

Kompetenzziele weiterführende Schulstufen kennen
Kennt die erforderlichen Kompetenzen für weiterführende Schulstufen und Folgerungen für Kompetenz- und Lernziele ableiten.

Entspanntes Lernen
Kann dazu beitragen im Unterricht ein entspanntes und harmonisches Lernklima zu schaffen.

EINE SAMMLUNG BERUFSSPEZIFISCHER KOMPETENZEN FÜR DAS BERUFSFELD SCHULE

Impressum

Titel: Eine Sammlung berufsspezifischer Kompetenzen für das Berufsfeld Schule

Autoren/Autorinnen: Patrik Widmer-Wolf, Barbara Sieber-Suter, Christof Thierstein

Gestaltung: Theo Gamper Grafik, Solothurn

Foto: Samuel Sieber

Juni 2014, Brugg-Windisch

© Pädagogische Hochschule FHNW, Institut Weiterbildung und Beratung, 2014

Eine Sammlung berufsspezifischer Kompetenzen für das Berufsfeld Schule

Patrik Widmer-Wolf, Barbara Sieber-Suter, Christof Thierstein
Pädagogische Hochschule FHNW, Institut Weiterbildung und Beratung Brugg-Windisch

Hintergrund und Ziele für die Kompetenzsammlung

Die im neuen Deutschschweizer Lehrplan, LP 21 (D-EDK, 2013), als Kompetenzen formulierten Bildungsziele beziehen sich auf die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler an der Volksschule. Sie implizieren eine Neuausrichtung des Lern- und Unterrichtsverständnisses und fordern damit die Lehrpersonen auf, die Entwicklung und Erweiterung ihrer professionellen Kompetenzen an die Hand zu nehmen.

Die Kompetenzen der Lehrerinnen und Lehrer sind im neuen Lehrplan nicht beschrieben. Ein ausformulierter Kompetenzrahmen, mit dem die Lehrenden den aktuellen Stand ihrer Kompetenzentwicklung im Hinblick auf die Umsetzung des LP 21 reflektieren und an dem sie ihre Kompetenzentwicklung ausrichten können, fehlt. Er ist im Kontext von Aus- und Weiterbildung als Übersetzungsarbeit von den Schüler- und Schülerinnen – zu den Lehrer- und Lehrerinnenkompetenzen zu denken und – verwoben mit den Aufgaben und Handlungsfeldern einer Lehrperson – in der Praxis zu entwickeln.

Die vorliegende Sammlung berufsspezifischer Kompetenzen dient diesem Zweck. Ein gemeinsames Kompetenzverständnis sowie nach einheitlichen, professionsorientierten Kriterien formulierte und strukturierte Kompetenzbeschreibungen ermöglichen Lehrpersonen und Schulleitenden, sich mit ihren Kompetenzen auseinanderzusetzen und ihre Kompetenzentwicklung mit Blick auf aktuelle und zukünftige Aufgaben zu steuern. In der Weiterbildung dient die Sammlung Lehrenden und Teilnehmenden dazu, Angebote und Lernziele zu verorten.

Die Sammlung wurde von Patrik Widmer-Wolf, Barbara Sieber-Suter und Christof Thierstein, Pädagogische Hochschule FHNW, Institut Weiterbildung und Beratung, Brugg-Windisch und Basel 2013 erarbeitet.

Ausrichtung der Sammlung

Die vorliegende Sammlung berufsspezifischer Kompetenzen orientiert darüber, welche beruflichen Kompetenzen an Schulen vorhanden sein sollten, um einen umfassenden *Bildungsauftrag als Team* leisten zu können. Die Sammlung verzichtet auf eine Hierarchisierung der beruflichen Kompetenzen im Verlauf einer Berufsbiografie. Sie formuliert viel mehr Ansprüche, die sich relevanten Handlungsfeldern im Lehrberuf zuordnen lassen. Die Teilkompetenzen in der Sammlung sind auf einem *mittleren bis fortgeschrittenen Niveau* formuliert. Es wird bewusst darauf verzichtet, aufeinander aufbauende, kompetenzspezifische Niveaustufen auszufor-

mulieren. Soll für ausgewählte Kompetenzen der Sammlung eine Standortbestimmung vorgenommen werden, geschieht die *Einschätzung* anhand einer hinterlegten vier- oder siebenstufigen Skala, die sich an den Parametern «Wissen, Verstehen, Erfahrungen», «Komplexität der Aufgabenstellung», «Selbstständigkeit in der Handlung/Selbststeuerung» sowie der «Reflexionsfähigkeit» orientiert (Sieber & North, 2010: Blaues Register 8C; North, Reinhardt & Sieber, 2012: S. 73).

Die *interpretative Adaptionsleistung* an das jeweilige berufliche Handlungsfeld wird damit an die Personen überantwortet, die mit der Kompetenzsammlung arbeiten. Dies erfordert die Bereitschaft zur Übersetzung der formulierten Kompetenzen auf die spezifische Situation sowie die Diskussion von Qualitätsansprüchen. Eine Auswertung zum Einsatz ausgewählter Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Standortbestimmung ergab, dass dem Dialog zwischen Berufskolleginnen und -kollegen eine zentrale Bedeutung zukommt (vgl. Widmer-Wolf, Kleeb & Thierstein, 2014).

Die vorliegende Sammlung berufsspezifischer Kompetenzen versteht sich als Angebot, das durch individuelle Interpretationsleistungen auf spezifische Handlungssituationen übertragen und mit der eigenen Berufsrolle in Relation gesetzt werden kann und soll. Insofern dient die Sammlung in erster Linie einer inhaltlichen entwicklungsorientierten Auseinandersetzung mit beruflichen Kompetenzen und erfordert im Hinblick auf eine bewertende Nutzung zusätzliche Reflexionsleistungen.

Entwicklung und Aufbau

Referenzen

Grundlage zur Erarbeitung der Kompetenzsammlung waren die von Oser (2001) publizierten 88 Standards¹ für die Lehrerbildung, die eine Forschungsgruppe aufgrund theoretischer, empirischer und praxisrelevanter Erwägungen zusammenstellte und priorisierte (vgl. 215ff.). Die Standards dienten dazu, die Wirksamkeit der damaligen Lehrerbildung wissenschaftlich zu überprüfen. Die für die *Ausbildung* konzipierten Standards stellen insofern eine geeignete Basis für die Kompetenzsammlung dar, als darin grundlegende Handlungsanforderungen an Lehrende im Schulalltag enthalten sind (vgl. 217).

¹ Der Begriff «Standard» wird von Oser (2001) im Sinne einer «professionellen Kompetenz» verwendet, die optimal erreicht wird (vgl. 216).

Umfängliche *Schulreformen* wie die Integrative Schulung, die Neustrukturierung der Sekundarstufe I oder die Umstellung auf altersdurchmisches Lernen stellen an Lehrende erweiterte Anforderungen. In der letzten Dekade haben auch *Innovationen* im Bereich der digitalen Lernmedien oder fachliche Entwicklungen beispielsweise im Bereich der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung dazu beigetragen, dass sich die Anforderungen an berufliche Kompetenzen von Lehrpersonen weiter differenzierten.

Bei der Entwicklung der Kompetenzsammlung wurde versucht, die erweiterten Anforderungen, die sich aus aktuellen bildungspolitischen Projekten und Prozessen sowie neuen fachlichen und fachdidaktischen Ansprüchen ergeben, zu berücksichtigen. Folgende Kompetenzprofile wurden dazu aufgearbeitet und in die Kompetenzsammlung mit einbezogen:

- Competencies for ESD teachers. A framework to integrate ESD in the curriculum of teacher training institutes (Sleurs, 2008)
- Kompetenzfelder für erfolgreiches Lerncoaching (Sieber, 2009)
- Kompetenzprofil Naturwissenschaft und Technik (Metzger & Stuber, 2011)
- Kompetenzprofil «Förderung und Integration an der Volksschule» für den Kanton Basel-Stadt (Widmer-Wolf & Kunz-Egloff, 2011)
- Kompetenzprofil «Inklusive Schule» für den Kanton Solothurn (Widmer-Wolf & Kleeb, 2012)
- Kompetenzrahmen SWiSE (Bäumler, Kunz, Sieber & Wagner, 2011)
- Kompetenzraster für Lehrpersonen der kantonalen Schule für Berufsbildung Aarau (KSB, 2007)
- Professionsstandards der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz Zug (2007)
- Selbsteinschätzung von Unterrichtskompetenzen (Müller & Scandroglio, o.J.)
- Standortbestimmung zur Planung der Weiterbildung im Rahmen der Reform Sekundarstufe I im Kanton Solothurn (Pädagogische Hochschule FHNW, 2010)

Vorgehen

Bei der Entwicklung der Kompetenzsammlung wurden vom Team, das die Sammlung erarbeitete, die beigezogenen Kompetenzprofile in mehrmaligen Überarbeitungsschritten verglichen und verdichtet. Die Einzelkompetenzen wurden wiederum gebündelt und Handlungsfeldern zugeordnet. Die berufsspezifischen Kompetenzen der Lehrpersonen wurden daraufhin befragt, inwiefern damit eine rollenadäquate Entsprechung für Kompetenzen von *Schulleitenden* einhergeht. So liessen sich die Inhalte des Kompetenzbereichs «Übernahme von institutionell definierten Spezialfunktionen» definieren.

Eine provisorische Fassung wurde *fachlichen Experten*gruppen des Instituts Weiterbildung und Beratung der PH FHNW zur Vernehmlassung unterbreitet². Ihre zahlreichen und konstruktiven Rückmeldungen und Anregungen wurden bei der Überarbeitung berücksichtigt³.

Eine Herausforderung bestand darin, den Detaillierungsgrad bei der Formulierung der Kompetenzen zu begrenzen, damit diese auf verschiedene Situationen adaptierbar bleiben und eine gewisse Offenheit gewährleistet ist.

Auf die Entwicklung sehr spezifischer *fachdidaktischer Kompetenzen* wurde verzichtet. Dies einerseits, um die Sammlung nicht noch umfangreicher zu machen. Andererseits zeigte eine Prüfung am Beispiel der Fremdsprachendidaktik, dass präziser formulierte fachdidaktische Kompetenzen häufig in der vorliegenden Sammlung aufgehoben sind. Schliesslich versteht sich die Kompetenzsammlung als Grundlage, auf der weitere fachdidaktische und fachliche Präzisierungen vorgenommen werden können.

Aufbau der Sammlung

Die Sammlung umfasst 200 *Einzelkompetenzen*. Diese sind auf 33 verschiedene *Handlungsfelder* oder *Kompetenzbereiche* verteilt sowie neun übergeordneten allgemeinen *Kompetenzzielbereichen* zugeordnet. Die Sammlung folgt einer Baumstruktur mit drei Ebenen (Abb. 1).

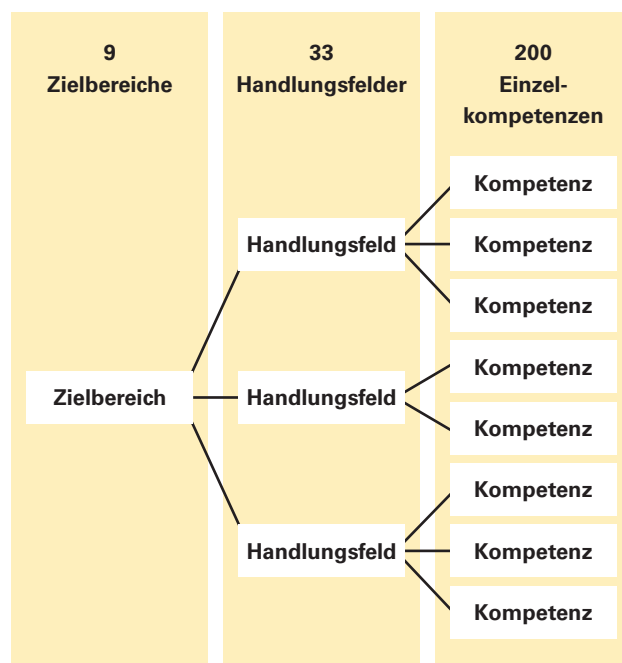


Abb. 1: Struktur der Sammlung

Die Kompetenzen werden auf allen Ebenen der Struktur beschrieben. Die Textpassagen auf der obersten Ebene sind, mit Ausnahme des Zielbereichs 9, jeweils Zitate aus dem «Allgemeinen Kompetenzrahmen der PH FHNW» (vgl. Böckelmann, 2008 und PH FHNW, 2013). Darin werden acht allgemeine Kompetenzziele unterschieden. Ergänzt wurde diese Grundstruktur mit einem neunten allgemeinen Kompetenzziel, das 44 Einzelkompetenzen für Lehrpersonen umfasst, die Leitungs- und Stabfunktionen übernehmen.

² Wir danken an dieser Stelle allen Kolleginnen und Kollegen.

³ Diese bezogen sich einerseits auf Präzisierungen und Ergänzungen bei Einzelkompetenzen sowie andererseits auf die Verwendung der Kompetenzsammlung im Kontext Schule, wobei vor allem vor einer holistischen überfordernden Wirkung auf die einzelne Lehrperson gewarnt wurde.

Die übergeordnete Struktur für die Sammlung umfasst folgende Bereiche:

- Teilhabe am professionsspezifischen Fachdiskurs
- Lernen und Entwicklung
- Gestaltung von Entwicklungs-, Lern- und Bildungsprozessen
- Diagnose und Beurteilung
- Umgang mit Heterogenität
- Kommunikation und Zusammenarbeit
- Handeln im institutionellen und gesellschaftlichen Kontext
- Professionelle Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität
- Übernahme von institutionell definierten Spezialfunktionen

Darunter werden die Kompetenzen auf der Ebene der Handlungsfelder und schliesslich auf der Ebene der einzelnen Kompetenzen aufgelistet und beschrieben.

Mit der Kompetenzsammlung arbeiten

Die Sammlung zeigt die Vielfalt und die Komplexität beruflicher Kompetenzen in den verschiedenen Handlungsfeldern sowie in den unterschiedlichen beruflichen Rollen und Funktionen im Lehrberuf bzw. als Schulleitungsperson auf. Aufgrund ihrer Fülle kann die Sammlung auch überfordern. Sie soll deshalb selektiv genutzt werden. Das heisst, es bedarf der *Auswahl und Schwerpunktsetzung*. Mit Blick auf spezifische Anforderungen lassen sich aus der Sammlung Kompetenzen auswählen und zu Profilen zusammenstellen, die bestimmte inhaltliche Aspekte jeweils vertieft in den Blick nehmen.

Die Sammlung berufsspezifischer Kompetenzen ist in der Kompetenzbibliothek im Web-Tool «*KompetenzManager*» (www.kompetenzmanager.ch) eingestellt. Im «*KompetenzManager*» können die Kompetenzen ausgewählt und zu entsprechenden Referenzprofilen zusammengestellt werden. Die Kompetenzbeschreibungen können bearbeitet, weitere Kompetenzen können hinzugefügt werden. Mit Hilfe des Web-Tools lassen sich im Rahmen von Standortbestimmungen auch Kompetenzeinschätzungen von Einzelpersonen bzw. Einschätzungen zum Kompetenzbestand eines Teams vornehmen. Zudem können Fremdeinschätzungen eingeholt und mit den Selbsteinschätzungen verglichen werden.

Kontext Weiterbildung

In der Weiterbildung kann die Sammlung als Grundlage für die Konzeption, Gestaltung und Ausschreibung von kursorischen Weiterbildungen und/oder schulinterner Weiterbildung sowie in zertifizierenden Weiterbildungslehrgängen und in der Beratung von Schulen genutzt werden. Sie kann Kursleitenden und Beratenden als Reflexionsfolie dienen, um die Angebote im Kompetenzrahmen zu verorten und Ziele und Inhalte der Weiterbildung daran auszurichten. Sie trägt zur gegenseitigen Verständigung von Lehrgangleitenden, Dozierenden und Teilnehmenden in Bezug auf die in der Weiterbildung zu erwerbenden Kompetenzen bei.

Von Interesse könnte die Sammlung zudem an der Schnittstelle zwischen Aus- und Weiterbildung sein.

Kontext Schulleitung

Die Kompetenzsammlung repräsentiert in ihrer Vielfalt und Fülle Anforderungen, die durch ein multiprofessionell zusammengesetztes Kollegium gemeinsam abgedeckt werden können und sollen. Die Sammlung ist dabei nicht als Messlatte, sondern als Orientierungsrahmen für die Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung von Lehrpersonen gedacht. Im Rahmen der Personal- und Teamentwicklung kann die Schulleitung den aktuellen Stand der Kompetenzentwicklung in den unterschiedlichen Bereichen analysieren, den Kompetenzaufbau steuern und die Profilbildung einzelner Lehrpersonen in bestimmten Handlungsfeldern unterstützen. Eine kompetenzorientierte Standortbestimmung auf institutioneller sowie individueller Ebene kann in Abstimmung mit weiteren Evaluationsergebnissen eine Informationsgrundlage darstellen, die für die weitere Schul- und Unterrichtsentwicklung sowie die Personalentwicklung genutzt werden kann.

Kontext Lehrpersonen

Für Lehrpersonen ist die Sammlung ein Fundus von Kompetenzen und eine Orientierungshilfe bei der Erarbeitung von individuellen Kompetenzprofilen im Rahmen von beruflichen und persönlichen Standortbestimmungen sowie bei der Entwicklungsplanung. Kompetenzen eines Handlungsfeldes oder einzelne Kompetenzbeschreibungen können in ein persönliches Profil aufgenommen und entsprechend bearbeitet und angepasst werden.

Brugg, 30. Juni 2014

Quellen

- Bäumler, Esther; Kunz, Patrik; Sieber-Suter, Barbara & Wagner, Urs (2011): *Kompetenzrahmen «SWiSE» Arbeitspapier für einen Kompetenzrahmen SWiSE Projekt «Swiss Science Education, SWiSE»*. Basel: PH FHNW.
- Böckelmann, Christine (2008): *Unterlagen «Allgemeine Kompetenzziele» und «Kompetenzbeschreibungen» in den neuen Studiengängen*. PH FHNW.
- Deutschschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz (D-EDK) (Hrsg.) (2013): *Lehrplan 21, Einleitung. Luzern, Geschäftsstelle D-EDK, Konsultationsfassung, Juni 2013*. [<http://konsultation.lehrplan.ch>].
- Kantonale Schule für Berufsbildung (KSB) Aarau (2007): *Kompetenzraster für Lehrpersonen der kantonalen Schule für Berufsbildung*. Aarau: KSB
- Metzger, Susanne & Stuber, Thomas (2011): *Leitlinien für den Unterricht in Naturwissenschaften und Technik*. Zürich: Bildungsdirektion Kanton Zürich.
- Müller, Jürg & Scandroglio, Raffaella (o.J.): *Selbsteinschätzung von Unterrichtskompetenzen*. Aarau: PH FHNW.
- North, Klaus; Reinhardt, Kai & Sieber-Suter, Barbara (2012): *Kompetenzmanagement in der Praxis. Kompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Oser, Fritz (2001): Standards: Kompetenzen von Lehrpersonen. In: *Fritz Oser & Jürgen Oelkers (Hrsg.), Die Wirksamkeit der Lehrerbildungssysteme. Von der Allrounderbildung zur Ausbildung professioneller Standards*. S. 215–342. Zürich: Rüegger Verlag.
- Oser, Fritz; Curcio, Gian-Paolo & Düggeli, Albert (2007): Kompetenzmessung in der Lehrerbildung als Notwendigkeit – Fragen und Zugänge. In: *Beiträge zur Lehrerbildung, 25 (1)*, S. 14–26.
- Pädagogische Hochschule FHNW (2010): *Standortbestimmung zur Planung der Weiterbildung im Rahmen der Reform Sekundarstufe I im Kanton Solothurn*. Solothurn: PH FHNW.
- Pädagogische Hochschule FHNW (2013): *Allgemeine Kompetenzziele und Deskriptoren nqf.ch-HS, Pädagogische Hochschule FHNW, Lehrberufe, Brugg*.
- Pädagogische Hochschule FHNW; Departement Bildung, Kultur und Sport Kanton Aargau & Departement für Bildung und Kultur Kanton Solothurn (2014): *Instrument zur Schulevaluation und zur Schulentwicklung: Bewertungsraster zu den schulischen Integrationsprozessen an der Aargauer und Solothurner Volksschule*. [www.schulevaluation-ag.ch/downloads_oeffentlicher_bereich.cfm; 31.01.2014]
- Pädagogische Hochschule Zentralschweiz (PHZ) Zug (2007): *Professionsstandards PHZ Zug*. Zug: PHZ.
- Sieber, Barbara (2009): *Kompetenzfelder für erfolgreiches Lerncoaching. Arbeitspapier für einen Workshop anlässlich der Tagung «Lerncoaching im Unterricht» der Pädagogischen Hochschule FHNW vom 29. August 2009*. Aarau: PH FHNW.
- Sleurs, Willy (Editor) (2008): *Competencies for ESD (Education for Sustainable Development) teachers. A framework to integrate ESD in the curriculum of teacher training institutes*. Brussels. [www.unece.org/fileadmin/DAM/env/esd/inf.meeting.docs/EGonInd/8mtg/CSCCT%20Handbook_Extract.pdf]
- Widmer-Wolf, Patrik; Kleeb, Heidi & Thierstein, C. (2014): *Entwicklungsperspektiven entwickeln über den Dialog zu beruflichen Kompetenzen – Ein Pilotversuch im Kanton Solothurn*. In: *Babara Sieber (Hrsg.), Kompetenzmanagement. Erfahrungen und Perspektiven zur beruflichen Entwicklung von Lehrenden in Schule und Weiterbildung*. Bern: hep.
- Widmer-Wolf, Patrik & Kunz-Egloff, Barbara (2011): *Entwicklung eines Kompetenzprofils «Förderung und Integration an der Volksschule» zuhanden des Erziehungsdepartements des Kantons Basel-Stadt*. Aarau: PH FHNW.

Überblick über die Sammlung

Allgemeine Kompetenzziele der PH FHNW Lehrberufe

Teilhabe am professionsspezifischen Fachdiskurs

Die Lehrperson nimmt am aktuellen professionsspezifischen Fachdiskurs teil. Sie kann Wissen und Erfahrungen aus unterschiedlichen Kompetenzbereichen zueinander in Beziehung setzen und Verbindungen zwischen Alltagsbeobachtungen und Fachdiskussion herstellen.

Lernen und Entwicklung

Die Lehrperson versteht, wie Schülerinnen und Schüler lernen und sich entwickeln. Sie ist sich dabei des Spannungsverhältnisses von individuellen Entwicklungszielen und der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Anforderungen und Normen bewusst und kann zwischen diesen beiden Polen vermitteln. Sie ist fähig, Lernprozesse individuell und gruppenbezogen zu fördern und dadurch persönliche, kognitive und soziale Entwicklungen anzuregen und zu unterstützen.

Gestaltung von Entwicklungs-, Lern- und Bildungsprozessen

Die Lehrperson unterstützt Entwicklungs-, Lern- und Bildungsprozesse auf der Grundlage professionsspezifischen Fachwissens, des Lehrplans und der Schulprogramme sowie der darauf beruhenden Planung. Sie kann Lernprozesse fachkompetent, altersstufengerecht und vielfältig ermöglichen. Sie verfügt über Grundformen des Lehrens und Lernens sowie über erweiterte Lehr- und Lernformen, um Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler unter dem Aspekt des Individualisierens und Differenzierens zu gestalten. Sie kann verschiedene Aspekte des Unterrichtens systematisch evaluieren und ihre Unterrichtspraxis gemäss wissenschaftlich anerkannten Qualitätskriterien weiterentwickeln.

Handlungsfelder / Kompetenzbereiche

Wissen und Informationen

Kann sich neues Wissen und aktuelle Informationen, die für das berufliche Handeln relevant sind, erschliessen und diese mit Alltagserfahrungen und der Alltagspraxis in Beziehung setzen.

Aktuelle Entwicklungen

Kann aktuelle Entwicklungen (gesellschaftliche, politische, ökonomische, ökologische, usw.) wahrnehmen, analysieren und deren Relevanz für das berufliches Handeln erkennen.

Entwicklung von Lernkompetenz

Kann die Lernenden altersentsprechend darin unterstützen, ihr eigenes Verstehen und Lernen zu überprüfen, zu steuern und zu dokumentieren.

Lernunterstützung

Kann bei der Lernunterstützung die individuellen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler berücksichtigen.

Mehrperspektivisches Denken

Kann die Schülerinnen und Schüler darin unterstützen, verschiedene Sichtweisen zu prüfen und eine eigenständige Position zu entwickeln.

Kompetenzen und Ziele

Kann anzustrebende Kompetenzen formulieren und daraus sinnvolle Lernziele ableiten.

Lerngegenstände/Fachinhalte

Kann Lerngegenstände und Fachinhalte zielführend auswählen und Lerngegenstände entwicklungs- und lernstandsgerecht aufarbeiten.

Unterrichtsorganisation

Kann Unterricht lernwirksam organisieren.

Lern-, Sozial- und Partizipationsformen

Kann Lern-, Sozial- und Partizipationsformen situationsadäquat auswählen und einsetzen.

Lehrmittel- und Medieneinsatz

Verfügt über ein breites Repertoire an Einsatzformen von Lehr- und Hilfsmitteln und kann dieses zielführend nutzen.

Allgemeine Kompetenzziele der PH FHNW Lehrberufe

Diagnose und Beurteilung

Die Lehrperson kann Schülerinnen und Schüler differenziert in ihrem Entwicklungs- und Lernstand sowie ihrem sozialen Kontext erfassen und daraus Ansatzpunkte für deren Förderung ableiten. Sie setzt dabei unterschiedliche Beobachtungs- und Beurteilungsformen ein und kennt deren Funktion und Wirkung. Sie ist sich des Spannungsfeldes zwischen Förderung und Selektion bewusst.

Umgang mit Heterogenität

Die Lehrperson berücksichtigt in ihrem Denken und Handeln die Heterogenität der Schülerinnen und Schüler u.a. in Bezug auf Lern- und Entwicklungsvoraussetzungen, sozioökonomischen Status, Kultur und Geschlecht. Sie verfügt über Kenntnisse, die sie darin unterstützen, in Unterricht, Schule und Elternarbeit den verschiedenen Aspekten von Heterogenität Raum und Struktur zu geben. Sie kann sich in unterschiedlichen Situationen sprachlich reflektiert artikulieren.

Kommunikation und Zusammenarbeit

Die Lehrperson kennt grundlegende Dynamiken kommunikativen Handelns in sozialen Kontexten. Sie trägt auf dieser Grundlage zu einem unterstützenden sozialen Umfeld und einer von Wertschätzung geprägten Arbeits- und Lernkultur bei. Sie kann sachbezogen mit anderen Lehrpersonen, mit der Schulleitung, mit Eltern, Behörden und allen weiteren am Schulfeld Beteiligten kooperieren.

Handlungsfelder / Kompetenzbereiche

Lern- und Entwicklungsstand

Kann mit verschiedenen Verfahren und Instrumenten den Lernstand und die Lernentwicklung der Schülerinnen und Schüler erkennen und überprüfen sowie daraus weitere Fördermassnahmen ableiten.

Diagnostische Merkmale

Kann grundlegende diagnostische Kategorien und Merkmale erkennen.

Umgang mit Verschiedenheit

Kann durch einen verständnisvollen und reflektierten Umgang mit der Verschiedenheit der Erziehungsberechtigten sowie der Schülerinnen und Schülern zu einem differenzverträglichen Klima beitragen.

Unterrichtsgestaltung und Lernangebote

Kann die Lernangebote auf die Verschiedenheit der Schülerinnen und Schüler anpassen und für die Lernprozesse nutzen.

Zusammenleben/Lern- und Arbeitsklima

Kann die Gemeinschaftsbildung in der Schule unterstützen und dazu beitragen, auf allen Ebenen ein konstruktives und kooperatives Lern- und Arbeitsklima zu schaffen.

Beziehungsgestaltung

Kann die Beziehungen am Arbeitsplatz so gestalten, dass Lernen und Kooperation möglich sind.

Gesprächsführung/Kommunikation

Verfügt über Wissen und Grundlagen zu Sprache und Kommunikation und kann diese zur Förderung von Lernen, gegenseitigem Austausch und Kooperation einsetzen und nutzen

Digitale Medien

Kann digitale Medien und IT-Anwendungen sinnvoll und zielgerichtet für die Kommunikation und die Zusammenarbeit in der Schule nutzen.

Konfliktmanagement/Unterrichtsstörungen

Kann Konflikte wahrnehmen und zu deren Lösung beitragen.

Kooperation

Kann im Arbeitsumfeld Kooperation und Zusammenarbeit initiieren, unterstützen und nutzen.

Allgemeine Kompetenzziele der PH FHNW Lehrberufe

Handeln im institutionellen und gesellschaftlichen Kontext

Die Lehrperson kann institutionell handeln und kennt die gesellschaftliche Funktion des Gesamtsystems Schule sowie die Wirkweisen seiner Entwicklung. Sie kann soziale Systeme analysieren und daraus abgeleitet Interventionen und Projekte im Hinblick auf Entwicklungsziele konzipieren und durchführen. Sie trägt durch ihr professionsspezifisches Fachwissen und ihr adäquates Organisationshandeln zur Team- und Schulentwicklung bei. Sie versteht die gesellschaftliche Funktion ihres Berufes und verfügt über ein reflektiertes Rollenbewusstsein unter Berücksichtigung rechtlicher, ethischer und demokratischer Grundsätze.

Professionelle Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität

Die Lehrperson evaluiert und reflektiert kontinuierlich die Wirkung ihres professionellen Handelns. Sie gestaltet ihre professionelle Weiterentwicklung gezielt vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Lern- und Qualifizierungsangebote, der eigenen Berufsbiographie, der Schulentwicklung vor Ort sowie vor dem Hintergrund bestehender oder neuer Spezialfunktionen in Bildungsorganisationen.

Übernahme von institutionell definierten Spezialfunktionen

Eine Lehrperson, die institutionell definierte Spezialfunktionen in Bildungsorganisationen übernimmt (insbesondere Leitungs- und Stabsfunktionen), kann soziale Systeme analysieren und daraus abgeleitete Interventionen im Hinblick auf Entwicklungsziele konzipieren. Sie kann komplexe Projekte in Systemen planen, umsetzen bzw. begleiten sowie evaluieren. Sie verfügt über ein reflektiertes Rollenbewusstsein, vor dessen Hintergrund sie situations- und aufgabenadäquat handelt.

Handlungsfelder / Kompetenzbereiche

Berufsauftrag

Kann im Rahmen des Berufsauftrags die Aufgaben, Arbeitsschwerpunkte und Zuständigkeiten als Lehrerin/Lehrer in der Schule, im Kollegium und im Team verantwortungsvoll und professionell wahrnehmen.

Rolle in Schule und Gesellschaft

Kann die gesellschaftliche Funktion des Gesamtsystems Schule und die eigene Rolle darin als Lehrer/-in unter Berücksichtigung von rechtlichen, ethischen und demokratischen Grundsätzen erkennen und entsprechend handeln.

Inner- und ausserschulische Lernorte

Kann für die Schule bedeutsame ausserschulische Kontakte aufbauen und nutzen sowie die Schule und Schulhausumgebung als Lernort mitgestalten.

Individuelle/Standortbestimmung

Kann das berufliche Handeln reflektieren, evaluieren und damit den Stand der beruflichen Entwicklung im Blick behalten.

Professionelle Weiterentwicklung

Kann die eigene berufliche Entwicklung ziel- und leistungsorientiert (oder auftragsorientiert) steuern und planen sowie die eigenen Kompetenzen laufend überprüfen und ergänzen.

Selbstmanagement

Kann sich selbst und die eigenen Möglichkeiten im beruflichen Handeln wahrnehmen und steuern sowie mit den eigenen Ressourcen bewusst und sorgfältig umgehen.

Identität/Gemeinsame Orientierung

Kann mit dem eigenen Führungshandeln zu einer gemeinsamen Schulkultur und Schulidentität beitragen.

Schule als Organisation

Kann die Schule unter Berücksichtigung von Organisationstheorien führen.

Gestaltung und Entwicklung der Schule

Kann die Schule gemäss Zielen und Vorgaben weiterentwickeln.

Führung und Leadership

Kann Führung situationsadäquat und rollenbewusst wahrnehmen und gestalten.

Personalführung und Personalentwicklung

Kann Mitarbeitende so führen, dass Leistung und Arbeitszufriedenheit im Einklang stehen und Mitarbeitende ihre professionellen Kompetenzen einsetzen und weiterentwickeln können.

Kommunikation und Zusammenarbeit

Kann Kommunikations- und Kooperationsprozesse so organisieren, dass sie die Leistung und die Zufriedenheit der Beteiligten verbessern.

Selbstmanagement

Kann sich als Führungsperson selbst so steuern, dass die eigene Leistungsfähigkeit und die persönliche Zufriedenheit erhalten bleiben.

Die Kompetenzen im Detail

1 Teilhabe am professionsspezifischen Fachdiskurs

Die Lehrperson nimmt am aktuellen professionsspezifischen Fachdiskurs teil. Sie kann Wissen und Erfahrungen aus unterschiedlichen Kompetenzbereichen zueinander in Beziehung setzen und Verbindungen zwischen Alltagsbeobachtungen und Fachdiskussion herstellen.

Wissen und Informationen Kann sich neues Wissen und aktuelle Informationen, die für das berufliche Handeln relevant sind, erschliessen und diese mit Alltagserfahrungen und der Alltagspraxis in Beziehung setzen.
Als Berufsperson à jour bleiben Kann sich neues professionsspezifisches Wissen (z.B. aus Fachliteratur, Referaten, Forschungsberichten) erschliessen und damit, gemessen an den Qualitätsstandards des Lehrberufs, als Berufsperson à jour bleiben.
Aktuelle Konzepte prüfen und nutzen Kann aktuelle Konzepte auf die Bedeutung für ihr berufliches Handeln prüfen und für dieses nutzen.
Fachliches und fachdidaktisches Wissen aufbauen Kann sich innerhalb der eigenen Fachdisziplin neues Wissen erschliessen, fachliche, fachdidaktische und methodische Kenntnisse laufend aktualisieren und ins berufliche Handeln einbauen.
Weiterbildung planen Kann sich über die für die eigene Tätigkeit relevanten Weiterbildungen informieren und die eigene Weiterbildung gezielt und längerfristig planen.
Forschungsergebnisse erschliessen Kann aktuelle Forschungsergebnisse erschliessen, in Bezug auf die eigene Praxis reflektieren und die daraus erworbenen Erkenntnisse für die Gestaltung des Unterrichts nutzen.
Aktuelle Entwicklungen Kann aktuelle Entwicklungen (gesellschaftliche, politische, ökonomische, ökologische...) wahrnehmen, analysieren und deren Relevanz für das berufliche Handeln erkennen.
Schulpolitische Entwicklungen mittragen Ist in der Lage, sich über schulpolitische Entwicklungen, schulgesetzliche Vorgaben, Regelungen und Instrumente zu informieren und kann diese im eigenen beruflichen Handeln gebührend berücksichtigen.
Gesellschaftliche Entwicklungen aufnehmen Kann gesellschaftliche Entwicklungen und Veränderungen (ökologische, ökonomische und sozio-kulturelle) analysieren, Spannungsfelder erkennen und das eigene berufliche Handeln dazu in Beziehung setzen.
Grundlagen zu BNE erarbeiten Kann sich mit den Anliegen und Zielen einer Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BNE) auseinandersetzen, sich Grundlagen und didaktische Prinzipien dazu erarbeiten und daraus Folgerungen für die Schul- und Unterrichtsentwicklung ableiten.
Persönlichen Lebensstil reflektieren Kann den eigenen persönlichen Lebensstil reflektieren, innerhalb der Pluralität von Lebensformen verorten und daraus eine relativierte Sicht auf die Heterogenität der Schülerinnen und Schüler und der Erziehungsberechtigten ableiten.
Mit politischen Situationen umgehen Kann die Kräfteverhältnisse in lokalen (und globalen) Gemeinschaften analysieren und mit politischen Situationen sachlich und mit der nötigen Distanz umgehen.
Grundlagen zum systemischen Denken erarbeiten Kann sich Wissen und Kenntnisse zum systemischen Denken erarbeiten.

2 Lernen und Entwicklung

Die Lehrperson versteht, wie Schülerinnen und Schüler lernen und sich entwickeln. Sie ist sich dabei des Spannungsverhältnisses von individuellen Entwicklungszielen und der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Anforderungen und Normen bewusst und kann zwischen diesen beiden Polen vermitteln. Sie ist fähig, Lernprozesse individuell und gruppenbezogen zu fördern und dadurch persönliche, kognitive und soziale Entwicklungen anzuregen und zu unterstützen.

Entwicklung von Lernkompetenz Kann die Lernenden altersentsprechend darin unterstützen, ihr eigenes Verstehen und Lernen zu überprüfen, zu steuern und zu dokumentieren.
Lernstrategien erarbeiten Kann mit den Schülerinnen und Schülern Lernstrategien im Umgang mit verschiedenen Lerngegenständen und Lernmedien erarbeiten.
Lernen reflektieren Kann die Schülerinnen und Schüler anleiten und unterstützen, ihr Lernen zu reflektieren, dieses selber zu steuern und über ihre eigenen Lerngewohnheiten nachzudenken.
Eigenständigkeit unterstützen Kann die Schülerinnen und Schüler befähigen, ein Thema in Eigenverantwortung zu bearbeiten.
Lernprozesse eigenständig dokumentieren Kann den Schülerinnen und Schülern Instrumente und Verfahren vermitteln, damit sie ihre Lernprozesse eigenständig dokumentieren können (z.B. Lerntagebuch, Fotodokumentation, E-Portfolio).
Lernunterstützung Kann bei der Lernunterstützung die individuellen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler berücksichtigen.
An Vorwissen anknüpfen Kann Lernsituationen so gestalten, dass sie mit dem Vorwissen oder Vorkönnen der Schülerinnen und Schüler verknüpft sind.
Mit Fehlern konstruktiv umgehen Kann Lernschwierigkeiten, Fehlüberlegungen und fehlerhafte Lösungen von Schülerinnen und Schülern konstruktiv und lösungsorientiert für deren weitere Lernprozesse nutzen.
Problemklärung vornehmen Kann bei beratenden Interventionen mit den Lernenden eine Problemklärung vornehmen, Ursachen von Lernschwierigkeiten aufdecken und gemeinsam Lösungen finden.
Lernen sichern Kann Schülerinnen und Schüler darin unterstützen, das Gelernte durch Repetition, Übung, Anwendung und Vernetzung zu festigen.
Problemlösestrategien vermitteln Kann Schülerinnen und Schüler darin unterstützen, Problemlösestrategien und eigene Lösungswege zu entwickeln und diese zu reflektieren.
Anerkennung zeigen Kann Anerkennung gegenüber den individuellen Lernfortschritten der einzelnen Schülerinnen und Schüler zum Ausdruck bringen (in Bezug auf Sach-, Selbst- und Sozialkompetenz).
Lernfortschritte aufzeigen Kann den Schülerinnen und Schülern deren Lernfortschritte und Kompetenzerweiterungen aufzeigen.
Fähigkeiten und Potenziale unterstützen Kann die individuellen Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler so unterstützen, dass ihre Fähigkeiten und Potenziale zum Tragen kommen.

Mehrperspektivisches Denken

Kann die Schülerinnen und Schüler darin unterstützen, verschiedene Sichtweisen zu prüfen und eine eigenständige Position zu entwickeln.

Subjektive Denkweise reflektieren

Kann Schülerinnen und Schüler anhalten, ihre eigenen Anschauungen und Annahmen infrage zu stellen, um ihre eigene Denkweise zu erweitern.

Kritisches Denken anregen

Kann die Schülerinnen und Schüler dazu anleiten, widersprüchliche Annahmen und Sichtweisen zu einem Thema zu erkennen.

Wertorientierungen erkennen

Kann Schülerinnen und Schüler darin unterstützen, unterschiedliche Möglichkeiten der Darstellung eines Sachverhalts zu erkennen und die dahinter liegenden Wertorientierungen zu erfassen.

Unterschiedliche Sichtweisen moderieren

Kann Diskussionen zu Themen anleiten, zu denen unterschiedliche Perspektiven möglich sind (z.B. ethische, politische, fachliche Positionen).

Austausch und Kooperation unterstützen

Kann bei den Schülerinnen und Schülern Austausch und Zusammenarbeit fördern und unterstützen.

3 Gestaltung von Entwicklungs-, Lern- und Bildungsprozessen

Die Lehrperson unterstützt Entwicklungs-, Lern- und Bildungsprozesse auf der Grundlage professionsspezifischen Fachwissens, des Lehrplans und der Schulprogramme sowie der darauf beruhenden Planung. Sie kann Lernprozesse fachkompetent, altersstufengerecht und vielfältig ermöglichen. Sie verfügt über Grundformen des Lehrens und Lernens sowie über erweiterte Lehr- und Lernformen, um Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler unter dem Aspekt des Individualisierens und Differenzierens zu gestalten. Sie kann verschiedene Aspekte des Unterrichtens systematisch evaluieren und ihre Unterrichtspraxis gemäss wissenschaftlich anerkannten Qualitätskriterien weiterentwickeln.

Kompetenzen und Ziele

Kann anzustrebende Kompetenzen formulieren und daraus sinnvolle Lernziele ableiten.

Lernziele begründen

Kann die gesellschaftliche und fachliche Bedeutung von Lernzielen begründen und in einem Kompetenzrahmen verorten.

Kompetenzziele weiterführender Schulstufen kennen

Kennt die erforderlichen Kompetenzen für weiterführende Schulstufen und Schultypen und kann daraus Folgerungen für Kompetenz- und Lernziele ableiten.

Kompetenzaufbau überblicken

Kann den Kompetenzaufbau der Lernenden über mehrere Schuljahre überblicken und bei der Unterrichtsplanung berücksichtigen.

Lernplanung unterstützen

Kann mit den Schülerinnen und Schülern übersichtliche und realistische Tages-, Wochen- oder Monatspläne erstellen.

Basislernziele definieren

Kann verbindliche, stufenspezifische Basislernziele für alle Schülerinnen und Schüler definieren.

Lerngegenstände / Fachinhalte

Kann Lerngegenstände und Fachinhalte zielführend auswählen und Lerngegenstände entwicklungs- und lernstandsgerecht aufarbeiten.

Lerninhalte begründen

Kann die Auswahl der Lerninhalte in Bezug auf ihre gesellschaftliche und fachliche Relevanz überprüfen und begründen.

Exemplarische Inhalte auswählen

Kann exemplarische Inhalte auswählen.

Vorwissen aktivieren	Kann die Erfahrungen und das Wissen der Schülerinnen und Schüler aktivieren und für die Unterrichtsgestaltung nutzen.
Lerninhalte gliedern	Kann ausgewählte Lerninhalte sach- und lernlogisch (z.B. vom Konkreten zum Abstrakten) gliedern.
Situativ planen	Kann Lernprozesse situativ planen und gestalten und Lernaufträge in authentische, alltagstypische Kontexte einbetten.
Fächerübergreifend unterrichten	Kann fachliche Zusammenhänge zwischen den Fachbereichen im Unterricht herstellen.
Lebensweltbezüge schaffen	Kann im Unterricht Bezüge zur Alltags- und Lebenswelt und den Interessen der Schülerinnen und Schülern schaffen.
Aktuelle Themen einbeziehen	Kann aktuelle Themen für den Unterricht aufbereiten.
Ressourcen im Schulumfeld nutzen	Kann die Möglichkeiten der näheren Umgebung sowie der verfügbaren Ressourcen von Menschen im Umfeld der Schule für den Unterricht nutzen.
Unterrichtsorganisation	Kann Unterricht lernwirksam organisieren.
Lernzeit effizient nutzen	Kann den Unterricht so gestalten, dass die Lernzeit effizient genutzt wird (time on task).
Verbindlichkeit einfordern	Kann Verbindlichkeiten transparent kommunizieren und konsequent einfordern.
Erfolgslebnisse schaffen	Kann im Unterricht dafür sorgen, dass Schülerinnen und Schülern Erfolgslebnisse erfahren und sich selbstwirksam erleben können.
Vielfältige Lernzugänge eröffnen	Kann den Unterricht so gliedern, dass er den Schülerinnen und Schüler vielfältige Lernzugänge eröffnet.
Hohe Schüleraktivität ermöglichen	Kann Impulse, Fragen- und Problemstellungen so im Unterricht aufgreifen und damit den Sprech- und Arbeitsanteil der Schülerinnen und Schüler hoch halten.
Lern-, Sozial- und Partizipationsformen	Kann Lern-, Sozial- und Partizipationsformen situationsadäquat auswählen und einsetzen.
Unterricht rhythmisieren	Kann den Unterricht altersgemäss, sach- und situationsgerecht rhythmisieren.
Erweiterte Lernformen einsetzen	Kennt die Möglichkeiten und Grenzen von erweiterten Lehr- und Lernformen (Planarbeit, Projekte, Freiarbeit, kooperatives Lernen) und kann diese im Unterricht gezielt einsetzen.
Flexibel reagieren	Kann sich bei der Unterrichtsdurchführung sowohl an der Planung orientieren als auch bei Unvorhergesehenem flexibel reagieren.
Selbstgesteuerten Unterricht ausbalancieren	Kann im Unterricht eine stufenadäquate Balance zwischen selbstgesteuertem Lernen und geführtem Unterricht finden.
Inhaltliche Diskussionen anregen	Kann konstruktive inhaltliche Diskussionen anregen.
Erfahrungen ermöglichen	Kann den Schülerinnen und Schülern reale Erfahrungen ermöglichen und diese mit ihnen reflektieren.

Konzepte erarbeiten

Kann mit Schülerinnen und Schülern einen Begriff oder ein Konzept erarbeiten und sie dabei aktiv miteinbeziehen.

Soziale Kompetenzen aufbauen

Kann den Aufbau von sozialen und kommunikativen Kompetenzen der Schülerinnen und Schülern mit unterschiedlichen Praxisformen gezielt fördern.

Lehrmittel- und Medieneinsatz

Verfügt über ein breites Repertoire an Einsatzformen von Lehr- und Hilfsmitteln und kann dieses zielführend nutzen.

Lehrmittel gezielt einsetzen

Kann Fachlehrmittel bewerten, auswählen und den Zielsetzungen des Lehrplans entsprechend einsetzen.

Unterschiedliche Medien einsetzen

Kann vielfältige Medien lernziel-, inhalts- und adressatengerecht sowie in entsprechender Qualität einsetzen.

Lehrmaterialien anpassen

Kann Lehrmaterialien selbst herstellen oder anders zusammenstellen, damit eine Passung mit dem Lern- und Entwicklungsstand der Schülerinnen und Schüler möglich wird.

4 Diagnose und Beurteilung

Die Lehrperson kann Schülerinnen und Schüler differenziert in ihrem Entwicklungs- und Lernstand sowie ihrem sozialen Kontext erfassen und daraus Ansatzpunkte für deren Förderung ableiten. Sie setzt dabei unterschiedliche Beobachtungs- und Beurteilungsformen ein und kennt deren Funktion und Wirkung. Sie ist sich des Spannungsfeldes zwischen Förderung und Selektion bewusst.

Lern- und Entwicklungsstand

Kann mit verschiedenen Verfahren und Instrumenten den Lernstand und die Lernentwicklung der Schülerinnen und Schüler erkennen und überprüfen sowie daraus weitere Fördermassnahmen ableiten.

Lern- und Entwicklungsstand erfassen

Kann verschiedene Verfahren zur Erfassung des Lern- und Entwicklungsstands anwenden (Beobachtung, Lerndialoge, Lernkontrollen, Tests).

Fördermassnahmen ableiten

Kann aufgrund des festgestellten Lern- und Entwicklungsstands die nächsten Lernschritte und die entsprechenden Fördermassnahmen ableiten.

Lernfortschritte beurteilen

Kann Lernbeurteilungen vornehmen, in denen individuelle Kompetenzen und Lernfortschritte der Schülerinnen und Schüler erfasst und beurteilt werden können (z. B. Projektarbeiten, Lerntagebücher, Lernportfolios, Prüfungen und aussagekräftige Arbeiten).

Selbstbeurteilung unterstützen

Kann die Schülerinnen und Schüler darin anleiten, ihre schulischen Leistungen selbst zu beurteilen.

Lernentwicklung dokumentieren

Kann die Lernentwicklung der Schülerinnen und Schüler so dokumentieren, dass die Beurteilung darauf abgestützt werden kann.

Nach Kriterien beurteilen

Kann die Beurteilung von Schulleistungen entlang von Kriterien vornehmen.

Beurteilungsinstrumente prüfen

Kann Beurteilungs- und Bewertungsinstrumente auf ihre Zuverlässigkeit und Aussagekraft hin prüfen.

Beurteilungsinstrumente einsetzen

Kann verschiedene Beurteilungs- und Bewertungsinstrumente (formativ, summativ und prognostisch) ziel- und sachgerecht einsetzen.

Lernkontrollen individuell anpassen

Kann bei Schülerinnen und Schülern mit Beeinträchtigungen und Behinderungen Lernkontrollen oder Prüfungen so gestalten, dass sie ihre Kompetenzen zeigen können.

Kantonale Verfahren und Instrumente anwenden
Kann die kantonalen Verfahren und die entsprechenden Arbeitshilfen zu individuellen Fördermassnahmen situationsgerecht anwenden (z.B. individuelle Lernziele, Verlangsamung, Beschleunigung, Schulisches Standortgespräch).
Ermessensspielraum nutzen
Kann den Ermessensspielraum bei der Gesamtbeurteilung unter Einbezug unterschiedlicher Gesichtspunkte und Kriterien nutzen (z.B. summative Benotung, Zeugnis).
Gesamtbeurteilung vornehmen
Kann aus verschiedenen Lernergebnissen – bezogen auf die Lernziele des Lehrplanes – eine Gesamtbeurteilung vornehmen.
Laufbahnentscheide breit abstützen
Kann Laufbahnentscheide auf eine Gesamtbeurteilung abstützen, bei der sowohl die individuellen Fähigkeiten als auch der Lern- und Kompetenzzuwachs in transparenter Weise berücksichtigt werden.
Umstufungen vornehmen
Kann bei Umstufungen von Schülerinnen und Schülern sachlich und rechtlich korrekt handeln sowie Expertinnen und Experten zum richtigen Zeitpunkt einschalten (z.B. Erziehungsberatung, Schulpsychologischen Dienst).
Diagnostische Merkmale
Kann grundlegende diagnostische Kategorien und Merkmale erkennen.
Ursachen für Misserfolg erkennen
Kann die Ursachen für schulischen Misserfolg erkennen und unter altersgerechtem Einbezug der Schülerinnen und Schüler sowie der Erziehungsberechtigten Schlüsse für die Förderung auf verschiedenen Ebenen ziehen (Schule, Unterricht, Einzelförderung, Elternhaus).
Bildungsbedürfnisse/Behinderungen erkennen
Kann verschiedene diagnostische Merkmale für besondere Bildungsbedürfnisse oder Behinderungen erkennen (z.B. Teilleistungsstörungen, Hochbegabung, ADHS, Spracherwerbsstörungen, Lese- und Rechtschreibschwäche, Diskalkulie, Autismus, geistige Behinderung).
Individuelle und soziale Gefährdungen erkennen
Kann Merkmale der verschiedenen Gefährdungen für die Schülerinnen und Schüler erkennen (z.B. Mobbing, Gewalt, Drogen, Suizidalität) und kann entsprechend handeln oder Hilfe beziehen.

5 Umgang mit Heterogenität

Die Lehrperson berücksichtigt in ihrem Denken und Handeln die Heterogenität der Schülerinnen und Schüler u.a. in Bezug auf Lern- und Entwicklungsvoraussetzungen, sozioökonomischen Status, Kultur und Geschlecht. Sie verfügt über Kenntnisse, die sie darin unterstützen, in Unterricht, Schule und Elternarbeit den verschiedenen Aspekten von Heterogenität Raum und Struktur zu geben. Sie kann sich in unterschiedlichen Situationen sprachlich reflektiert artikulieren.

Umgang mit Verschiedenheit
Kann einen verständnisvollen und reflektierten Umgang mit der Verschiedenheit der Erziehungsberechtigten sowie der Schülerinnen und Schüler pflegen.
Unterschiedliche Lebensformen berücksichtigen
Kann unterschiedliche gesellschaftliche und kulturelle Lebensformen wahrnehmen und akzeptieren, deren Auswirkungen auf Schule und Unterricht erkennen und im eigenen Handeln berücksichtigen.
Heterogenität der Erziehungsberechtigten beachten
Kann der Heterogenität der Erziehungsberechtigten und ihren unterschiedlichen Ressourcen Rechnung tragen, ihnen Wertschätzung entgegenbringen und die Art der Kommunikation entsprechend anpassen.
Differenzverträgliches Unterrichtsklima schaffen
Kann ein Unterrichtsklima schaffen, das einen verständnisvollen Umgang mit Verschiedenheit gewährleistet.

<p>Unterrichtsgestaltung und Lernangebote Kann die Lernangebote auf die Verschiedenheit der Schülerinnen und Schüler anpassen und für die Lernprozesse nutzen.</p>
<p>Individuelle Lernbegleitung planen Kann Möglichkeiten zur individuellen lernprozessbezogenen Begleitung als regelmässigen Bestandteil im Unterricht gezielt einplanen.</p>
<p>Fördermassnahmen integrieren Kann Fördermassnahmen in den Unterricht integrieren (z.B. Stütz- und Zusatzangebote wie Integrierte Heilpädagogik, DaZ, Angebote für besondere Begabungen).</p>
<p>Besondere Bildungsbedürfnisse unterstützen Kann Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bildungsbedürfnissen und Behinderungen angemessene Lernunterstützungen und Lernumgebungen anbieten.</p>
<p>Emotionale Verfassung berücksichtigen Kann bei der Lernunterstützung erschwerte psychische Verfassungen von Schülerinnen und Schülern berücksichtigen (z.B. Widerstand, Ängste, Beschämung).</p>
<p>Unterschiedliche Lerntempi berücksichtigen Kann Lernangebote bei der Planung und Durchführung den unterschiedlichen Lerntempi der Schülerinnen und Schüler anpassen.</p>
<p>Erweiternde Lernangebote schaffen Kann für interessierte, engagierte und lernstarke Schülerinnen und Schüler vertiefende und erweiternde Lernangebote generieren.</p>
<p>Individuelle Lernziele anpassen Kann eine Anpassung von Lernzielen für Kinder mit besonderem Bildungsbedarf begründen und formulieren.</p>
<p>Gruppenbildung begründet vornehmen Kann Gruppeneinteilungen nach unterschiedlichen Kriterien und Prinzipien begründen und vornehmen (z.B. Leistungshomogenität, grösstmögliche Heterogenität, Interessenlage, Gender, Zufall).</p>
<p>Altersdurchmisches Lernen anregen Kann jahrgangsübergreifend und altersdurchmischt unterrichten.</p>
<p>Kooperatives Lernen initiieren und begleiten Kann im Unterricht Lernformen einsetzen, die den Schülerinnen und Schülern ein Lernen von- und miteinander ermöglichen (z.B. Gruppenpuzzle, Gruppenarbeiten, reziprokes Lernen, Peerteaching).</p>

6 Kommunikation und Zusammenarbeit

Die Lehrperson kennt grundlegende Dynamiken kommunikativen Handelns in sozialen Kontexten. Sie trägt auf dieser Grundlage zu einem unterstützenden sozialen Umfeld und einer von Wertschätzung geprägten Arbeits- und Lernkultur bei. Sie kann sachbezogen mit anderen Lehrpersonen, mit der Schulleitung, mit Eltern, Behörden und allen weiteren am Schulfeld Beteiligten kooperieren.

<p>Zusammenleben/Lern- und Arbeitsklima Kann die Gemeinschaftsbildung in der Schule unterstützen und dazu beitragen, auf allen Ebenen ein konstruktives und kooperatives Lern- und Arbeitsklima zu schaffen.</p>
<p>Wertschätzende Haltung zeigen Kann durch eine wertschätzende Haltung gegenüber den Mitgliedern des Schulteams sowie durch eine reflexive Haltung gegenüber der eigenen Arbeit zu einem konstruktiven Arbeitsklima beitragen.</p>
<p>Zu entspanntem Lernklima beitragen Kann dazu beitragen, im Kollegium und im Unterricht ein entspanntes, positives und humorvolles Arbeits- und Lernklima zu schaffen.</p>
<p>Konstruktiven Kommunikationsstil pflegen Kann zu einem offenen und konstruktiven Kommunikationsstil in der Schule beitragen und darauf achten, dass Kolleginnen und Kollegen einander zuhören und sich gegenseitig respektieren.</p>

Beziehungsgestaltung

Kann die Beziehungen am Arbeitsplatz so gestalten, dass Lernen und Kooperation möglich sind.

Beziehungen zu Schülerinnen und Schülern gestalten

Kann zu den Schülerinnen und Schülern eine tragfähige Beziehung aufbauen, die von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und Vertrauen geprägt ist.

Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen gestalten

Kann die Beziehung mit Kolleginnen und Kollegen so gestalten, dass eine konstruktive Zusammenarbeit möglich ist.

Beziehungen zu Erziehungsberechtigten gestalten

Kann die Beziehung zu den Erziehungsberechtigten so gestalten, dass eine gemeinsame Ausrichtung in der Erziehungsarbeit möglich wird.

Gesprächsführung/Kommunikation

Verfügt über Wissen und Grundlagen zu Sprache und Kommunikation und kann diese zur Förderung von Lernen, gegenseitigem Austausch und Kooperation einsetzen und nutzen.

Rollenadäquat kommunizieren

Kennt die Kriterien einer professionellen Gesprächsführung und kann sich in unterschiedlichen Gesprächssituationen und mit unterschiedlichen Gesprächspartnern (z.B. Kolleginnen und Kollegen, Schülerinnen und Schülern, Erziehungsberechtigten, Behörden) rollenadäquat und sachbezogen ausdrücken.

Unterschiedliche Gesprächsformen einsetzen

Kann unterschiedliche Gesprächsformen situationsgerecht einsetzen (Informationsaustausch, Standort- oder Beurteilungsgespräch, Gespräche im Hinblick auf schulische Übergänge, Problemlösegespräch etc.).

Offene Kommunikation im Kollegium pflegen

Kann im Team offen kommunizieren, Erfolge und Misserfolge ansprechen, Fragen und Schwierigkeiten mit Kolleginnen und Kollegen diskutieren und Lösungen entwickeln.

Kollegiales Feedback anwenden

Kennt Modelle und Gelingensbedingungen des kollegialen Feedbacks und kann diese in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen anwenden und für die eigene professionelle Weiterentwicklung nutzen.

Über Lernergebnisse informieren

Kann die Erziehungsberechtigten konstruktiv, wertschätzend und gut nachvollziehbar über das Lernen sowie die Lernergebnisse ihrer Kinder informieren.

Lernberatungsgespräche führen

Kann mit den Schülerinnen und Schülern sowie den Erziehungsberechtigten Lernberatungsgespräche führen.

Digitale Medien

Kann digitale Medien und IT-Anwendungen sinnvoll und zielgerichtet für die Kommunikation und die Zusammenarbeit in der Schule nutzen.

Digitale Medien nutzen

Kann digitale Medien und Online-Tools für die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen, Erziehungsberechtigten, Schülerinnen und Schülern und anderen Personen einsetzen und nutzen.

Dynamik von digitalen und sozialen Medien kennen

Kennt die Bedeutung von digitalen sozialen Netzwerken, kann sich darin bewegen und diese für die Arbeit in der Schule nutzen.

Zu Sorgfalt mit sozialen Netzwerken sensibilisieren

Kann Fragestellungen und Probleme, die im Zusammenhang mit digitalen sozialen Netzwerken auftauchen, erkennen, ansprechen sowie die Schülerinnen und Schüler für einen sorgfältigen Umgang damit sensibilisieren.

Vertraulichkeit mit persönlichen Daten pflegen

Ist sich der Problematik im Umgang mit vertraulichen Daten bewusst und kann sich für den sorgfältigen Umgang damit und den Schutz der Privatsphäre einsetzen.

Konfliktmanagement/Unterrichtsstörungen

Kann Konflikte wahrnehmen und zu deren Lösung beitragen.

Konflikte wahrnehmen

Kann Spannungen und Konflikte wahrnehmen und analysieren, wirksam intervenieren und auf konstruktive Weise mit den Betroffenen Lösungen entwickeln.

Ausgrenzung vorbeugen

Kann ausgrenzendem Verhalten wie Mobbing, Beschämung und Auslachen vorbeugen und beim Auftreten solcher Verhaltensweisen angemessen reagieren.

Eigenen Standpunkt vertreten

Kann bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten den eigenen Standpunkt vertreten und sachgerecht und lösungsorientiert argumentieren.

Konstruktives Feedback geben

Kann Unangenehmes und Kritisches in nicht verletzender Weise ansprechen und konstruktiv Feedback geben.

Mit Störungen umgehen

Kann aufgrund von Unterrichtsstörungen die eigene Rolle und die Unterrichtssituation analysieren und das eigene Handeln reflektieren.

Lernprozesse sichern

Kann bei Störungen im Unterricht dafür sorgen, dass die Lernprozesse nicht behindert werden.

Regeln aushandeln

Kann mit Schülerinnen und Schülern bzw. mit der Klasse Regeln und Massnahmen aushandeln sowie sich für deren Umsetzung konsequent einsetzen.

Konfliktlösung unterstützen

Kann die Schülerinnen und Schüler darin unterstützen, Konflikte sachbezogen und konstruktiv selber zu lösen.

Konflikte aushalten

Kann Meinungsverschiedenheiten und Konflikte mit den Erziehungsberechtigten aushalten sowie sachgerecht und lösungsorientiert argumentieren.

Kooperation

Kann im Arbeitsumfeld Kooperation und Zusammenarbeit initiieren, unterstützen und nutzen.

Sachbezogen zusammenarbeiten

Kann mit Kolleginnen und Kollegen, mit Spezialistinnen und Spezialisten, Fachstellen, Behörden vorgesetzten Instanzen sowie allen weiteren am Schulfeld Beteiligten ressourcenorientiert und sachbezogen zusammenarbeiten.

Gemeinsame Absprachen treffen

Kann mit Kolleginnen und Kollegen kooperieren und Absprachen treffen, damit in der Schule eine gemeinsame Ausrichtung des pädagogischen Handelns zum Tragen kommt.

Gemeinsam Verantwortung wahrnehmen

Kann Anforderungen an die Schule in gemeinsamer Verantwortung mit den Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen und die dazu nötigen Entwicklungen mittragen.

Erfahrungen austauschen

Kann persönliche Erfahrungen und eigenes spezifisches Wissen mit anderen Lehrpersonen sowie internen und externen Fachpersonen austauschen und reflektieren und die Erkenntnisse daraus für die Lösung aktueller Probleme, für die Weiterentwicklung der eigenen Unterrichtspraxis sowie für die Schule als Ganzes nutzen.

Zusammenarbeit zur Reflexion nutzen

Kann die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen zur Reflexion und zur Professionalisierung des beruflichen Handelns nutzen (z.B. gegenseitige Hospitation, kollegiales Feedback, Intervention).

Kompetenzen einbringen

Kann eigene Kompetenzen ins Team einbringen, eigenes Können anderen zur Verfügung stellen sowie Kompetenzen von Kolleginnen und Kollegen für die eigene Arbeit einbeziehen.

<p>Im Unterrichtsteam zusammenarbeiten</p> <p>Kann in einem Unterrichtsteam arbeiten und die Verantwortung für die Erreichung der Lern- und Unterrichtsziele der Klasse sowie für die systematische Evaluation und Weiterentwicklung des Unterrichts mittragen.</p>
<p>Im Klassenteam zusammenarbeiten</p> <p>Kann entsprechend der eigenen Rolle und der Aufgaben zum Gelingen einer unterrichtsbezogenen Zusammenarbeit im Klassenteam beitragen (z.B. als Klassenlehrperson, SHP, Lehrpersonen für Deutsch als Zweitsprache, Logopädin oder Logopäde, Werklehrperson).</p>
<p>Schulische Standortgespräche gestalten</p> <p>Kennt die eigene Rolle und die Aufgaben im Schulischen Standortgespräch und kann dieses in Kooperation mit den Beteiligten planen, gestalten und auswerten (z.B. mit Schülerinnen und Schülern, Erziehungsberechtigten, Lehrpersonen, SHP, Lehrperson für Deutsch als Zweitsprache, Logopäde oder Logopädin).</p>
<p>Kontakt mit Erziehungsberechtigten pflegen</p> <p>Kann den Kontakt und die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten aufbauen und pflegen.</p>
<p>Eigene Ansprüche vertreten</p> <p>Kann die Vorstellungen und Ansprüche gegenüber den Erziehungsberechtigten bezüglich ihrer Mitarbeit klar und deutlich kommunizieren.</p>
<p>Erziehungsberechtigte bei Förderplanung einbeziehen</p> <p>Kann die Schülerinnen und Schüler sowie die Erziehungsberechtigten in die Förderplanung einbeziehen und sie differenziert über Möglichkeiten und Auswahl von Fördermassnahmen informieren sowie diese auch begründen.</p>
<p>Mit Personen aus dem Schulumfeld zusammenarbeiten</p> <p>Kann die Zusammenarbeit mit Personen aus dem Schulumfeld (externen Fachpersonen und Fachstellen, Expertinnen und Experten, Anspruchsgruppen und Behörden) aufbauen und deren Ressourcen kohärent und koordiniert nutzen.</p>

7 Handeln im institutionellen und gesellschaftlichen Kontext

Die Lehrperson kann institutionell handeln und kennt die gesellschaftliche Funktion des Gesamtsystems Schule sowie die Wirkungsweisen seiner Entwicklung. Sie kann soziale Systeme analysieren und daraus abgeleitet Interventionen und Projekte im Hinblick auf Entwicklungsziele konzipieren und durchführen. Sie trägt durch ihr professionsspezifisches Fachwissen und ihr adäquates Organisationshandeln zur Team- und Schulentwicklung bei. Sie versteht die gesellschaftliche Funktion ihres Berufes und verfügt über ein reflektiertes Rollenbewusstsein unter Berücksichtigung rechtlicher, ethischer und demokratischer Grundsätze.

<p>Berufsauftrag</p> <p>Kann im Rahmen des Berufsauftrags die Aufgaben, Arbeitsschwerpunkte und Zuständigkeiten als Lehrperson in der Schule, im Kollegium und im Team verantwortungsvoll und professionell wahrnehmen.</p>
<p>Sich situationsgerecht verhalten</p> <p>Kennt die Rollen und Kompetenzen der unterschiedlichen Akteure und kann sich im Spannungsfeld Schulaufsicht – Schulleitung – Lehrerschaft professionell und situationsgerecht verhalten.</p>
<p>Schule als System wahrnehmen</p> <p>Kann die Schule als System wahrnehmen und laufende Entwicklungen in einen bildungspolitischen Kontext stellen.</p>
<p>Schule gegenüber Dritten vertreten</p> <p>Kann die öffentliche Aufgabe der Schule, die Anliegen der Lehrerschaft sowie Reformvorhaben gegenüber Dritten (z.B. Erziehungsberechtigten, vorgesetzten Stellen) sachgerecht darstellen und vertreten.</p>
<p>Sich an der Team- und Schulentwicklung beteiligen</p> <p>Kann sich an Projekten und Prozessen der Schulentwicklung aktiv und verantwortlich beteiligen.</p>
<p>Wissen und Erfahrungen einbringen</p> <p>Kann eigenes Fachwissen und Erfahrungen einbringen und sich für die Weiterentwicklung des Teams und der Schule engagieren.</p>

Gemeinsame Haltung entwickeln

Kann mit Kolleginnen und Kollegen eine gemeinsame Haltung gegenüber den Standards professionellen Handelns entwickeln und die eigene Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern sowie den Erziehungsberechtigten daran ausrichten.

Administrative Aufgaben ausführen

Kann die administrativen Arbeiten, die während des Schuljahres anfallen, effektiv und im Sinne der gesamten Schuladministration ausführen.

Finanzielle Mittel sinnvoll einsetzen

Kann die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel sinn- und massvoll einsetzen.

Rolle in Schule und Gesellschaft

Kann die gesellschaftliche Funktion des Gesamtsystems Schule und die eigene Rolle darin als Lehrperson unter Berücksichtigung von rechtlichen, ethischen und demokratischen Grundsätzen erkennen und entsprechend handeln.

Sich aktiv und konstruktiv einbringen

Kann sich aktiv und konstruktiv an der Entwicklungs- und Wertediskussion in der Schule beteiligen.

Gemeinsame Werte und Ziele mittragen und umsetzen

Kann die ausgehandelten Werte, Leitsätze und Entwicklungsvorhaben mittragen sowie auf Ebene Schule und Klasse vertreten und umsetzen.

Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Fragen führen

Kann sich im Dialog mit Kolleginnen und Kollegen, Erziehungsberechtigten und Fachpersonen mit gesellschaftlichen Fragen auseinandersetzen.

Leitbild der nachhaltigen Entwicklung verstehen

Kann das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung verstehen und Aspekte davon im eigenen Unterricht integrieren.

Inner- und ausserschulische Lernorte

Kann für die Schule bedeutsame ausserschulische Kontakte aufbauen und nutzen sowie die Schule und Schulhausumgebung als Lernort mitgestalten.

Ausserschulische Kontakte aufbauen

Kann im lokalen Umfeld der Schule Kontakte, die für den Unterricht und die Schule gewinnbringend genutzt werden können, herstellen und pflegen (z.B. zu fachkompetenten Erziehungsberechtigten und/oder Mitbürgerinnen und Mitbürgern, zu Vereinen oder Lehrbetrieben).

Lernorte erschliessen

Kann ausserschulische Lernorte erschliessen, aufbauen und nutzen.

Schule und Schulhausumgebung mitgestalten

Kann bei der Gestaltung des Schulhauses und der Schulumgebung Einfluss nehmen und dazu beitragen, dass das Schulhaus lernförderlich, kinder- und umweltfreundlich gestaltet ist.

8 Professionelle Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität

Die Lehrperson evaluiert und reflektiert kontinuierlich die Wirkung ihres professionellen Handelns. Sie gestaltet ihre professionelle Weiterentwicklung gezielt vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Lern- und Qualifizierungsangebote, der eigenen Berufsbiografie, der Schulentwicklung vor Ort sowie vor dem Hintergrund bestehender oder neuer Spezialfunktionen in Bildungsorganisationen.

Individuelle Standortbestimmung

Kann das berufliche Handeln reflektieren, evaluieren und damit den Stand der beruflichen Entwicklung im Blick behalten.

Professionelles Handeln reflektieren

Kann die Wirkung des eigenen professionellen Handelns auf Schülerinnen und Schüler sowie andere im Schulfeld Beteiligten laufend reflektieren, evaluieren und die daraus resultierenden Anpassungen und Korrekturen vornehmen.

<p>Feedback einholen</p> <p>Kann bei Schülerinnen und Schülern, Erziehungsberechtigten, Kolleginnen und Kollegen und/oder der Schulleitung Feedback einholen und aufgrund der Rückmeldungen den eigenen Unterricht weiterentwickeln.</p>
<p>Feedbackformen kennen</p> <p>Kennt unterschiedliche auch mediengestützte Evaluations- und Feedbackformen und -instrumente und kann diese systematisch sowie zielgerichtet einsetzen.</p>
<p>Evaluationsergebnisse deuten und nutzen</p> <p>Kann aus den Ergebnissen einer Evaluation Folgerungen für das eigenen Handeln und die berufliche Weiterentwicklung ableiten.</p>
<p>Ergebnisse bilanzieren</p> <p>Kann Erkenntnisse und Erfahrungen aus laufenden Entwicklungen bilanzieren und daraus Folgerungen für die weitere (Zusammen-)Arbeit ziehen.</p>
<p>Persönliche Stärken wahrnehmen</p> <p>Kann persönliche Stärken wahrnehmen, dokumentieren und den Kolleginnen und Kollegen gegenüber transparent machen.</p>
<p>Professionelle Weiterentwicklung</p> <p>Kann die eigene berufliche Entwicklung ziel- und leistungsorientiert (oder auftragsorientiert) steuern und planen sowie die eigenen Kompetenzen laufend überprüfen und ergänzen.</p>
<p>Neue Perspektiven einnehmen</p> <p>Kann eigenes vorhandenes Wissen und Können hinterfragen, neue Perspektiven und Sichtweisen einnehmen und integrieren sowie selber immer wieder dazulernen.</p>
<p>Kompetenzen auf- und ausbauen</p> <p>Kann eigene persönliche und berufliche Kompetenzen durch gezielte Massnahmen aufbauen und kontinuierlich weiterentwickeln.</p>
<p>Weiterbildung planen</p> <p>Kann die eigene persönliche Weiterbildung auftragspezifisch, zielorientiert und langfristig ausgerichtet planen und umsetzen.</p>
<p>Probleme als Herausforderung nutzen</p> <p>Kann Probleme und Schwierigkeiten als Herausforderung und Chance für die eigene berufliche Entwicklung wahrnehmen und nutzen.</p>
<p>Selbstmanagement</p> <p>Kann sich selbst und die eigenen Möglichkeiten im beruflichen Handeln wahrnehmen und steuern sowie mit den eigenen Ressourcen bewusst und sorgfältig umgehen.</p>
<p>Distanz wahren</p> <p>Kann in herausfordernden Situationen professionelle Distanz wahren und sich die nötige Unterstützung holen.</p>
<p>Berufliche Herausforderungen meistern</p> <p>Verfügt über wirkungsvolle Strategien zur Bewältigung von beruflichen Herausforderungen und kann diesen professionell und selbstverantwortlich begegnen.</p>
<p>Eigene Grenzen kennen</p> <p>Kann die eigenen Fähigkeits- und Belastungsgrenzen in der Zusammenarbeit und/oder bei Konflikten z.B. mit Kolleginnen und Kollegen, Erziehungsberechtigten erkennen und bei Bedarf Unterstützung holen (z.B. bei Schulleitung, Qualitätsgruppe, Kolleginnen und Kollegen, Weiterbildung, Literatur, Lehrer/-innen-Beratung sowie Fachstellen).</p>
<p>Mit Überlastung professionell umgehen</p> <p>Kann Symptome von physischer und psychischer Überlastung erkennen und entsprechende Massnahmen treffen.</p>
<p>Support nutzen</p> <p>Kann den vorhandenen externen Support sinnvoll, ziel- und lösungsorientiert nutzen.</p>

9 Übernahme von institutionell definierten Spezialfunktionen

Eine Lehrperson, die institutionell definierte Spezialfunktionen in Bildungsorganisationen übernimmt (insbesondere Leitungs- und Stabsfunktionen), kann soziale Systeme analysieren und daraus abgeleitete Interventionen im Hinblick auf Entwicklungsziele konzipieren. Sie kann komplexe Projekte in Systemen planen, umsetzen bzw. begleiten sowie evaluieren. Sie verfügt über ein reflektiertes Rollenbewusstsein, vor dessen Hintergrund sie situations- und aufgabenadäquat handelt.

Identität/Gemeinsame Orientierung
Kann mit dem eigenen Führungshandeln zu einer gemeinsamen Schulkultur und -identität beitragen.
Gemeinschaft und Identität stärken
Kennt Modelle und Massnahmen zur Gemeinschaftsbildung (z. B. interkulturelle Projekte, gemeinsames Forum, just community), kann diese in der Schule einsetzen und damit das Gefühl für Gemeinschaft und Identität stärken.
Schule als Organisation
Kann die Schule unter Berücksichtigung von Organisationstheorien führen.
Entwicklungsziele definieren
Kann das soziale System der Schule analysieren, Entwicklungsziele definieren und daraus die notwendigen Interventionen ableiten.
Changeprozesse steuern
Kann aufgrund der Kenntnisse der Gesetzmässigkeiten von Changeprozessen systematisch und gezielt Schulentwicklungen einleiten und steuern.
Geschäfte kompetent führen
Kann die Geschäfte der Schule fachlich kompetent und sachlich korrekt führen.
Führungsfunktionen definieren
Kann aufgrund von unterschiedlichen Theorien (Führungstheorie, Rollentheorie, Organisationstheorie, Konzepte aus der Betriebswirtschaft) die Führungsfunktion(en) in der eigenen Schule definieren und ausführen.
Gestaltung und Entwicklung der Schule
Kann die Schule gemäss Zielen und Vorgaben weiterentwickeln.
Ein QM-System einrichten
Kann ein systematisches Qualitätsmanagement einrichten.
Innovativ und visionär denken
Kann pädagogisch innovativ und visionär denken und für die eigene Schule Perspektiven entwickeln.
Innovation und Tradition verbinden
Kann innovative Entwicklungen mit bewährten Erfahrungen im Kollegium verknüpfen.
Ressourcen wirkungsorientiert verteilen
Kann zugesprochene Ressourcen bedarfsgerecht zuteilen und die Wirksamkeit evaluieren.
Ausserschulische Angebote einbeziehen und nutzen
Kann ausserschulische Angebote (z.B. Unterstützungsdienste, Mittagstische, Kompetenzen von Erziehungsberechtigten, Abklärungsstellen, Vereine, Bibliotheken) für die Ziele der Schule produktiv einbeziehen.
Beurteilungskultur entwickeln
Kann mit den Lehr- und Fachpersonen verbindliche Grundsätze der Lern-, Prüfungs- und Beurteilungskultur entwickeln und umsetzen.
Übertritte regeln
Kann die Schullaufbahnen von Schülerinnen und Schülern sowie die Übertritte in andere Schulen regeln.
Rechtliche Grundlagen kennen und vertreten
Kann sich an rechtliche Grundlagen und Regelungen orientieren sowie diese adressatengerecht kommunizieren.

<p>Führung und Leadership Kann Führung situationsadäquat und rollenbewusst wahrnehmen und gestalten.</p>
<p>Führungsrolle gestalten Kann die Rolle als Führungsperson im schulischen Umfeld wahrnehmen und gestalten.</p>
<p>Führungsmodell entwickeln Kann ein auf die Situation und Aufgabenstellung der Schule ausgerichtetes Führungsmodell entwickeln und implementieren</p>
<p>Ziele festlegen Kann Ziele festlegen und diese mit entsprechenden Massnahmen umsetzen und überprüfen.</p>
<p>Prozesse planen und gestalten Kann Prozesse und Abläufe planen, gestalten und in ihrer Gesamtheit miteinander vernetzen.</p>
<p>Projekte leiten Kann Projekte planen und steuern sowie begleiten und auswerten.</p>
<p>Administrative Abläufe professionell ausführen Kann administrative Abläufe professionell gestalten und die korrekten Abschlüsse sicherstellen (z.B. Budget, Rechnung, Planung Infrastruktur).</p>
<p>Entscheidungen finden Kann Entscheidungen situationsgerecht vorbereiten und treffen.</p>
<p>Personalführung und Personalentwicklung Kann Mitarbeitende so führen, dass Leistung und Arbeitszufriedenheit im Einklang stehen und Mitarbeitende ihre professionellen Kompetenzen einsetzen und weiterentwickeln können.</p>
<p>Personalmanagement entwickeln und umsetzen Kann alle Prozesse des Personalmanagements (Planung, Gewinnung, Erhaltung, Entwicklung, Trennung) konzeptionell entwickeln und entsprechend umsetzen.</p>
<p>Reflexion und professionelle Entwicklung sicherstellen Kann die Lehrpersonen der Schule anhalten, ihre Rolle bei der Begleitung von Lernprozessen zu reflektieren und mit neuen Erkenntnissen abzugleichen.</p>
<p>Belastungssituationen erkennen Kann die individuellen Belastungssituationen von Lehr- und Fachpersonen erkennen, ansprechen und für einen sozialen sowie fachlichen Rückhalt in der Schule sorgen.</p>
<p>Potenzialentwicklung unterstützen Kann Potenziale und Mängel bei den Mitarbeitenden in der Schule erkennen und benennen und dabei die Entwicklungsperspektive ins Zentrum stellen.</p>
<p>Personalentwicklungsmassnahmen vornehmen Kann Personalentwicklungsmassnahmen für und mit Mitarbeitenden planen, umsetzen und überprüfen.</p>
<p>Weiterbildung planen Kann schulinterne Weiterbildung bedarfsgerecht planen, gestalten und evaluieren.</p>
<p>Kommunikation und Zusammenarbeit Kann Kommunikations- und Kooperationsprozesse so organisieren, dass sie die Leistung und die Zufriedenheit der Beteiligten verbessern.</p>
<p>Wissensmanagement aufbauen Kann ein Wissensmanagement aufbauen und pflegen, d.h. individuelles und organisationales Wissen aufbauen, verteilen und erhalten.</p>
<p>Zusammenarbeit gestalten Kann die Zusammenarbeit mit der strategischen Führungsebene produktiv gestalten.</p>
<p>Interne und externe Kommunikation gestalten Kann schulinterne und -externe Kommunikation und Information adressatengerecht gestalten.</p>

Team entwickeln
Kann Teamentwicklungsprozesse im Kollegium anregen und gestalten.
Mit Widersprüchen umgehen
Kann sich mit Widerständen und Widersprüchen auseinandersetzen und Lösungen entwickeln.
Multiprofessionelle Teams führen
Kann unter Einbezug der verschiedenen Berufsgruppen verbindliche Formen der Zusammenarbeit und von Förderarrangements im Unterricht vereinbaren.
Konflikte bearbeiten und lösen
Kann Konflikte, insbesondere Rollenkonflikte, erkennen, analysieren, aushalten und förderlich angehen.
Gruppendynamik erkennen
Kann gruppen- und teamdynamische Phänomene im Kollegium erkennen und sachgerecht bearbeiten.
Überzeugend kommunizieren
Kann mit verschiedenen Bezugsgruppen und -personen adressatengerecht und überzeugend kommunizieren,
Selbstmanagement
Kann sich als Führungsperson selbst so steuern, dass die eigene Leistungsfähigkeit und die persönliche Zufriedenheit erhalten bleiben.
Begeisterung wecken
Kann sich für etwas begeistern und bei Anderen Begeisterung wecken.
Stärken nutzen
Kann eigene Stärken erkennen und nutzen.
Defizite wahrnehmen
Kann eigene Defizite wahrnehmen und entsprechende Massnahmen für die Weiterentwicklung einleiten.
Mit Zeit umgehen
Kann mit eigener und fremder Zeit ressourcenschonend umgehen.
Unterstützung beiziehen
Kann Unterstützungsmöglichkeiten für sich selbst und für die Schule beiziehen.
Selbsteinschätzung überprüfen
Kann die Selbsteinschätzung durch Fremdeinschätzung überprüfen.
Mit Einsamkeit umgehen
Kann mit der Einsamkeit in einer Führungsfunktion umgehen.
Ziele beharrlich verfolgen
Kann geduldig und beharrlich Ziele verfolgen sowie die Ungewissheit in der Zeit zwischen Zielsetzung und Zielerreichung aushalten.
Kreative Lösungen entwickeln
Kann selbstständig und mutig zu anstehenden Fragen kreative Lösungen entwickeln.