weisungen wurden in Projektschulen von zuständigen Behördemitgliedern und Lehrkräften angewendet und erprobt. Aufgrund der Erfahrungen wurden und werden Anpassungen und Änderungen vorgenommen, so dass nach Ablauf der Projektphase die endgültige Fassung vorliegen wird.

«Leitfaden»

Der sogenannte «Leitfaden» für die Systematische Lohnwirksame Qualifikation bietet die Grundlage für die Umsetzung der vorläufigen Weisungen. Der Ablauf zeigt den Vorgang des Beurteilungsprozesses, die Beurteilungskriterien, die Unterlagen und die Voraussetzungen für eine konstruktive Gesprächskultur auf.

Kriterien

Beurteilungskriterien, die dem Berufsauftrag entnommen sind, werden den Bereichen Selbst-, Fach- und Sozialkompetenz zugeordnet und definiert.

Die Lohnwirksamkeit basiert auf der Gesamtwürdigung aller Kriterien.

Gesamtwürdigung

Die Lohnwirksamkeit basiert auf der Gesamtwürdigung aller Kriterien und bietet die Grundlage für die entsprechende Verfügung.

Grundsätzliches

Qualitätsentwicklung

Oberstes Ziel ist eine qualitativ gute Schule, die den Kindergarten, die Primar- und Oberstufe einschliesst. Das St.Galler Modell der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation (SLQ) versteht sich als Teilbereich der Qualitäts- und Schulentwicklung.

Vertrauenskultur

Eine gute Schule zeichnet sich aus durch ein Klima des Vertrauens nach innen und aussen, teamfähige und sachkompetente Lehrpersonen, mit-

verantwortliche und zufriedene Schüler und Schülerinnen, den Mit- einbezug aller Partner, stetige prozesshafte Evaluation der Methoden (didaktisch-methodischer Bereich, Organisation, Prozesse) und Qua- litätsverantwortung aller Lehrpersonen sowie der Behörden.

Gemeinsame Qualitätsverantwortung

Die Qualitätsverantwortung ist von Lehrpersonen und Behörden ge- meinsam wahrzunehmen. Das St. Galler Modell nimmt alle Partner ernst und verbessert die Qualität der Personalverantwortung. Der Qualifika- tionsprozess ist deshalb systematisch und transparent.

Das St. Galler Modell verbessert die Qualität der Personalverant- wortung.

Verschiedene Kriterien

Die Qualitätsevaluation bzw. der Qualifizierungsprozess umfasst Input- variablen (z. B. Fortbildung der Lehrperson), Prozessvariablen (z. B. Un- terrichtsgestaltung und Klassenführung) und Ergebnisvariablen (z. B. Lehrtätigkeit/Lehrerfolg). Die Kriterien der Beurteilung orientieren sich am Berufsauftrag und sind den drei Bereichen Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz zugeordnet; es stehen auch Teil- kriterien und Indikatoren/Standards zur Verfügung.

Fremd- und Selbstbeurteilung

Der Qualifizierungsprozess berücksichtigt Fremd- und Selbstbild. Das Ratsmitglied initiiert und leitet die nötigen Gespräche und führt die Unterrichtsbesuche durch. Aufgrund aller Unterlagen bereitet es das Schlussgespräch vor, unterbreitet dem Gesamtschulrat die Beurteilung und allfällige Förderungsplanung. Die Lehrperson stellt sich mittels einer sogenannten Selbstdokumentation dar.

Selbstdokumentation

Die Selbstdokumentation wird von der Lehrperson verfasst; es ist eine schriftliche Darstellung und Dokumentation wichtiger Leistungen und Anstrengungen im Umfang von vier bis acht Seiten. Die Selbstdoku- mentation zeigt, wie und wo sich eine Lehrperson in ihrem beruflichen Schaffen situiert, was sie leistet und welches ihre Fähigkeiten und Fer- tigkeiten sind.

Vorläufiges Qualifikationsdossier

Das vorläufige Qualifikationsdossier ist als Leitfaden für die Systema- tische Lohnwirksame Qualifikation (SLQ) zu verstehen. Es enthält die wichtigsten inhaltlichen und ablaufbezogenen Überlegungen sowie Aus- sagen über die Lohnwirksamkeit und die Gesamtwürdigung.

Zum Ablauf

Ablauf

Das St. Galler Modell verfolgt das Ziel einer offenen Begegnung zwi- schen Lehrpersonen und Behörde. Am Anfang der Systematischen Lohn- wirksamen Qualifikation steht die Ernennung der beurteilungsver- antwortlichen Schulratsmitglieder durch den Gesamtschulrat und die fristgemässe Feststellung, welche Lehrpersonen aufgrund der Gesetzes-

Es kann auch ein Beurteilungsteam gebildet werden.

vorlagen qualifiziert werden. Der Bezirksschulrat ist darüber ebenfalls zu orientieren. Er ist hiermit aufgefordert, einen schriftlichen Bericht über wenigstens 3 Visitationen, die höchstens 2 Jahre zurückliegen, zu erstellen. Für die Qualifizierung einer Lehrperson übernimmt ein Schulratsmitglied die Hauptverantwortung. Es kann auch ein Beurteilungsteam gebildet werden; die schulrätliche und hauptverantwortliche Ansprechperson muss bestimmt werden.

Vereinbarungsgespräch

Im Rahmen des Vereinbarungsgesprächs (Schulratsmitglied und Lehrperson) werden die Beurteilungskriterien vereinbart. Der Unterrichtsbesuch und die Erstellung einer Selbstdokumentation sind vorgegeben; die Kriterien für den Unterrichtsbesuch und die Selbstdokumentation müssen schriftlich vereinbart werden.

Schulrat

Das Schulratsmitglied hat im Wesentlichen die folgenden Hauptaufgaben:

- Koordination der Qualifizierung
- Vereinbarungsgespräch initiieren und dokumentieren
- Lektionsbesuche mit Beobachtungsbericht
- Gespräche über Lektionsbesuche und über die Selbstdokumentation
- Vorbereitung und Leitung des Schlussgesprächs

Lehrperson

Die Lehrperson hat folgende Aufgaben:

- Vorbereitung für das Vereinbarungsgespräch
- Erstellung der Selbstdokumentation im Umfang von 4 bis 8 Seiten
- aktive Teilnahme an den Gesprächen

Vorbereitung des Schlussgesprächs

Das hauptverantwortliche Schulratsmitglied bereitet das Schlussgespräch vor, indem alle Unterlagen zusammengeführt werden und ein Vorbereitungsgespräch mit den Behördemitgliedern in die Wege geleitet wird.

Beurteilungsbereiche und -kriterien aus dem Berufsauftrag

Beurteilungsbereiche aus dem Berufsauftrag

Die verschiedenen Beurteilungskriterien orientieren sich an den Tätigkeiten, die in den Weisungen des Erziehungsrates vom 18. März 1998 im Rahmen des Berufsauftrags der Lehrkräfte im Kindergarten und in der Volksschule umschrieben sind.

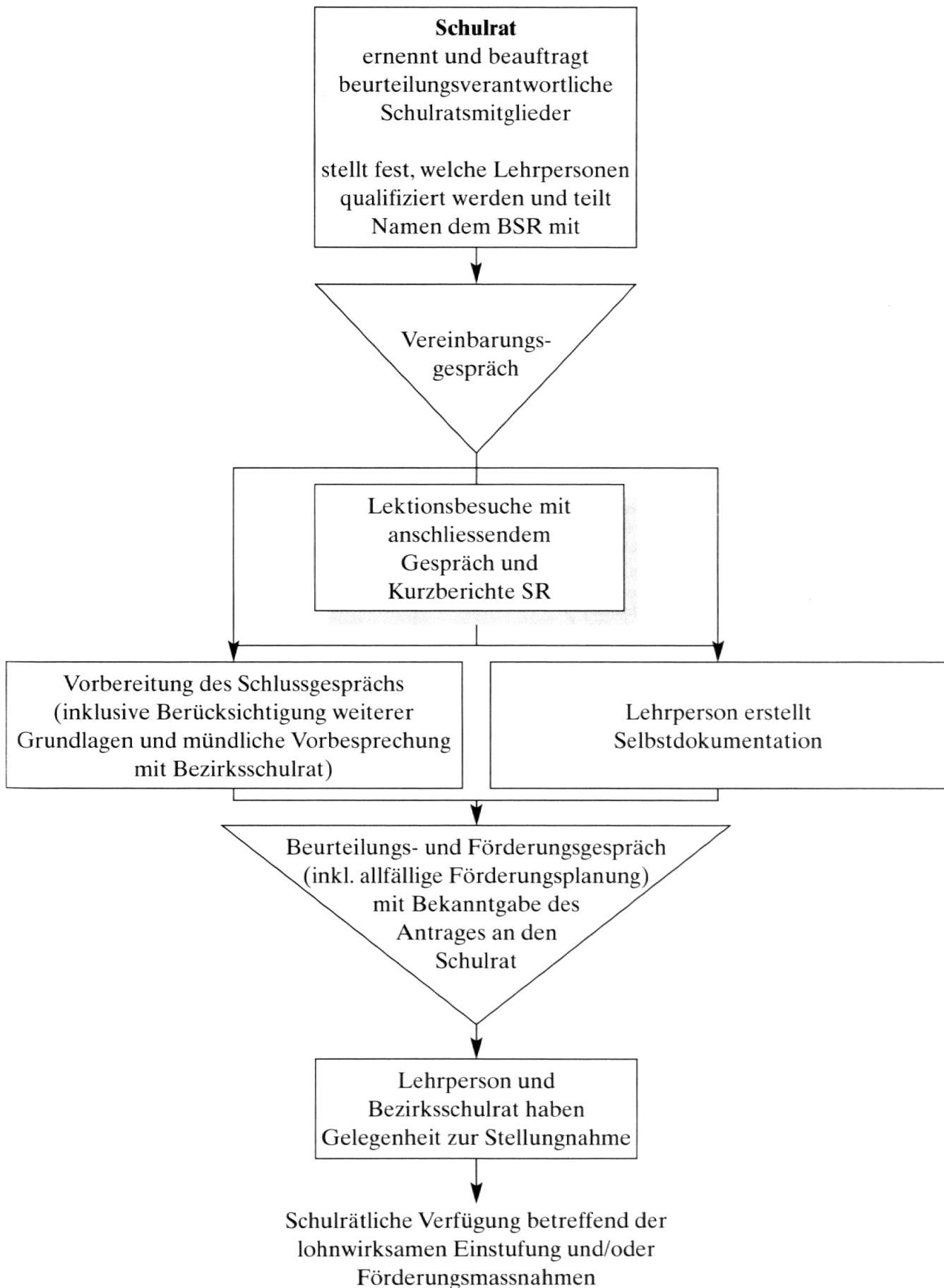
Kriterien und Standards

Dem Berufsauftrag sind ausgewählte Aspekte entnommen und im Qualifikationsinstrument als Kriterien und Standards näher umschrieben. Die drei Bereiche Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz dienen als Bezugsrahmen.

Obligatorische Kriterien

Aus den drei Bereichen ist je ein Kriterium obligatorisch bei der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation zu berücksichtigen. Es sind dies:

Ablauf der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation (SLQ) der Lehrpersonen



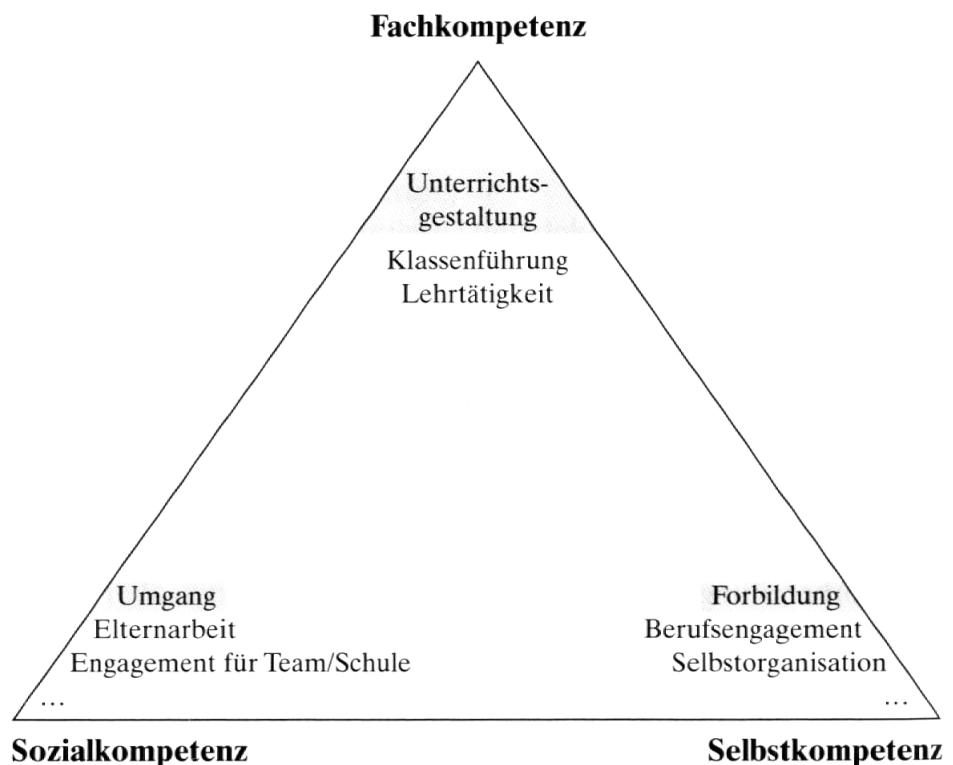
- Unterrichtsgestaltung
- Umgang mit Schülerinnen und Schülern
- Fortbildung

Zusätzliche Kriterien

Im Weiteren sind im Vereinbarungsgespräch drei weitere Kriterien, je eines aus den drei Bereichen, festzulegen.

Ergänzende Kriterien

Es ist der Schulgemeinde freigestellt, die drei Kriterien je Bereich mit einem weiteren zu ergänzen.



Vereinbarungsgespräch

Im Vereinbarungsgespräch müssen insgesamt wenigstens 6 Kriterien besprochen und festgelegt werden, welche für die Systematische Lohnwirksame Qualifikation massgebend sind.

Einschätzungen

Folgende vier Einschätzungsmöglichkeiten betreffend Teilkriterien werden unterschieden:

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| ++ sehr gute Leistung | +– bedingt gute Leistung |
| + gute Leistung | – nicht gute Leistung |

Würdigung

Die Würdigung der einzelnen Kriterien liegt im Ermessen des/der Beurteilungsverantwortlichen unter Einbezug der Einschätzungen. Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen.

Beispielhaft soll im Rahmen dieses Artikels das Kriterium «Lehrtätigkeit» dokumentiert sein:

Dieses Kriterium umfasst die Fähigkeiten, welche es einer Lehrperson ermöglichen, Lerninhalte gemäss Lehrplan zu bestimmen und die Lernleistungen der Schülerinnen und Schüler angemessen zu überprüfen und zu beurteilen.

Kriterium	Teilkriterien	Indikatoren/Standards	Einschätzung			
			++	+	+–	–
Lehrtätigkeit						
Die Lehrperson entscheidet sich für sinnvolle Lernziele gemäss den Vorgaben des Lehrplans; sie beherrscht die Unterrichtsinhalte und versteht, sie zu unterrichten.	Klarheit der Lernziele	Die Absichten und Ziele des Unterrichts sind bekannt.				
	Stufen- und fachentsprechende Vermittlung	Die Lerninhalte werden stufen- und fachentsprechend übermittelt.				
	Vielgestaltigkeit	Die Lernziele sind vielgestaltig: kognitive, affektive, soziale und psychomotorische Lernziele.				
	Aufbau des Unterrichts	Die Lehrperson baut ihren Unterricht in strukturierter Weise auf. Der «rote Faden» des Vorgehens ist ersichtlich.				
	Lernkontrollen und -beratung	Die Lehrperson steuert das Lernen, indem sie sinnvolle formative und summative Lernkontrollen durchführt und die Schülerinnen und Schüler im Lernprozess berät.				
	Fortschritt	Die Lehrperson weiss den Lernfortschritt mit unterschiedlichen Kriterien und Instrumenten zu messen; sie stellt diese exemplarisch in der Selbstdokumentation dar.				

Würdigung	Die Würdigung ist nicht notwendigerweise die Summierung aller Einschätzungen; sie liegt im Ermessen der Beurteilungsverantwortlichen, unter Einbezug der Einschätzungen.	sehr gut	gut	nicht gut
Lehrtätigkeit				

Zusammenfassende Bemerkungen in Stichworten:

Selbstdokumentation

Selbstreflexion

Die Selbstdokumentation ist ein integrales Element der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation. Sie dient der Lehrperson als ein Mittel der Selbstreflexion des eigenen Tuns und der Selbststeuerung. Die Dokumentation ist eine Selbstdarstellung, die in Teilbereichen vergleichbar ist mit Bewerbungsunterlagen. Sie ist eine Art Mustermappe mit persönlichen Reflexionen, Unterlagen zur Fortbildung, Werk- und Referenzstücken. – Die im Kanton St. Gallen auf der Volksschulstufe ver-

wendeten Orientierungsarbeiten der Schülerinnen und Schüler sind *nicht* Bestandteil der Selbstdokumentation.

Die Selbstdokumentation zeigt die Leistungen von Kindergartenlehrpersonen, Lehrerinnen und Lehrern auf zu Händen vorgesetzter Stellen und dient als Referenz in der weiteren Berufslaufbahn.

Individuelle Gestaltung

Die Chance liegt nach dem Dafürhalten der Projektverantwortlichen darin, dass diese Dokumentation den Beteiligten Freiheit lässt, in welcher Weise sie welche Bereiche ihrer Tätigkeit beschreiben und ausweisen wollen. Das Verfassen einer guten Selbstdokumentation erfordert kritische Selbstreflexion und somit Lernprozesse. Entscheidend ist dabei das echte Interesse und eine positive Wertschätzung der schulischen Umgebung und der vorgesetzten Behörde.

Fortbildung

Die Dokumentation der berufsbezogenen Fortbildung ist als obligatorisches Kriterium in die Selbstdokumentation aufzunehmen. Die Lehrperson gibt Auskunft über die berufliche Entwicklung, die besuchten Fortbildungsveranstaltungen, die Umsetzung der Fortbildung, die Fortbildungsplanung und die Perspektiven.

Weitere Teilkriterien

Im Weiteren kann die Selbstdokumentation die Darstellung der im Vereinbarungsgespräch bezeichneten Teilkriterien beinhalten, beispielsweise:

- Dokumente zu Elterngesprächen, -kontakten, -abenden
- Kontakte mit der Öffentlichkeit: z.B. Schulveranstaltungen
- Umfeld der Schule: z.B. Zusammenarbeit mit Fachstellen
- Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit: Beispiele von Konfliktlösungen, schwierigen Kommunikationssituationen

Die Selbstdokumentation umfasst vier bis acht Seiten; je nach Art der Darstellung kommt ein Anhang dazu. Das Werk ist übersichtlich gestaltet.

Zur Lohnwirksamkeit

Für die Lohnwirksamkeit ist die Gesamtwürdigung massgebend, die durch das hauptverantwortliche Schulratsmitglied hauptsächlich aufgrund der Selbstdokumentation, der Unterrichtsbesuche sowie der damit verbundenen Gespräche vorzunehmen ist.

Weitere Grundlagen sind offenzulegen und dienen als ergänzende Elemente.

Die Verfügung für die Beförderung auf die tiefste Stufe der nächsten Klasse durch den Schulrat erlaubt in der Würdigung der einzelnen Kriterien höchstens eine Negativ-Beurteilung (nicht gut). Zwei und mehr Negativ-Beurteilungen (nicht gut) führen zu einer Verfügung für Nichtbeförderung und verlangen Massnahmen.

Bereich	Kriterium	Würdigung		
		sehr gut	gut	nicht gut
Fachkompetenz	Unterrichtsgestaltung			
	Klassenführung			
	Lehrtätigkeit			
	*			
Sozialkompetenz	Umgang mit Schüler/-innen			
	Elternarbeit			
	Engagement: Team/Schule			
	*			
Selbstkompetenz	Fortbildung			
	Berufengagement			
	Selbstorganisation			
	*			

Schriftlicher Bericht BSR	Verfasser/-in:	Datum:
Weitere Grundlagen (gemäss Art. 10 und 12 der vorläufigen Weisungen)	Verfasser/-in:	Datum:

* = Bereiche, die in der Schulgemeinde als zusätzliches Kriterium bestimmt werden.

Gesamtwürdigung (in Stichworten)

Lehrperson: Name	Vorname
Grundausbildung	Tätigkeit
Zusatzausbildung	
Beurteilungsverantwortliches Schulratsmitglied	
Teilnehmende am Beurteilungs- und Förderungsgespräch	

Gesamtwürdigung:

Antrag zuhanden des Schulrates

Eingesehen: Die Lehrperson:

Ort, Datum: Der/die Beurteilungsverantwortliche:

Der Inhalt dieses Dokumentes unterliegt der amtlichen Schweigepflicht.

Für das Schlussgespräch ist die Gesamtwürdigung mittels der Übersicht vorzubereiten. Sie dient im Gespräch als Leitfaden und Übersichtshilfe.

Informations- und Fortbildungsveranstaltungen

Ab Beginn des Schuljahres 1999/2000 werden regelmässig Informations- und Fortbildungsveranstaltungen angeboten

Informationsveranstaltungen für Behördemitglieder

Die Mitglieder der Schulbehörde und des Bezirksschulrates sind zu Informationsveranstaltungen eingeladen. Dabei werden sie über die Situierung der Thematik, über das Qualifikationsdossier und über die rechtlichen Aspekte der vorläufigen Weisungen informiert. Die Veranstaltungen werden organisiert durch den Rechtsdienst des Erziehungsdepartementes, den Verband St.Gallischer Schulträger und die Projektleitung Schulqualität.

Informationsveranstaltungen für Lehrpersonen

Die Lehrpersonen sind eingeladen zu Informationsveranstaltungen.

Die Lehrpersonen, welche im betreffenden Jahr lohnwirksam qualifiziert werden, sind eingeladen zu Informationsveranstaltungen, die inhaltlich gleich gestaltet sind wie jene der Behördemitglieder. Die Veranstaltungen werden organisiert durch den Rechtsdienst des Erziehungsdepartementes, den KLV, den VPOD und die Projektleitung Schulqualität.

Schulung der Behördemitglieder

Für die beurteilungsverantwortlichen Behördemitglieder werden Schulungsveranstaltungen mit folgendem Inhalt angeboten:

- Institution Schule und ihre Rollenträger
- Handhabung SLQ im Kanton St.Gallen
- Kommunikation
- Unterrichtsbeobachtung

An der Schulung wird ein Ordner mit Kopiervorlagen für die Unterrichtsbeurteilung und mit Instrumenten in den Bereichen Kommunikation und Unterrichtsvisitation abgegeben. Die Einladung und Anmeldung erfolgt über die Schulgemeinden.

Schulung der Lehrpersonen

Für die Lehrpersonen, welche im betreffenden Jahr lohnwirksam qualifiziert werden, finden ebenfalls Schulungsveranstaltungen statt. Inhaltlich lehnen sie sich an die Kurse für die Behördemitglieder an. Die Themen werden jedoch aus der Sicht der Lehrperson beleuchtet und für das Thema «Selbstdokumentation» wird ein spezieller Block reserviert. Die Einladung und Anmeldung erfolgt über die Schulgemeinden.

Erste Erfahrungen mit SLQ

In vielen verschiedenen, z.T. auch sehr «informellen» Gesprächen mit Personen und Schulen, welche an der SLQ beteiligt sind, konnten Rückmeldungen und Erfahrungen aufgenommen werden.

Lehrpersonen

Sehr viele Lehrpersonen schätzen es, dass die zuständigen Behördemitglieder nach vorgegebenen Kriterien die Schulbesuche vornehmen und allen Beteiligten bekannt ist, welche Punkte die Grundlage bilden. Sehr häufig wird bedauert, dass die Qualifikation mit dem «L», der Lohnwirksamkeit verbunden ist. Da und dort brechen auf Grund der SLQ auch vorhandene Probleme zwischen Lehrpersonen und Behörde auf.

Die Erstellung der Selbstdokumentation fällt sehr unterschiedlich und individuell aus und das Verfassen ist zeitintensiv. Es bietet vielen die Gelegenheit einer Rückschau und Standortbestimmung. Hin und wieder wird auch die Angst vor allzu viel Öffnung – «pädagogischer Seelenstriptease» geäußert.

Behördemitglieder

Für viele Behördemitglieder ist die SLQ eine Herausforderung in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht. Die Beurteilung durch Behörden im Milizsystem stellt neue Anforderungen. Einige sind verunsichert und fragen sich, ob sie für die Qualifikation genügend «qualifiziert» sind. Viele schätzen den intensiveren Kontakt auf Grund der SLQ und die klar vorgegebenen Beurteilungs- und Gesprächsgrundlagen.

Für viele Behördemitglieder ist die SLQ eine Herausforderung.

Verantwortliche für das Teilprojekt SLQ

Die Rückmeldung von verschiedenen Seiten sind nach anfänglicher Skepsis mehrheitlich positiv. Sehr wichtig und auch entscheidend war und ist es, die Sozialpartner (verschiedene Stufenkonvente, die Pädagogischen Kommissionen, Fachgremien, die Gewerkschaften und Behördenorganisationen) mit einbeziehen und die Erfahrungen und Rückmeldungen für die definitive Fassung der Weisungen und des Dossiers aufzunehmen.

Im Kanton St. Gallen wird eine Lehrperson während ihrer beruflichen Tätigkeit drei Mal mit dem Instrumentarium der SLQ beurteilt. Offenbar bewährt sich das Instrumentarium, denn Teile davon werden nun öfters von Behörden und Schulleitungen für die jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche verwendet.

Hinweise auf weiterführende Literatur sind beim Autorenpaar erhältlich.