

# Infonium

PH Zug 2/2018  
Professionell





Esther Kamm

«Ein Profi ist kein (Mister Perfect), keine (Mrs. Allwissend), sondern ein lernendes, neugieriges und fragendes Wesen, das seine Berufsrolle durch differenzierte Reflexion ständig weiterentwickelt.» Diesen Standpunkt vertritt Christine Hofer, Leiterin der Beratungsstelle für Bildungsfachleute. Im Interview äussert sie sich u. a. darüber, wie Bildungsfachleute ihre Professionalität stärken können (S. 3–4).

Was bedeutet Expertentum in pädagogischen Berufen überhaupt? Das Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium (INTASC) hat bereits vor Jahren Professionsstandards definiert, an denen sich die PH Zug orientiert (S. 5). Simon Bieli, Leiter erstes Studienjahr und Vorbereitungskurs, und Susanne Herger, Leiterin Gastronomie und Hauswirtschaft, geben Auskunft, was in ihrem beruflichen Umfeld professionelles Verhalten bedeutet (S. 6–7).

Editorial	2
«Bildungsfachleute sind professionelle Beziehungsgestalter/innen.»	3–4
Elf Professionsstandards: Referenzrahmen der PH Zug	5
Wer eignet sich für den Lehrberuf?	6
Vom Lehrling zum Profi	7
«Das Ganze im Auge haben»	8–9
Fachverständnis	9
Vom Workshop zum Workplace	10–11
Migration und Vielfalt an Beispielen aus der Schule erleben und erkennen	12–13
Leseförderung durch Hausaufgaben und Leseanimation	14–15
Ein Stück Schweiz in den Tropen	16
Vier Practicantes aus Suiza	17
Barcamp – die Wissensbörse	18
Informationen aus den Leistungsbereichen	19
Veranstaltungen	20

Was unterscheidet einen Profi von einem Laien? Als Rektor der Schule Steinhausen und Präsident der Zuger Rektorenkonferenz hat es Peter Meier auch mit Laien zu tun. Wie ist es, als Bildungsexperte mit Nichtfachleuten zusammenzuarbeiten (8–9)?

In diesen Facetten nähern wir uns einem Thema an, das in einer Zeit, in der alle Expertinnen und Experten sind, für jede Berufsgruppe wichtig ist.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

**Esther Kamm**  
**Rektorin**

# «Bildungsfachleute sind professionelle Beziehungsgestalter/innen.»

In folgendem Interview erklärt Christine Hofer, wie Bildungsfachleute ihre Professionalität stärken können.

**Christine Hofer, was zeichnet eine professionelle Bildungsfachperson aus?**

Ein Profi ist kein «Mister Perfect», keine «Mrs. Allwissend», sondern ein lernendes, neugieriges und fragendes Wesen, das seine Berufsrolle durch differenzierte Reflexion ständig weiterentwickelt – unter anderem vielleicht auch mal in einem externen Coaching. Eine Bildungsfachperson orientiert sich in ihrem Berufsfeld an professionellen Standards und wird auch an ihnen gemessen. So vertritt der Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) als Standesorganisation die Anliegen der schweizerischen Lehrpersonen und definiert spezifische Professionsstandards. Die Schulleitenden sind analog dazu im VSLCH standesmässig organisiert. Und natürlich orientiert sich auch die PH Zug als Aus- und Weiterbildungsstätte an internationalen Professionsstandards der INTASC (siehe Seite 5).

**Nebst dem Bezug auf definierte Professionsstandards: Welche weiteren Aspekte von Professionalität sind auch noch wichtig?**

Aus soziologischer und rollentheoretischer Sicht scheint mir die Entwicklung einer professionellen Identität wesentlich zu sein – das Bewusstsein, dass ich als «Profi» eine Berufsrolle ausübe, also nicht als Privatperson tätig bin. Diese Berufsidentität beinhaltet neben dem Umgang mit spezifischen gesellschaftlichen Rollenerwartungen, dem theoretischen und handlungsorientierten Professionswissen auch Haltungen und überfachliche Kompetenzen im psychosozialen Bereich oder kurz gesagt: Bildungsfachleute sind auch professionelle Beziehungsgestalter/innen! Denn ohne eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Beziehung zwischen Lehrpersonen, Lernenden, Eltern, Führungspersonen usw. können Lernprozesse nicht oder nur sehr erschwert stattfinden, wie u. a. die Hattie-Studie von 2009 aufzeigt. Und als weiteren wichtigen Aspekt einer professionellen Berufsidentität erachte ich die Bereitschaft und Freude, beruflich nicht stehenzubleiben, sondern im Sinne des lebenslangen Lernens im Lernmodus zu bleiben und berufliche Herausforderungen als vielfältige Lernanlässe zu verstehen.

**Sie sind Leiterin der Beratungsstelle für Bildungsfachleute und haben es u. a. auch mit**

**Konfliktfällen zu tun. Wie können sich die betroffenen Schulen bzw. die involvierten Personen professionell verhalten?**

Beziehungen finden immer zwischen Menschen statt – und diese sind nun einmal nicht nur rationale und sachliche, sondern auch emotionale und verletzbare Wesen. Unter einem professionellen Verhalten verstehen wir im Volksmund ja oftmals ein relativ distanzierendes und sachorientiertes Verhalten und Kommunizieren; professionell ist also jemand, der möglichst keine eigenen Emotionen zeigt, sie sich nicht anmerken lässt und sich möglichst sachlich ausdrückt. Dies kann ich als Profi aber nur, wenn ich meine Rolle kenne und weiss, was meine Aufgabe ist. Zudem muss ich ein Fachwissen über zwischenmenschliche psychische Prozesse haben, mich im emotionalen Bereich gut auskennen. Denn paradoxerweise ist es eben oft so, dass ich erst wirklich professionell agieren und kommunizieren kann, wenn ich die Emotionen nicht ausklammere, sondern direkt anspreche: Es hilft dem Gegenüber meistens mehr, wieder auf eine sachliche Ebene zu kommen, wenn ich die Emotionen, die in der Luft liegen, klar anspreche und abhole. Was ausgesprochen ist, kann auch bearbeitet werden.

**Können wir überhaupt ständig professionell, d.h. rollenbewusst sein?**

Als «Profi» bin ich keine Maschine und kann deshalb als Mensch auch einmal die Contenance verlieren, aus der Rolle fallen und verschiedene Ebenen vermischen – das passiert uns allen hier und da. Es ist keine Katastrophe, wenn es passiert! Schlimm – oder der Professionalität abträglich – wird es erst, wenn ich es auf Dauer nicht erkenne, nicht zu meiner Verantwortung stehe und entsprechende Feedbacks von aussen ignoriere, wenn ich also aus dem Lernmodus falle.

**Welche Rolle spielen bezüglich dieser Professionalitätsentwicklung die PH-Angebote der «Weiterbildung und Beratung»?**

Coaching/Beratung und Weiterbildung ergänzen sich im Idealfall und können zu nachhaltigeren Lernergebnissen führen. Ein Beispiel dafür ist das vom Schweizerischen Nationalfonds geförderte Forschungsprojekt «Die Kunst, sich als Lehrperson selbst zu managen» der PH Zürich, in dem ich im ersten Halbjahr 2018 mitarbeiten durfte. Im dreiwöchigen Weiterbildungsblock der Berufseinführungsphase im Kanton Zürich absolvierten die jungen Lehrpersonen in Gruppen



Christine Hofer

### Christine Hofer

Die Beratungsstelle für Bildungsfachleute der PH Zug wird von Dr. Christine Hofer geleitet. Sie ist ausgebildete Primarlehrerin, verfügt über einen Studienabschluss in Allgemeiner Pädagogik/Pädagogischer Psychologie, Philosophie und Soziologie und promovierte im Fach Allgemeine Pädagogik. Sie war als Lehrerin auf der Grundschulstufe und als Praxislehrerin in der Lehrerbildung tätig und hatte Lehraufträge in Erziehungswissenschaften, Pädagogik und Psychologie an verschiedenen Bildungsinstitutionen. Bevor sie an die PH Zug wechselte, war sie an der PH Zürich in der Weiterbildung und Beratung von Lehr- und Führungspersonen tätig.

### Beratungsangebot

Die Beratungsstelle für Bildungsfachleute der PH Zug bietet prozessorientierte Begleitungen an – sowohl in pädagogischen, psychologischen Belangen wie auch in Fragen des Managements, der Zusammenarbeit und der Personalentwicklung. Bildungsfachleute, die im Kanton Zug an einer an der Beratungsstelle angeschlossenen Schule oder Institution tätig sind, können sich niederschwellig und auf eigene Initiative hin bei der Beratungsstelle anmelden.

Mehr Infos und Kontakt:  
[beratung-bildungsfachleute.phzg.ch](mailto:beratung-bildungsfachleute.phzg.ch)

mehrere Trainingseinheiten in Selbstmanagement; ergänzend dazu wurden die Themen in Face-to-Face- und/oder Online-Coachings vertieft und auf den eigenen Berufsalltag heruntergebrochen. Über die Forschungsergebnisse wird zu gegebener Zeit auch an der PH Zug berichtet.

### Aber was genau kann ein professionelles Coaching im Vergleich zu einem Weiterbildungskurs leisten?

In einem Coaching kann in einem geschützten, vertraulichen Rahmen ganz konkret auf die individuelle Situation eingegangen werden; das heisst z.B., die bereits erwähnten Rollen-Vermischungen bewusst machen, die Dinge ordnen, theoretisch klären, weitere Schritte davon ableiten und aufzeigen, dass es sich bei der aktuellen Herausforderung im Schulfeld um einen idealen professionellen Lernanlass handelt. Die Rollenbewusstheit und -klarheit hilft dann auch, mich in einem gesunden Sinn zu distanzieren: Ich kann als Bildungsfachperson nicht alle Probleme der Gesellschaft lösen, ich kann Kinder in herausfordernden Familiensituationen nicht «retten», sondern muss immer auch meine persönlichen und die Grenzen meines Berufsauftrags akzeptieren! Oftmals geht es ganz einfach darum, zu erkennen, dass ich weder allmächtig noch ohnmächtig bin – ich leiste einfach meinen professionellen Beitrag nach bestem Wissen und Gewissen in Kooperation mit anderen Fachpersonen und den direkt Betroffenen. Dies sind entscheidende Aspekte von Selbstmanagement- oder Selbstregulationsfähigkeiten, die u. a. auch helfen können, berufliche Überlastung bis hin zum Burn-out zu verhindern. Denn hinter Burn-out-Phänomenen steckt fast immer ein überhöhter, oft sehr perfektionistischer Selbstanspruch.

### Nebst der Reflexion der eigenen Anliegen und Herausforderungen: Wie kann ein Coaching-Prozess sonst noch zur professionellen Praxis beitragen?

Coaching bietet eine exemplarische Erfahrung von erwachsenengerechten Interaktionen in anspruchsvollen Situationen. Für Bildungsfachleute auf allen Ebenen ist es hilfreich, ganz konkrete Coaching-Tools zu kennen und in unterschiedlichen Kontexten anzuwenden. In der Erwachsenen-Kommunikation, z. B. in einem Elterngespräch, ist es meist zielführender, in einer neugierig-offenen und fragenden Coaching-Haltung das Gespräch zu moderieren als in einer belehrenden Expertenhaltung. Insofern unterstützen uns solche Coaching-Tools in der professionellen Beziehungsgestaltung mit den unterschiedlichsten Anspruchsgruppen des Systems Schule.

### Das Coachingangebot steht ja auch den Studierenden und angehenden Lehrpersonen zur Verfügung. Inwiefern kann ein solches Angebot den Professionalisierungsprozess bereits während der Ausbildung fördern?

Wie vorhin erwähnt, brauchen wir im Schulfeld nicht nur Kompetenzen in Bezug auf die Lernprozessgestaltung im Unterricht, sondern auch erwachsenengerechte Verhaltens- und Kommunikationsstrategien für die Gestaltung der öffentlichen sozialen Rolle wie z.B. im Umgang mit Eltern, Behörden, Fachstellen, Kolleginnen und Kollegen usw. Im Coaching können Studierende unterschiedliche Rollenerwartungen im Kontext des Studiums reflektieren; das Pendeln zwischen Schüler/in-Rolle – als Studierende – und der Lehrer/in-Rolle – in den Praktika – ist anspruchsvoll und löst Fragen und Unsicherheiten aus. Das Coaching unterstützt sie in der Entwicklung ihrer professionellen Rolle, ermutigt sie, ihre Eigenverantwortung für den Lernprozess wahrzunehmen, und vermittelt ihnen Werkzeuge, um angstfrei klare Fragen zu stellen und konstruktiv-kritische Feedbacks nicht nur zu empfangen, sondern auch zu geben.

### Die Fragen stellte Luc Ulmer, Leiter Kommunikation & Marketing.

# Elf Professionsstandards: Referenzrahmen der PH Zug

Die Professionsstandards der PH Zug basieren auf den Professionsstandards der INTASC<sup>1</sup>. Sie wurden an die Anforderungen des Berufsbildes und die Rahmenbedingungen der schweizerischen Bildungssituation angepasst.

Die Standards sind kompetenzorientiert und stellen den Referenzrahmen für die berufspraktischen und theoretischen Studien dar. Mit ihrer konkreten Ausrichtung ermöglichen sie den Dialog über Ausbildungsziele und -inhalte mit allen am Bildungsprozess beteiligten Personen. Die Professionsstandards<sup>2</sup> werden im Rahmen der Ausbildung laufend evaluiert und verifiziert und damit nach wissenschaftlichen Massstäben auf ihre Verlässlichkeit und Gültigkeit hin überprüft. Die Zusammenarbeit mit anderen Pädagogischen Hochschulen mit ähnlichen Instrumenten wird gezielt angestrebt.

## Die Lehrperson ...

### 1) ... versteht und strukturiert die Fachinhalte

Die Lehrperson verfügt über Fachwissen, versteht die Inhalte, Strukturen und zentralen Forschungsmethoden ihrer Fachbereiche, und sie kann Lernsituationen schaffen, die diese fachspezifischen Aspekte für die Lernenden bedeutsam machen.

### 2) ... versteht und unterstützt Entwicklungsprozesse

Die Lehrperson versteht, wie Kinder und Jugendliche lernen und sich entwickeln, und sie kann Lerngelegenheiten und Lernwege anbieten, welche die kognitive, soziale und persönliche Entwicklung unterstützen.

### 3) ... versteht und berücksichtigt Unterschiede im Lernen

Die Lehrperson versteht, wie verschieden die Wege zum Lernen sind, und sie schafft Unterrichtssituationen, die den Lernenden individuell angepasst sind.

### 4) ... versteht und verwendet Unterrichtsstrategien

Die Lehrperson versteht und verwendet eine Vielfalt von Unterrichtsstrategien, um bei den Lernenden stufengerechtes Wissen, Handeln und Denken sowie instrumentelle Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern.

### 5) ... moderiert und leitet Lernprozesse an.

Die Lehrperson setzt ihr Verständnis über Motivationsprozesse und über das Klassenmanagement ein, um Lernsituationen zu schaffen, welche die positive soziale Zusammenarbeit der Kinder und Jugendlichen fördern und selbstgesteuertes Lernen zulassen.

### 6) ... kommuniziert und präsentiert

Die Lehrperson verwendet ihr Wissen von effektiven verbalen und nicht verbalen Kommunikations- und Medienformen, um aktives Lernen, Mitarbeit und gegenseitigen Austausch im Klassenzimmer zu fördern.

### 7) ... plant und evaluiert

Die Lehrperson plant, realisiert und evaluiert ihren Unterricht aufgrund ihres Verständnisses vom Fachbereich, von Lehrplan und Leitideen der Schule und auf der Basis ihrer berufswissenschaftlichen Kenntnisse.

### 8) ... beobachtet, beurteilt und fördert

Die Lehrperson versteht und verwendet gezielt unterschiedliche Beurteilungssysteme, um die kognitive, soziale und persönliche Entwicklung der Kinder und Jugendlichen fortlaufend einzuschätzen, zu sichern und zu fördern.

### 9) ... reflektiert ihre eigene Berufserfahrung

Die Lehrperson reflektiert fortlaufend die Wirkung ihrer Entscheide und Tätigkeiten auf andere (Lernende, Eltern und andere Lehrende), und sie geht ihre professionelle Weiterentwicklung aktiv und verantwortungsbewusst an.

### 10) ... nimmt Einfluss auf das Umfeld

Die Lehrperson verhält sich professionell im Umgang mit dem schulischen und gesellschaftlichen Umfeld, pflegt konstruktive Beziehungen mit Kolleginnen und Kollegen, Fachstellen, Eltern und Behörden, um ein förderliches Lernklima zu schaffen.

### 11) ... versteht, plant und begleitet das Lernen im Spiel

Die Lehrperson versteht die entwicklungspsychologischen Besonderheiten des Lernens von jungen Kindern. Sie bezieht das Spiel in die Planung und Durchführung des Unterrichts ein. Sie kann kompetenzorientierte Spielsituationen gestalten und Spieltätigkeiten begleiten und analysieren.



Professionsstandard 5:  
Die Lehrperson moderiert und leitet Lernprozesse an.

## Literaturtipps der Mediothek zum Thema «Professionalität»

Folgende vier Publikationen können in der Mediothek der PH Zug ausgeliehen werden:  
mediotek.phzg.ch

Bromme, R. (2014). *Der Lehrer als Experte: zur Psychologie des professionellen Wissens*. Münster: Waxmann. (Standardwerke aus Psychologie und Pädagogik. Reprints. Bd.7). (Original 1992) (Mediothek 371.12 BROM)

Christof, E. (2018). *Mündliche, schriftliche und theatrale Wege der Praxisreflexion: Beiträge zur Professionalisierung pädagogischen Handelns*. Bern: hep. (Mediothek 371.12 CHRI)

Cramer, C. (2012). *Entwicklung von Professionalität in der Lehrerbildung: Empirische Befunde zu Eingangsbedingungen, Prozessmerkmalen und Ausbildungserfahrungen Lehramtsstudierender*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Forschung. (Mediothek 371.13 CRAM)

Hüpping, B. (2017). *Migrationsbedingte Heterogenität: Pädagogische Professionalität von Grundschullehrkräften im Umgang mit Vielfalt*. Wiesbaden: Springer VS. (online via iluplus)

1 Orientierung am Modell des Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium.

2 Die vorliegenden Standards und deren Differenzierung wurden 2004 durch eine Kerngruppe der PH Schwyz und der PH Zug ausgearbeitet und 2015 durch eine Arbeitsgruppe der PH Zug um den Standard 11 ergänzt.

# Wer eignet sich für den Lehrberuf?

Professionelles Verhalten wird in jedem Beruf verlangt. Wer Lehrerin, Lehrer werden möchte, braucht bestimmte Fähigkeiten.

Simon Bieli ist an der PH Zug für die Zulassung, den Vorbereitungskurs und für das erste Studienjahr verantwortlich. Eine seiner Aufgaben ist es, herauszufinden, welche Personen sich für den Lehrberuf eignen bzw. ob sie das Potenzial haben, die Basiskompetenzen in den unterschiedlichen Ausbildungsbereichen zu erreichen. Dabei kann er sich unter anderem auf harte Fakten abstützen. Wer beispielsweise über eine gymnasiale Matura verfügt, ist automatisch zugangsberechtigt.

Insbesondere mit Personen, welche die Aufnahmebedingungen nicht erfüllen, führt er Gespräche. «Ich lege dabei immer alle Karten auf den Tisch und versuche, keine falschen Hoffnungen zu wecken», betont er. «Wenn jemand beispielsweise eine ausgeprägte Legasthenie hat, dann wird der Einstieg in den Lehrberuf nicht möglich sein.» Ein professionelles Verhalten ist für Simon Bieli, mit Interessenten offen über die Eignung zu sprechen, ohne ihnen die eigene Meinung aufzuzwingen.



Nicht von eigenen Erfahrungen als Schülerin oder Schüler auf andere Kinder schliessen.

Für Simon Bieli hat eine erfolgreiche Gesprächsführung viel mit Zielklarheit und der Orientierung am Gegenüber zu tun: «Was soll bei diesem Gespräch erreicht werden, was für Anliegen, Wünsche, Voraussetzungen hat der Gesprächspartner, die Gesprächspartnerin? Dabei muss man aufmerksam beobachten, wie die eigenen Aussagen beim Gegenüber ankommen. Eine professionelle Gesprächsführung kann flexibel auf unerwartete Situationen reagieren und verfügt immer über einen Plan B.»

## Eignungsabklärung im ersten Studienjahr

Im ersten Ausbildungsjahr an einer Pädagogischen Hochschule steht die Berufseignung im Zentrum. Anhand der Unterrichtstätigkeit in den Praktika und Leistungsnachweisen kristallisiert sich heraus, wer sich für den Lehrberuf eignet und wer nicht. «Aber selbst wenn das Studium erfolgreich absolviert wird, ist ein Scheitern im Beruf nicht ausgeschlossen», erwähnt Simon Bieli. «Denn die alleinige Verantwortung für die eigene Klasse inklusive Elternarbeit und Erstellen der Jahreszeugnisse übernehmen Lehrpersonen erst, wenn sie ins Berufsleben einsteigen.»

Je nach Vorbildung und Erfahrung bringen die Studierenden andere Überzeugungen und Haltungen sowie berufsspezifisches Wissen und Können mit. Simon Bieli findet es wichtig, dass sich die Studierenden zu Beginn bewusst mit ihren Ansichten auseinandersetzen und diese kritisch reflektieren, bevor sie neues Wissen und Können aufbauen. «Dieser Prozess wird häufig unterschätzt», erklärt er. «Man kann nicht von eigenen Erfahrungen als Schülerin oder Schüler auf andere Kinder bzw. auf die heutige Schule schliessen.» Für Simon Bieli ist die Offenheit für Neues denn auch eine Schlüsselkompetenz für den Lehrberuf, da sich die Gesellschaft und somit auch die Schule ständig verändern.

## Vom Elektroniker zum Dozenten

Simon Bieli hat eine Berufslehre als Elektroniker abgeschlossen, sich anschliessend zum Primarlehrer, zum Schulleiter und zum Dozenten aus- und weitergebildet. Wo sieht er Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den verschiedenen Berufen? «Grundsätzlich ist überall spezifisches Fachwissen nötig», sagt er. «Lehrpersonen brauchen aber ein sehr breites Allgemeinwissen. Das Branchenwissen eines Elektrikers ist dafür detaillierter. Im Lehrberuf spielt die Kommunikation eine grössere Rolle. Aber es gibt auch Elektroniker, die viel Kundenkontakt haben und deshalb auch sehr kommunikativ sein müssen.» Allen Berufen sei gemeinsam, dass man seine Fähigkeiten über die gesamte Berufsbiografie laufend ausbauen müsse. «Professionalität ist ein lebenslanger Prozess.»

Luc Ulmer, Leiter  
Kommunikation & Marketing

# Vom Lehrling zum Profi

Was bedeutet Professionalität für einen Gastronomiebetrieb und welche sind Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu einer Bildungsinstitution? «Infonium» hat nachgefragt.

Susanne Herger, Leiterin Gastronomie und Hauswirtschaft der Schulen St. Michael Zug, sitzt in der Mensa der PH Zug. Vor ihr liegt ein Block, auf dem sie sich Stichwörter für das bevorstehende Interview notiert hat. «Ja, zwischen einer Bildungsinstitution und einem Gastronomiebetrieb gibt es bezüglich Professionalität durchaus Gemeinsamkeiten», erklärt sie. «Eine gute Vorbereitung gehört in jeder Branche dazu», sagt sie und zeigt mit einem Schmunzeln auf ihren Block. «Auch Selbständigkeit oder Flexibilität sind Kompetenzen, die immer gefragt sind. Aber in jeder Berufsgattung ist natürlich auch branchentypisches Know-how nötig. Das merke ich, wenn ich Texte aus einem anderen Fachbereich lese. Es tauchen Begriffe auf, die ich nicht kenne.»

In Susanne Hergers Arbeitsgebiet nimmt beispielsweise die Hygiene eine sehr wichtige Rolle ein. Das Lebensmittelgesetz bildet die gesetzliche Grundlage. «Der Unterschied zwischen Profi und Laie liegt darin, dass Ersterer über ein umfassendes Fachwissen verfügt und solche Gesetze kennt und anwenden kann», meint Susanne Herger. «Herzblut fürs Kochen alleine genügt nicht, um ein Restaurant zu führen. Um dieses Fachwissen zu erlangen, muss man entsprechende Aus- und Weiterbildungen absolvieren.»

## Wissen weitergeben

Die Schulen St. Michael Zug bilden selber Lehrlinge aus. Susanne Herger macht es riesig Freude, wenn sie die Entwicklung ihrer Schützlinge von unerfahrenen, jungen Menschen zu verantwortungsbewussten Mitarbeitenden sieht. «Natürlich steht man bezüglich Professionalität am Ende der Lehrzeit noch am Start. Die meisten brauchen dann immer noch Unterstützung. Schritt für Schritt vertieft man laufend sein Fachwissen, wird selbständiger, trifft immer mehr Entscheidungen alleine.»

Professionelle Mitarbeitende sind für Susanne Herger Personen, die über das nötige Fachwissen verfügen, ihr Aufgabengebiet und ihre Handlungskompetenzen kennen, selbständig arbeiten und selber mitdenken. «Es gibt immer verschiedene Wege, die ans Ziel führen», betont sie. «Wichtig ist, dass man das Ziel nie aus den

Augen verliert, sich situativ den vorhandenen Bedingungen anpassen und nicht nur nach Schema X arbeiten kann.»

Durch Weiterbildungen versucht Susanne Herger, ständig am Ball zu bleiben und aktuelle Trends aufzugreifen. An Bedeutung gewinne im Gastrobereich die Administration, die zunehmend komplexer werde. Aber nicht nur hier seien die Anforderungen laufend gestiegen,



## Fürs leibliche Wohl

Die Mensa der PH Zug wird von den Schulen St. Michael Zug geführt. Das Angebot kann auch von Externen genutzt werden. Informationen zu den Öffnungszeiten und der wöchentliche Menüplan sind auf der Webseite [www.phzg.ch](http://www.phzg.ch) aufgeschaltet: > PH Zug > Gastronomie/Infrastruktur

Die Mensa der PH Zug ist über die Mittagszeit gut besucht.

sondern auch die Ansprüche der Gäste. «Heute wird erwartet, dass man auf individuelle Ansprüche wie vegane, vegetarische oder glutenfreie Ernährung eingeht. Bei einem Mensabetrieb können wir aber nicht alle Bedürfnisse berücksichtigen.»

## Unterschiedliche Kundenbedürfnisse

Der Kunde ist König, heisst es bekanntlich. «Es ist aber gar nicht möglich, alle Kundenwünsche aufzunehmen, da die Bedürfnisse unterschiedlich sein können», erklärt Susanne Herger. «Die gefällten Entscheide müssen immer mehrheitsfähig sein. Wenn ein Gast das Birchermüesli zu süss findet, heisst das noch lange nicht, dass es den anderen Gästen nicht schmeckt.»

Der professionelle Umgang mit Kundenrückmeldungen ist Susanne Herger sehr wichtig. «Ich versuche jeweils, gut zuzuhören und den eingebrachten Input anschliessend zu analysieren. Wichtig ist, dass man dem Kunden immer eine Rückmeldung gibt und erklärt, weshalb man einen Entscheid gefällt hat.»

Luc Ulmer, Leiter  
Kommunikation & Marketing

# «Das Ganze im Auge haben»



Peter Meier

Peter Meier ist Rektor der Schule Steinhausen und Präsident der Zuger Rektorenkonferenz. In folgendem Interview gibt er Auskunft darüber wie es ist, als Profi mit Laien zusammenzuarbeiten.

## Peter Meier, was zeichnet eine professionelle Bildungsinstitution aus?

Dazu fällt mir ein Zitat des Schriftstellers Mark Twain ein: «Um eine gut improvisierte Rede halten zu können, braucht man mindestens drei Wochen.» Professionalität ist also etwas, das Vorbereitung braucht, nicht zufällig passiert, obwohl es vielleicht so wirken kann. Eine professionelle Bildungsinstitution richtet ihr Handeln nach dem Bildungsauftrag aus, der durch Gesetze, Richtlinien und den Lehrplan vorgegeben ist. Hauptziel der Volksschule ist, Kinder und Jugendliche so zu fördern und zu fordern, dass sie nach der obligatorischen Schulzeit adäquate Anschlusslösungen finden.

## Was unterscheidet professionelle Bildungsinstitutionen bzw. Lehrpersonen von Laien, die sich mit Bildungs- und Erziehungsfragen auseinandersetzen?

Professionelle Bildungsinstitutionen müssen immer das Ganze im Auge haben, eine Sache von verschiedenen Seiten beleuchten. Laien können in einem Bereich genauso gut sein wie Profis. Für sie ist es aber schwierig, die Wechselwirkungen und Zusammenhänge der verschiedenen Faktoren richtig einzuschätzen. Eine Lehrperson muss das System Schule verstehen und erkennen, für welchen Teil der Bildungsinstitution sie oder er zuständig und verantwortlich ist. Sie muss Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen knüpfen, mit unterschiedlichen Klassenzusammensetzungen und besonderen Bedürfnissen von Schülerinnen und Schülern umgehen und daraus den richtigen Unterricht gestalten und bei Bedarf Anpassungen vornehmen können.

## Wie nehmen Sie die Entwicklung einer Lehrperson in ihrer Berufsbiografie wahr?

Professionalität hat immer auch etwas mit Erfahrung zu tun. Mit Einsatz und frischen Ideen kann eine junge Lehrperson die noch fehlende Erfahrung kompensieren. Berufseinsteigenden hilft es, wenn sie zu Beginn Unterstützung und fachlichen Support von gestandenen Lehrpersonen erhalten. Wichtig ist die Bereitschaft, sich ständig weiterentwickeln zu wollen. Eine professionelle Lehrperson reflektiert das eigene Handeln und holt Feedbacks auf verschiedenen Ebenen ein.

## Eine Lehrperson wird also im Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit immer professioneller. Welche Mindestanforderungen müssen Abgängerinnen und Abgänger einer PH mitbringen?

Berufseinsteigende müssen einerseits die Fachkompetenzen zum Unterrichten der Fächer, andererseits aber auch das pädagogische Rüstzeug haben, damit sie in schwierigen Situationen adäquat handeln können. Wichtig scheint mir zudem die Haltung zu Offenheit, ist doch die Gesellschaft im Wandel und somit auch die Schule als Abbild davon. Themen wie zum Beispiel Elternarbeit kann man zwar an einer PH theoretisch vermitteln. Praktische Erfahrungen können die Lehrpersonen aber erst dann sammeln, wenn sie für eine eigene Klasse verantwortlich sind. Ich wünsche mir Persönlichkeiten, die in den Lehrberuf einsteigen.

## Wie professionell nehmen Sie die PH Zug wahr?

Ich sehe die PH Zug auf Kurs, können wir doch immer wieder gute Abgängerinnen und Abgänger einstellen. Zudem spüre ich das Bemühen, auf Rückmeldungen und Bedürfnisse der gemeindlichen Schulen einzugehen. Aufgrund ihrer Grösse hat die PH Zug die Möglichkeit, rascher Schwerpunkte zu setzen als grössere Hochschulen. Der Entscheid, im Studiengang Primarstufe die Studierenden wieder in allen Fächern auszubilden, ist für die gemeindlichen Schulen sehr hilfreich. Wenn ich die heutigen PHs mit den damaligen Lehrerseminaren vergleiche, fallen mir zwei Punkte positiv auf: Die heutigen Studierenden haben eine grössere Reife, da sie schon älter sind. Und der Praxisanteil ist höher, was ich sehr begrüsse.

## Schulen sind Experteninstitutionen, die mit Laien aus der Politik im Austausch stehen. Wie nehmen Sie diese Zusammenarbeit wahr?

Ich erlebe sie sehr positiv. Die Politik hat das Primat, entscheiden zu dürfen. Die Schulen sind aber im ständigen Dialog mit den Entscheidungsträgern. Mir ist es wichtig, dass die Expertisen der Betroffenen eingeholt und angehört werden. Das funktioniert in den meisten Fällen gut. Es ist Aufgabe der Schule, komplizierte Sachverhalte so zu kommunizieren, dass diese von der Politik verstanden werden. Je nach Sachverhalt kann dies aber sehr anspruchsvoll sein.

## Was sind die Vor- und Nachteile, wenn Laien Vorgesetzte von Experten sind, wie es unser politisches System vorsieht?



Laien bringen ihr ganzes privates und berufliches Umfeld und Wissen in ihr politisches Amt ein. Es ist ein grosser Gewinn, wenn Inhalte der Schule von ausserhalb der Institution beleuchtet werden. Ein Nachteil ist, dass mehr Zeit beansprucht wird, da keine gemeinsame Expertensprache vorhanden ist. Ich sehe aber keine Alternative zum aktuellen System. Es ist sehr wichtig, dass Bildung und Schule auch ausserhalb der Experteninstitutionen verstanden werden.

Gelingt es den Schulen, sich als fachlich kompetente Institutionen in der Öffentlichkeit zu positionieren?

Die Ansprüche der Eltern und der Gesellschaft sind gestiegen. Insbesondere die Eltern wollen

darüber informiert sein, was läuft, weshalb was wie gemacht wird. Auch hat die Autoritätsgläubigkeit in der Gesellschaft stark nachgelassen. Die Arbeit von Arzt oder Pfarrer wird genauso hinterfragt wie jene der Lehrperson. Trotz der gestiegenen Ansprüche gelingt es den Zuger Schulen, sich in der Öffentlichkeit kompetent zu positionieren. Dies bestätigen unter anderem die hohen Zufriedenheitswerte der Eltern bei den regelmässig durchgeführten externen Evaluationen.

Die Fragen stellte Luc Ulmer,  
Leiter Kommunikation & Marketing

## Fachverständnis

Folgende Definitionen wurden vom Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie IBB zusammengestellt.

### Profession

Profession bezeichnet einen akademischen Beruf, dem theoretisch und methodisch fundiertes Spezialwissen zugrunde liegt, und dessen Angehörige Entscheidungskompetenz und damit eine grosse Handlungsautonomie in ihrer Tätigkeit besitzen. Dadurch ergibt sich eine gewisse Monopolstellung im Praxisfeld und ein hohes Prestige. Professionsangehörige organisieren sich in Verbänden und orientieren sich an berufsethischen Grundsätzen. Klassische Professionen sind Theologie, Medizin, Juristerei. Pädagogische Berufe gelten als «Semi-Profession», da insbesondere die Autonomie eingeschränkt ist. Als Ergebnis der professionellen Sozialisierung bzw. der Professionalisierung konstatiert Köck (2008) folgende Merkmale einer Profession: klar geregelter Zugang in den Beruf, ausgeprägte Berufsethik, inhaltlich und methodisch eindeutig bestimmte Ausbildung und Weiterbildung, spezifische Fachsprache, hohe Entscheidungskompetenz gegenüber den Klienten sowie Expertenstatus.

### Professionalität

Professionalität drückt die individuelle Führungsqualität eines Berufsstandes, d. h. berufliches Handeln, aus. Dabei geht es um mehr als fachliches Wissen und Können; es geht um

berufliche Werte wie Anstand, Pflichtbewusstsein und Ehrgefühl und den Anspruch, bestimmten beruflichen Massstäben zu genügen. Im Zentrum pädagogisch professionellen Handelns steht die Ausbildung eines beruflichen Selbst, das sich an seinen berufstypischen Werten und Zielen orientiert (vgl. Bauer, Kopka, Brindt, 1999, S. 15).

### Professionalisierung

Während die Begriffe «Profession» im Sinne von Berufsstand und «Professionalität» im Sinne von Berufshandeln und -qualität einen Zustand definieren, stellt Professionalisierung einen umfassenden Prozess der «Spezialisierung und Verwissenschaftlichung von Berufspositionen aufgrund gesteigener Anforderungen an das für die Berufsausübung erforderliche Fachwissen...» (vgl. Fuchs-Heinritz et al., 1994, S. 521).

### Paseka et al. (2011) postulieren fünf Domänen pädagogischer Professionalität:

- Professionsbewusstsein | Sich als Expertin/Experte wahrnehmen
- Reflexions- und Diskursfähigkeit | Das Teilen von Wissen und Können
- Differenzfähigkeit | Der Umgang mit grossen und kleinen Unterschieden
- Kooperation, Kollegialität | Die Produktivität von Kooperationen
- Personal Mastery | Die Kraft individueller Könnerschaft

### Literatur

- Bauer, K.-O. (2002). Vom Allroundtalent zum Professional. Was bedeutet Lehrerprofessionalität heute? *Pädagogik*, 11, 18–22.
- Bauer, K.-O., Kopka, A. & Brindt, S. (1999). *Pädagogische Professionalität und Lehrerarbeit. Eine qualitativ empirische Studie über professionelles Handeln und Bewusstsein*. 2. Aufl. Weinheim: Juventa.
- Fuchs-Heinritz, W., Lautmann, R., Rammstedt, O. & Wienold, H. (Hrsg.) (1994). *Lexikon zur Soziologie*. 3., völlig neu bearb. u. erw. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Köck, P. (2008). *Wörterbuch für Erziehung und Unterricht*. Augsburg: Brigg Pädagogik.
- Paseka, A., Schratz, M. & Schrittmesser, I. (2011). Professionstheoretische Grundlagen und thematische Annäherung. In M. Schratz, A. Paseka & I. Schrittmesser (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität: quer denken – umdenken – neu denken. Impulse für next practice im Lehrerberuf* (S. 8–45). Wien: facultas.

# Vom Workshop zum Workplace

**Erfahrungsorientiertes Lernen in der Praxis kommt in hohem Masse der eigenen Professionalisierung zugute.**

Aus-, Fort- und Weiterbildung von Schulleitungen und Lehrpersonen sind drei miteinander verwobene und sich ergänzende Achsen, die sich über die gesamte Berufsbiografie erstrecken. Schaut man sich die Qualifizierungsangebote genauer an, so greifen sie oftmals in unterschiedlichem Ausmass auf Möglichkeiten exemplarischer Lernprozesse im Arbeitsalltag zurück. Um eine bestmögliche Teilnehmendenorientierung, einen Anwendungsbezug sowie einen erleichterten Transfer in die Arbeitsrealität herzustellen, werden Teilnehmende in einer Workshop-Umgebung z. B. mit simulierten Situationen des Schulalltags und konstruierten Problemfällen konfrontiert und in Teams in einen kooperativen Problemlöseprozess involviert, wie etwa beim Ansatz des Problemorientierten Lernens (POL) / Problem-Based Learning (PBL) (Huber & Hader-Popp, 2013).

Manche Qualifizierungsprogramme gehen noch einen Schritt weiter, verlassen den Workshop und wenden sich dem eigentlichen Workplace zu. Argumentiert wird, dass nur der reale Arbeitskontext die angemessene Komplexität und Authentizität enthält, die zu den notwendigen Lernprozessen führen. In solchen Praktika bzw. Mentoring-Programmen wird der grösstmögliche Praxisbezug hergestellt: Exemplarische Lernprozesse finden in der Schulwirklichkeit statt (basierend auf Huber, 2013; Beitrag gekürzt und aktualisiert).

## **Projekte, Praktika und Hospitationen**

Praktika – an der eigenen oder einer fremden Schule – unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Dauer und Schwerpunktsetzung. Im Allgemeinen wird ein ausgewogenes Verhältnis von Beobachten und Arbeiten an einem eigenen Projekt angestrebt. Auch Kurzbesuche (Hospitationen) an anderen Schulen sollen einen breiteren Einblick ins Unterrichtshandeln gewähren.

Dieses «knowing-in-practice» bzw. die «reflection-in-action» (Schön, 1984) ermöglicht eine Überprüfung und gegebenenfalls Veränderung des eigenen intuitiven Verständnisses der gemachten Erfahrungen. Zudem bieten die Praktika eine konkrete Orientierungshilfe für die eigene Entscheidung, ob man sich perspektivisch z. B. auf eine Führungsposition bewerben möch-

te. Die an der Konzeption und Durchführung beteiligten Schulbehörden und Schulen gewinnen für sich die Möglichkeit einer aktiven eigenen Mitwirkung an der Qualifizierung ihres zukünftigen Führungspersonals. Dazu kommt eine Erhöhung der Qualifikation der beteiligten Lehrkräfte auch dann, wenn diese doch keine Leitungsposition anstreben. In eher dezentralen Systemen bietet sich zudem für die entsprechenden Gremien vor Ort die Chance, ihre Schulleitungskandidaten vor deren Einstellung schon in konkreten Leitungsoperationen kennen- und einschätzen zu lernen. Für die Universitäten und Hochschulen, die Qualifizierungsprogramme durchführen, entstehen vielfältige Kooperationsmöglichkeiten mit Praktikern in Schulen und Schulbehörden. Praktika werden also als gewinnbringend für alle Beteiligten eingeschätzt.

Zentral ist es, sich die Bedeutung der gemachten Erfahrungen retrospektiv zu erschliessen: «making the meaning out of experiences» (vgl. Schön, 1983, Kolb, 1984, Greenfield, 1985) mit dem Ziel, eine Verbesserung der Handlungskompetenz für zukünftige Situationen zu bewirken. Im Einzelnen sollten die Teilnehmenden dabei «technical skills», «human skills» und «conceptual skills» entwickeln können.

Eine wichtige Funktion hat in diesem Zusammenhang das Lernjournal bzw. Lerntagebuch, in dem Erfahrungen und Reflexionen kontinuierlich festgehalten werden. Es dient als Grundlage für Rückmeldungsgespräche zwischen Teilnehmenden und Mentorinnen/Mentoren, aber auch für die Diskussion in den Seminaren. Die Technik des Tagebuchschreibens selbst ist eine sinnvolle Methode, Erfahrungen zu reflektieren und Gelerntes zu verankern, die den Teilnehmenden oft neu ist. Unabdingbar sind allerdings mit dem Praktikum gekoppelte Seminarveranstaltungen, um die Gefahr eines reinen On-the-Job-Trainings zu vermeiden. In den Seminaren kommunizieren die Teilnehmenden ihre Erfahrungen, strukturieren, verarbeiten und reflektieren sie, erhalten weiterführende Informationen und Reflexionsanstösse. Theoretische Inhalte können so einen unmittelbaren Bezug und eine direkte Relevanz für das praktische Handeln bekommen. Die Seminargruppe bietet dabei die Möglichkeiten zu kollegialen Partnerschaften, zu Austausch und Kooperation und zum Aufbau eines über die Qualifizierungszeit hinaus bestehenden Netzwerks.



Lernen am Workplace.

### Mentoring – Betreuung im Praktikum

Mentoring als Methode findet sich als Baustein in den Qualifizierungsprogrammen verschiedener Länder, so zum Beispiel England und Wales, Frankreich, Singapur und den USA. Mentoring wird dabei als ein wesentlicher Bestandteil von Praktika gesehen oder zur professionellen Unterstützung bei Übernahme eines Schulleitungsamtes eingesetzt. Im Vergleich zu Shadowing sind die Betreuten hier aktiv Handelnde am Workplace. Dabei lässt sich Mentoring als komplexer, interaktiver Prozess beschreiben, der zwischen Personen unterschiedlicher Erfahrungsniveaus und Expertisegraden stattfindet und eine interpersonale und psychosoziale Entwicklung bewirkt, in der berufliche und persönliche Wachstumsprozesse angeregt werden (sollen). Die Beziehung zwischen Mentor und Protégé oder Mentee ist dynamisch und verläuft in verschiedenen Phasen.

Die Funktionen, die Mentoren haben, können folgendermassen zusammengefasst werden (vgl. für den Bereich der Schulleitenden Wasden & Muse, 1987; Daresh & Playko, 1989):

- Anregen: für Fragen und zur Informationsweitergabe bereit sein.
- Beurteilen: formale und informelle Evaluation der Praktikums teilnehmenden leisten.
- Coaching: selbstwirksames berufliches Handeln zeigen und Möglichkeiten für die Teilnehmenden schaffen, in nicht-bedrohlicher Umgebung eigenes Handeln zu erproben.
- Kommunizieren: eine offene Kommunikation mit den Teilnehmenden pflegen, für Gespräche offen sein.
- Beraten: empathisch emotionale Unterstützung und professionelle und persönliche Hilfestellungen geben.
- Führen: die Teilnehmenden in ungeschriebene Gesetze, Normen und die Organisations- und Verwaltungskultur einführen, Orientierungshilfe geben.
- Vorbild sein: selbst Eigenschaften und Verhaltensweisen zeigen, die ein Muster abgeben können.
- Motivieren: die Teilnehmenden ermutigen, ihre Ziele zu verfolgen.
- Schützen: eine Art Puffer bilden, einen Schutzraum schaffen, in dem die Teilnehmenden ohne Furcht vor Versagen und vor Selbstwertverlust agieren können.
- Kompetenzen entwickeln: den Teilnehmenden helfen, Kompetenzen in Leitung und Führung kontinuierlich zu entwickeln.
- Fördern: den eigenen Einfluss und Kontakte in der Schulbehörde nutzen, um die berufliche Laufbahn der Teilnehmenden zu fördern.
- Supervision: den Teilnehmenden im Dialog Feedback geben.
- Lehren: den Teilnehmenden Wissen vermitteln.
- Validieren: die Leistungen und persönlichen Ziele der Teilnehmenden evaluieren, gegebenenfalls modifizieren helfen und unterstützen.

### Fazit

Lernen am Workplace – in Form von Praktika und Mentoring – bietet eine echte Chance, «Praxisschocks» und transferbedingte Reibungsverluste gering zu halten. In regelmässigen Reflexionsgesprächen werden die Beobachtungen und Erfahrungen mit eigenem Handeln aufgearbeitet, reflektiert, vertieft. Angestrebt wird ein partnerschaftlicher Dialog, der im Idealfall zu einer kooperativen gegenseitigen Beratung wird, die beiden nützt.

**Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber,**  
Leiter IBB

### Literatur

- Daresh, J. C. & Playko, M. A. (1989). *Administrative mentoring: A training manual*. Columbus, OH: The Ohio LEAD Center.
- Greenfield, W. (1985). The moral socialization of school administrators: Informal role learning outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 12(4), 99–120.
- Huber, S. G. (2013). Vom Workshop zum Workplace. In S. G. Huber (Hrsg.), *Handbuch Führungskräfteentwicklung. Grundlagen und Handreichungen zur Qualifizierung und Personalentwicklung im Schulsystem* (S. 795–805). Köln: Wolters Kluwer Deutschland.
- Huber, S. G. & Hader-Popp, S. (2013). Lernen mit Praxisbezug: Problemorientiertes Lernen. In S. G. Huber (Hrsg.), *Handbuch Führungskräfteentwicklung. Grundlagen und Handreichungen zur Qualifizierung und Personalentwicklung im Schulsystem* (S. 717–727). Köln: Wolters Kluwer Deutschland.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schön, D. (1983). *The reflective practitioner*. New York: Basic Books.
- Schön, D. (1984). Leadership as reflection-in-action. In T. Sergiovanni & J. Corbally (Hrsg.), *Leadership and organizational culture* (S. 36–63). Chicago: University of Illinois Press.
- Wasden, D. & Muse, I. (1987). *The mentoring handbook*. Provo, UT: Brigham Young University.

# Migration und Vielfalt an Beispielen aus der Schule erleben und erkennen

## Inhaltsübersicht Handbuch

Vorwort  
Einleitung

Teil 1: Orientierungsrahmen

- Anerkennung für alle
- Pädagogische Haltungen
- Entwicklungswege zur Professionalisierung

Teil 2: Fälle und Hintergrundinformationen

- Klassengemeinschaft
- Besondere Anlässe
- Vielfalt in der Welt
- Sprachenvielfalt
- Chancengerechtigkeit
- Flucht und Trauma
- Elternzusammenarbeit

Teil 3: Fundgrube mit Hinweisen zu Links, Literatur und Materialien

- Informationsquellen und Unterrichtsmaterialien nach Themen
- Unterrichtsmaterialien nach Medien

**Professionalität im Umgang mit Vielfalt und Migration wird insbesondere durch reflektiertes Handeln im Berufsalltag erworben. Ein Handbuch<sup>1</sup> mit Beispielen aus der Schulpraxis, theoretischen Bezügen und einer Fundgrube an weiterführender und praxisbezogener Literatur ist im Entstehen.**

Die Klasse freut sich auf das angekündigte Unihockeyspiel. Erwartungsfroh stehen die Kinder der vierten Klassen vor der Turnhalle, als Mesfin aus der Garderobe kommt und verkündet, er habe keine Turnschuhe dabei. «Oh nein, nicht schon wieder der!», tönt es aus der Gruppe der Wartenden. Und die Lehrerin denkt im ersten Augenblick das Gleiche, kombiniert alsbald die emotionale Betroffenheit mit der Suche nach passenden Lösungen und weiss, dass sie darüber hinaus diese Situation auch noch aus dem sozialen Kontext der Klasse überdenken wird.

Ähnliche Beispiele aus dem Schulalltag gibt es viele. Gerade weil die emotionale Betroffenheit bei allen Beteiligten hoch ist, kommt es zu Spontanreaktionen und Eindrücken, die für den weiterführenden Unterricht oft wenig hilfreich sind.

### Aus der Betroffenheit zur Professionalisierung

Der erste Blick verdient einen zweiten (siehe Grafik). Darin sind sich die Lehrpersonen der Projektgruppe einig, die zusammen mit dem Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen IZB der PH Zug ein Handbuch zum Thema «Umgang mit Vielfalt und Migration» entwickeln. Gemeinsam wird über gesammelte Beispiele diskutiert und theoretische Bezüge werden hergestellt, mit dem Ziel, den Herausforderungen von Vielfalt in Bezug auf Sprache, Herkunft und Kultur gerecht zu werden. Wiederkehrend ähnliche Erfahrungen werden aus den jeweiligen Ist-Momenten herausgeschält und auch anhand anderer Beispiele aus der Pädagogik, Psychologie, Soziologie und Ethnologie in einen möglichen professionellen Umgang neu eingebettet. Es entsteht eine Auslegeordnung an Schulsituationen, die in einzelne Bereiche eingeteilt werden können: Sprache, Gemeinschaft, Elternarbeit, Flucht und Trauma, u. a. m. (siehe Infobox «Inhaltsübersicht Handbuch»). Die Projektgruppe setzt sich aus erfahrenen

Lehrpersonen und Dozierenden mit direkten Themenbezügen zusammen. Den Umgang mit Heterogenität können Studierende und Lehrpersonen zwar auch aus Lehrbüchern und theoretischen Unterlagen lernen. Wie sich das in der Praxis anfühlt und auswirkt, zeigt sich dann erst mit der Berufserfahrung.

Woran können Lehrerinnen und Lehrer sich orientieren, wenn es darum geht, in der jeweiligen Situation das angemessene Handeln zu finden? Forschungen haben gezeigt, dass es einen grossen Unterschied macht, mit welcher Grundhaltung Lehrpersonen an diese Fragen herangehen (Leutwyler & Mantel 2015). Es lohnt daher, auf die eigenen Einstellungen und Weltbilder zu achten, denn sie bilden den Ausgangspunkt für unsere Blickwinkel und Handlungsideen. Auf den ersten Blick kann man Situationen falsch einschätzen bzw. Handlungsmöglichkeiten übersehen. Im Pflegen des «zweiten Blicks» liegen die Chancen für das Entwickeln und bewusste Einnehmen einer Haltung, die das situationsangemessene Handeln im Migrationskontext massgeblich begünstigt und auch erleichtert.

### Von den Praxis-Beispielen zum Praxis-Handbuch

Mit viel Respekt und Ehrlichkeit werden in der Projektgruppe erste Blicke festgehalten und mit theoretischen Bezügen und den Erfahrungswerten aus dem Berufsalltag zum zweiten Blick erweitert. Dabei entstehen neue Wertungen durch das Sichten von Differenz, Verschiedenartigkeit und Vielfalt: Jeder und jede ist einzigartig. Dies ist für Lehrpersonen keine unbekannte Formulierung. Sie ermöglicht den Blick weg von Stigmatisierung im Migrationskontext hin zum Austausch und der Anerkennung von Verschiedenartigkeit, die uns alle ausmacht. In der Projektgruppe kommt es denn auch zum vielfältigen Austausch an Tipps zu Bilder- und Lehrbüchern, Hilfsmitteln und Hinweisen von Internetseiten mit mehrsprachigen Erklärungen zum Schweizer Schulsystem, mit Vorlagen zu Elternbriefen. Daraus ergibt sich eine Sammlung mit konkreten Anregungen zu den beschriebenen Situationen wie auch eine praktische Literaturliste.

### Erste Anlaufstellen

Mit diesen Themen sind Lehrpersonen nicht alleine und werden auch nicht alleingelassen. Breit sind die Möglichkeiten an Beratung und

<sup>1</sup> Dieser Text enthält Auszüge aus dem Manuskript des Handbuchs «Umgang mit Vielfalt und Migration im Schulalltag». Dieses wird im hep-Verlag gedruckt und voraussichtlich im Frühling 2019 erscheinen.

Hilfestellung. Der Berufsalltag zeigt, dass oftmals der Austausch im Team bereits eine unterstützende Wirkung hat. Darüber hinaus gibt es verschiedene Möglichkeiten, Professionalität in den Fokus zu Vielfalt zu bringen – trotz oder wegen der emotionalen Betroffenheit aus den Schulerfahrungen.

Insgesamt wird deutlich, dass ein professioneller Umgang mit migrationsbezogener Vielfalt hohe Anforderungen an Bildungsfachleute stellt. Gleichzeitig ist es ein faszinierendes Feld voller Möglichkeiten, den eigenen Blick zu wei-

ten, sich anregen zu lassen, kreativ zu sein, sich selbst besser kennenzulernen, an der Dynamik gegenseitiger Wertschätzung teilzuhaben und dabei bestmöglich dafür Sorge zu tragen, dass die Schülerinnen und Schüler Anerkennung erfahren, sowohl in ihren gleichberechtigten Bildungschancen wie auch in ihrer Besonderheit und Einzigartigkeit.

**Marianne Aepli, Mitglied Projektgruppe, Primarlehrerin, Master of Cultural & Gender Studies**

Auf den ersten Blick	Auf den zweiten Blick
<b>Grundhaltung / Weltbild</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterscheidung zwischen «Wir» und den «Anderen»</li> <li>- Tendenz zur Ausgrenzung und Abwertung der «Anderen»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle gehören dazu</li> </ul>
<b>Normalitätsvorstellungen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die «Wir»-Gruppe repräsentiert die «Normalität»</li> <li>- Die «Anderen» weichen von dieser «Normalität» ab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vielfalt ist die Normalität</li> <li>- Es braucht gemeinsame Regeln</li> </ul>
<b>Tendenz zum Handeln nach ...</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gewohnheiten</li> <li>- Gesellschaftlich gängigen Stereotypen</li> <li>- Vermeintlichem Wissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kreativen Ansätzen</li> <li>- Sensibilität für Zugehörigkeitsfragen</li> <li>- Wissen um die Begrenztheit des Wissens</li> </ul>

### Bezüge zum Lehrplan 21

Im Handbuch sind zu jedem Kapitel Bezüge zum Lehrplan 21 vermerkt:

- «Gesetzliche Grundlagen; Orientierung der Volksschule: Ausgehend von den Grundrechten, wie sie in der Bundesverfassung und den kantonalen Volksschulgesetzen formuliert sind, orientiert sich die Schule an folgenden Werten: [...] Sie fördert den **gegenseitigen Respekt** im Zusammenleben mit anderen Menschen, insbesondere bezüglich Kulturen, Religionen und Lebensformen. [...] Sie trägt in einer pluralistischen Gesellschaft zum **sozialen Zusammenhalt** bei» (LP 21. Bildungsziele, S. 20–21).
- «Schule als Gestaltungs-, Lern- und Lebensraum: Die Schule als Ort des **sozialen, partizipativen Lernens** fördert die **Beziehungsfähigkeit** der Schülerinnen und Schüler, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und das Übernehmen von **Verantwortung für die Gemeinschaft. Gegenseitige Wertschätzung**, Lebensfreude und Musse stellen wichtige Werte dar» (LP 21. Bildungsziele, S. 21).
- «Überfachliche Kompetenzen: Die Schülerinnen und Schüler [...] erwerben soziale und kommunikative Fähigkeiten und lernen, mit anderen Kindern zusammenzuarbeiten, Konflikte zu lösen und mit Vielfalt umzugehen» (LP 21. Überfachliche Kompetenzen, S. 22).



Vielfalt ist die Normalität.

# Leseförderung durch Hausaufgaben und Leseanimation

Wie können Lesegeschwindigkeit und Lesemotivation von Primarschüler/innen gesteigert sowie Hausaufgaben als förderorientiertes Instrument eingesetzt werden? Serena Anania und Nicole Schneebeli liefern mit ihrer Bachelorarbeit Antworten.

Im Bildungswesen und in der Öffentlichkeit gehören die Ergebnisse der PISA-Studie 2015 zur aktuellen Agenda. Ein Bereich, der noch grosses Entwicklungspotenzial aufweist, ist die Lesekompetenz der Schülerinnen und Schüler (SuS) in der Schweiz. Ferner wird das Thema Hausaufgaben in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert. Aus diesen Problemstellungen ergab sich folgende übergeordnete Fragestellung für die Bachelorarbeit:

Inwiefern kann die Lesekompetenz der SuS durch das entwickelte Leseprojekt gefördert werden?

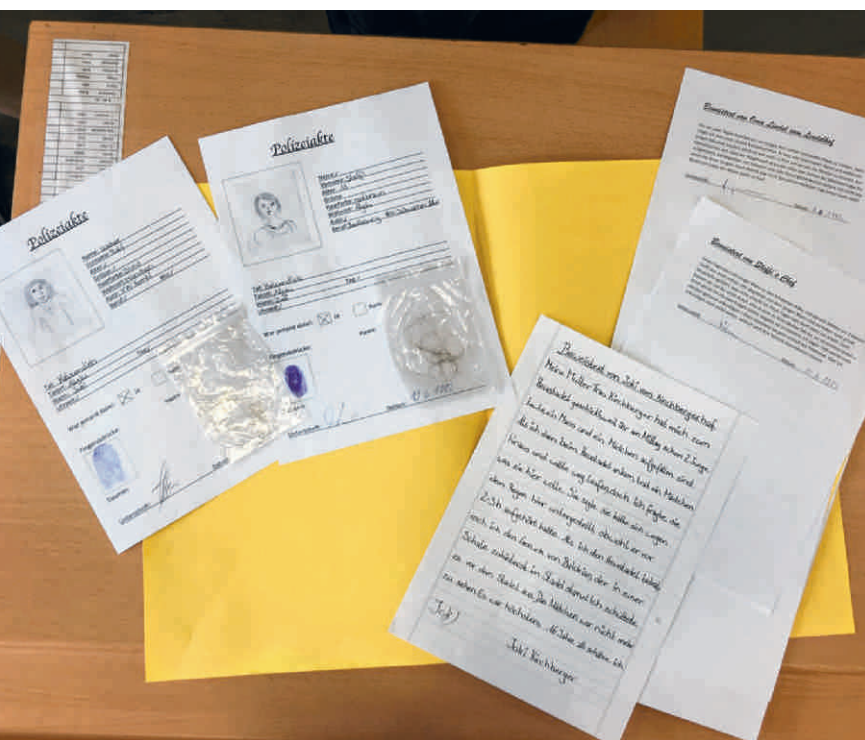
Bachelorarbeit ein Leseprojekt entwickelt, das die Lesegeschwindigkeit sowie die Lesemotivation von Primarschüler/innen steigert und Hausaufgaben als förderorientiertes Instrument einsetzt. Das Projekt wurde in einer altersdurchmischten 1. bis 3. und 4. bis 6. Klasse während eines vierwöchigen Praktikums umgesetzt und ausgewertet. Dabei wurden sowohl fachdidaktische als auch erziehungswissenschaftliche Erkenntnisse einbezogen. Das Leseprojekt wurde auf der Grundlage des Lehrplans 21 entwickelt.

## Wie ist das Leseprojekt aufgebaut?

Das Projekt erstreckt sich über einen Zeitraum von vier Wochen. Es besteht aus fünf Grundelementen. Am Anfang des Leseprojektes steht eine Lernstanderhebung. Mittels Fragebogen wird das Leseverhalten sowie die Lesemotivation der SuS erhoben und zum ersten Mal die Lesegeschwindigkeit der einzelnen Kinder gemessen. Hierfür können verschiedene Materialien aus dem Lehrmittel «Die Sprachstarken» und «Lesen – das Training» verwendet werden. Danach stellt die Lehrperson den Kindern die einzelnen handlungs- und produktionsorientierten (hpo) Aufgaben vor. Anschliessend besucht die Klasse die Schulbibliothek und jedes Kind wählt selber ein Buch aus. Nun beginnt das individuelle Lesen: Als Hausaufgabe lesen die Kinder täglich in ihrem Buch. Sie führen zudem ein Leseprotokoll und ein Lesetagebuch. Neben den Hausaufgaben trainieren die SuS zu zweit einmal pro Woche ihre Lesegeschwindigkeit im Unterricht. Die Arbeit an den hpo-Aufträgen findet während der Unterrichtszeit statt. Die Lehrperson berät die Kinder bei ihrer Arbeit an den Gestaltungsprojekten und unterstützt sie bei der Umsetzung durch Materialorganisation. Am Ende des Projektes stellen die Kinder in Kleingruppen ihr Buch mittels ihres Produktes vor (siehe Bilder). Für die Auswertung des Leseprojektes wird abschliessend die Lesegeschwindigkeit sowie das Leseverhalten samt Lesemotivation erhoben.

## Verändert sich die Lesemotivation?

Das Leseprojekt konnte die Lesemotivation von mehr als der Hälfte der 36 Lernenden positiv beeinflussen. 17 gaben an, dass ihre Lesemotivation unverändert ist. Dabei ist anzumerken, dass 11 von diesen 17 Kindern bereits vor dem Leseprojekt gerne gelesen haben. Nach dem Leseprojekt gaben 6 Kinder an, immer noch nicht gerne zu lesen.



Motivation fürs Lesen dank Detektivspiel.

Die Bachelorarbeit zielt darauf ab, eine Lösungsstrategie zu entwickeln, um beide Herausforderungen zu bewältigen: Einerseits geht es um die Entwicklung eines Leseprojektes, das die Kombination von verschiedenen Leseförderansätzen nutzt, um Teilbereiche der Lesekompetenz der SuS zu fördern. Andererseits soll eine Möglichkeit vorgestellt werden, wie Hausaufgaben sinnvoll sowie förderorientiert im Unterricht eingesetzt werden können. Ausgehend von diesen zwei Herausforderungen wurde im Rahmen der

### Steigert Laut- und Vielleseverfahren die Leseflüssigkeit?

Die Lesegeschwindigkeit hat sich bei allen Lernenden zwischen 35 % und 120 % verbessert. Insgesamt lasen die Kinder nachher im Schnitt 40 % schneller als vor dem Leseprojekt. Dies entspricht einer Steigerung der Lesegeschwindigkeit um 22 Wörter pro Minute.

### Welche Aspekte werden berücksichtigt?

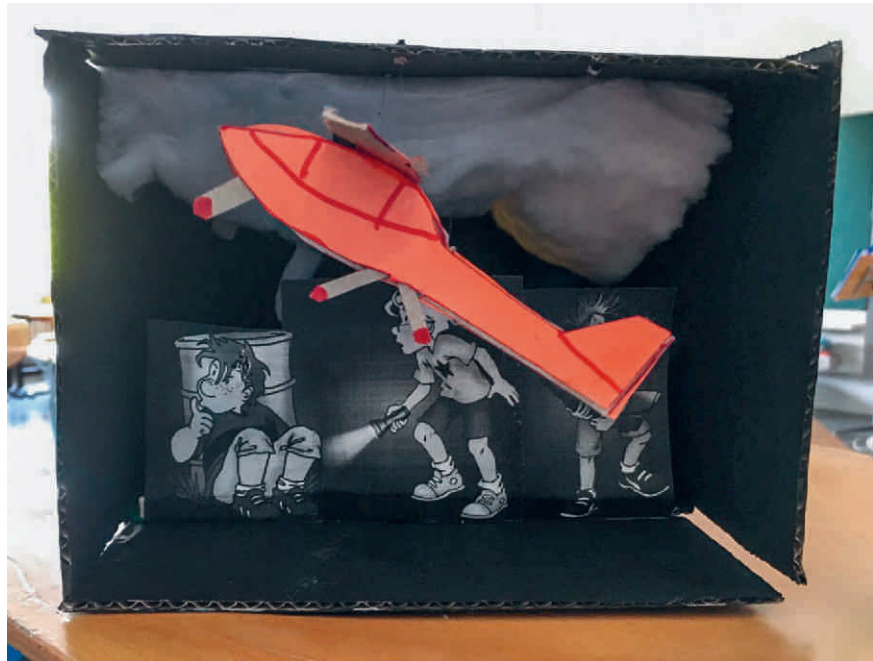
Die wichtigsten Aspekte bei der Hausaufgabenerteilung während des Leseprojekts sind:

- die individuelle Auswahl eines Lesebuches
- das Führen eines Lesetagebuches
- die Rückmeldungen der Lehrperson zum Lesetagebuch
- das Führen eines Leseprotokolls
- die Berücksichtigung der stufenspezifischen Hausaufgabenrichtlinien und ggf. deren Anpassung

Aus pädagogisch-didaktischen Überlegungen empfiehlt es sich, das Leseprojekt in einem größeren Zeitraum umzusetzen und die Präsentationen gestaffelt zu organisieren. So können schnelle Leserinnen und Leser, die ihre hpo-Produkte vorzeitig fertiggestellt haben, bereits ihre Bücher präsentieren. Langsamere Leserinnen und Leser werden auf diese Weise nicht unter Zeitdruck gesetzt. Ein weiterer Diskussionspunkt ist die Eignung von leseanimierenden Verfahren auf der Unterstufe, da diese grundsätzlich erst bei einer ausreichenden Leseflüssigkeit der SuS von den Lehrpersonen angeboten werden sollten (vgl. Rosebrock & Nix, 2015).

### Persönliche Erkenntnisse für den Lehrberuf

Serena Anania: «Für meinen Berufseinstieg nehme ich mir vor, eine positive Lesekultur in meiner Klasse zu fördern, sinnvolle Hausaufgaben zu erteilen und die stärkere Gewichtung des



Kompetenzbereichs Lesen im Stundenplan beizubehalten.»

Nicole Schneebeli: «Eine vielfältige Leseförderung unter Berücksichtigung von motivationalen Aspekten und sinnvollen Hausaufgaben wird von den Kindern sehr geschätzt und kann sich auch positiv auf deren Lesekompetenz auswirken. Das entwickelte Leseprojekt werde ich folglich auch mit meinen zukünftigen Klassen durchführen.»

**Serena Anania, Nicole Schneebeli**

**Die Autorinnen haben ihr Studium an der PH Zug im Sommer 2018 beendet. Ihre Arbeit wurde von Katarina Farkas, Fachschaftsleiterin Fachdidaktik Deutsch und Deutsch als Zweitsprache, betreut.**

Kreative Schülerarbeit:  
Lesen regt die Fantasie an.

### Literatur

Rosebrock, C. & Nix, Daniel (2015). *Grundlagen der Lesedidaktik: Und der systematischen schulischen Leseförderung* (7., überarb. und erw. Aufl.).

# Ein Stück Schweiz in den Tropen

Imee Santoso hat ihr Fachpraktikum an der Schweizer Schule in Singapur absolviert. In folgendem Beitrag schreibt sie darüber, welche Erfahrungen sie gesammelt hat.

Als ich die langersehnte Zusage für das Fachpraktikum an der Schweizer Schule in Singapur (SSiS) erhielt, war ich ausser mir vor Freude. Die Wohnungssuche gestaltete sich jedoch schwieriger als gedacht. Singapur ist ein multiethnischer Stadtstaat und zugleich einer der wichtigsten Finanzplätze im asiatischen Raum. Die stolzen Mietpreise sind vergleichbar mit den Mieten in den Städten Zürich oder Zug. Trotz der schlechten Prognose, eine möglichst zentrale und doch bezahlbare Bleibe zu finden, gab ich die Suche nicht auf und fand wenige Wochen vor meiner Abreise eine Unterkunft.

## Rotes Bänkli und klimatisiertes Schulzimmer

Die Schweizer Schule liegt am Bukit Timah an der Swiss Club Road unweit vom Bukit Timah Reservat. «Bukit» kommt aus dem Malaiischen und bedeutet «kleiner Hügel». An meinem ersten Schultag empfing mich meine Praxislehrerin Karin Muntwyler herzlichst in ihrem

Schulzimmer. Einige neugierige Schüler der Klasse P2B warteten bereits auf dem roten Bänkli vor dem Klassenzimmer. Im Gegensatz zu draussen war das Schulzimmer dank der Klimaanlage angenehm kühl. Hinten bei den Schränken leuchteten kleine Lämpchen aus den selbstgebastelten Aquarien, die Pastelltöne der Zierkissen in der Sofaecke vermittelten ein heimeliges Gefühl und ich fühlte mich von der ersten Sekunde an wohl. Kurz darauf trat auch Markus Pall-

mann, Schulleiter der SSiS, ins Schulzimmer und nahm mich mit ins Sekretariat, um mich seinem Team vorzustellen. In den nächsten Tagen lernte ich auch das junge Lehrerteam kennen, sei es auf den Fluren oder im Lehrerzimmer.

## Wahlkurse am Nachmittag

Nach der kurzen Hospitationswoche ging es für mich an die eigentliche Arbeit. Im Vergleich zu den Unterrichtszeiten in der Schweiz findet der

morgentliche Unterrichtsblock an der SSiS bis kurz vor 13 Uhr statt. Ausser an einem Nachmittag in der Woche können die Zweitklässler an den übrigen Nachmittagen Wahlkurse wie Taekwondo, Mandarin, Handarbeit und vieles mehr belegen. Nach und nach erfasste ich all die Besonderheiten dieser Schule: das breite Wahlkursangebot, die Schweizer Kühe im Innenhof, die Wasserspender auf dem Schulareal und natürlich das tropische Klima und das viele Grün rund um das Gelände. Dass die Schule am Waldrand steht, bescherte auch mir einige Überraschungen – mal waren es Affen, die bei uns kurz vorbeischauten, und ein anderes Mal versetzte ein Philippinen-Gleitflieger die ganze Schule in Staunen.

Die Schülerinnen und Schüler meiner Klasse waren sehr aufgeweckt und motiviert, Neues zu lernen. Besonders fiel mir auf, mit welcher Selbstverständlichkeit die Kinder in verschiedenen Sprachen kommunizierten. Zwar hielten sich alle im Unterricht an die Unterrichtssprache Deutsch, doch sobald die Pausenglocke klingelte, schalteten einige Kinder auf Englisch um. Zudem war es für mich sehr schön, zu beobachten, welche grossen Fortschritte einige Kinder in dieser kurzen Zeit, sowohl durch den Unterricht als auch durch die Interaktion mit ihren Mitschülerinnen und Mitschülern, in Englisch oder Deutsch erzielt haben.

An Wochenenden galt es für mich, die Sehenswürdigkeiten und kulinarischen Köstlichkeiten Singapurs zu entdecken. Die kulturelle Vielfalt und aufregende Geschichte dieses Inselstaates widerspiegelte sich in allen Bereichen des Alltags. Die vier Wochen an diesem besonderen Ort vergingen wie im Fluge. Das Unterrichten an der SSiS war für mich sehr lehrreich und bereichernd. Reich an neuen Eindrücken, Erfahrungen und wunderbaren Begegnungen hiess es dann für mich, früher als es mir lieb war, Abschied zu nehmen von der Schule und von Singapur. Obwohl mir das im Ausland absolvierte Fachpraktikum die Vorbereitung auf die bevorstehenden Abschlussprüfungen erschwerte, möchte ich diese Erfahrung und das neugewonnene Wissen nicht missen. Denn dank dieses Praktikums konnte ich für einen kurzen Moment einen Blick in das Leben und Arbeiten dieses einzigartigen Landes erhaschen.

Imee Santoso, Studentin 3. Studienjahr, PH Zug

Mehr Infos: [www.swiss-school.edu.sg](http://www.swiss-school.edu.sg)



Praktikantin Imee Santoso (ganz rechts), Klassenlehrerin Karin Muntwyler (ganz links) mit ihrer Klasse.



## Vier Practicantes aus Suiza

Wie ist es, am Colegio Helvetia de Bogotá zu unterrichten? Studentin Claudia Zschokke erzählt von ihren Erfahrungen.

Am Pfingstmontag gingen ich und drei weitere Studentinnen der PH Zug voller Vorfreude und mit vielen Fragen auf die Reise nach Kolumbien. Obwohl wir im Voraus im Kontakt mit unseren Praxislehrerinnen standen, hatten wir noch kein richtiges Bild von dem, was uns in Bogotá erwartet und wir waren gespannt auf das, was wir während unseres Fachpraktikums erleben würden. An der Schule wurden wir sehr freundlich aufgenommen und alle freuten sich, dass die Practicantes aus Suiza angekommen sind. Nach einem ersten Rundgang und hospitieren machten wir uns an die Vorbereitung des Unterrichts der nächsten Wochen.

### Deutsch, Französisch und Spanisch

Das Colegio Helvetia de Bogotá ist eine Ganztages- und Privatschule und die Schülerinnen und Schüler (SuS) werden am Mittag verköstigt. Es gibt Kinder, die seit der Spielgruppe an diese Schule gehen. Dort werden sie auf Spanisch betreut, wobei erste Sequenzen auf Deutsch/Französisch stattfinden. Da das Colegio dreisprachig aufgebaut ist, gibt es in jedem Jahrgang eine deutsch- und eine französischsprachige Klasse. In den beiden Kindergartenjahren findet der Unterricht in je einer dieser Sprachen statt, ab der ersten Klasse ist er zweisprachig. In unserer 4. Klasse fanden Deutsch, Mathematik, Bildnerisches Gestalten, Natur/Mensch/Gesellschaft, Schweizerkunde und Klassenrat auf Deutsch statt, die restlichen Fächer (Spanisch, Sociales (Geschichte & Geografie), Sport, Informatik, Ethik, Musik, Textiles und Technisches Gestalten) auf Spanisch. Nach den neun obligatorischen Schuljahren können die SuS wählen, ob sie die kolumbianische oder die schweizerische Matura absolvieren möchten. Nur vereinzelte SuS sprechen zu Hause Deutsch oder Französisch. Die meisten Eltern sind wohlhabend und kolumbianisch, nur ein paar wenige SuS haben einen Schweizer Hintergrund.

### Anderer Unterricht als in der Schweiz

Beim Unterrichten merkten wir schnell, dass wir unsere Lektionen anders gestalten müssen, als wir es uns von der Schweiz her gewohnt waren. Zum einen unterrichteten wir auf Deutsch, einer für die Kinder fremden Sprache. Daher musste jedes Wort genau überlegt sein und Sprachun-

terstützung war notwendig. Da die Konzentration durch den für die SuS intensiven Unterricht schneller nachliess, mussten wir unsere Lektionen noch mehr rhythmisieren, um sie kurzweilig und motivierend zu gestalten.

Zum anderen ticken Kolumbianer/innen einfach ein bisschen anders als wir Schweizer/innen. Im Unterricht fiel uns vor allem die Lebhaftigkeit auf. Vielleicht trugen das verhältnismässig kleine Klassenzimmer und die grosse Klasse (26 SuS) auch ihren Beitrag dazu bei. Mehrheitlich waren die SuS motiviert, haben immer mitgemacht, wollten viel erzählen und waren in Bewegung, sobald sich eine Gelegenheit dazu bot. Bei Kolumbianern läuft sehr viel auf der Beziehungsebene. Da sie uns Lehrpersonen duzten und zur Begrüssung und zum Abschied umarmten, hatten wir gleich zu Beginn eine nahe Beziehung zu den Kindern. Für den Zugang zu ihnen war es wichtig, dass wir uns für mitgebrachte Spielzeuge, Werkarbeiten, usw. interessierten. Das Ergebnis machte sich etwa nach der ersten Hälfte unseres Fachpraktikums bemerkbar, als auch die letzten SuS sich mit der Umstellung angefreundet hatten und uns als neue Lehrpersonen akzeptierten.



Blick ins Klassenzimmer in Bogotá.

### Viel gelernt in Bogotá

Zum Schluss noch zwei interessante Details: Kolumbianer/innen sind eitel, daher gilt man als arm, wenn man zwei Tage hintereinander die gleiche Kleidung trägt. Eine schlechte Lehrperson hingegen ist, wer genau nach dem Verstummen des Pausengongs mit dem Unterricht aufhört bzw. startet. Somit gaben wir unser Bestes, als gute Lehrpersonen anerkannt zu werden!

Den Austausch mit all seinen Erfahrungen – Kennenlernen einer anderen Mentalität, Kultur, Schulstruktur, Millionenstadt, Unterrichten in einer für die Kinder fremden Sprache und natürlich auch das Bereisen von Kolumbien – möchte ich nicht missen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden mir in Zukunft sicher nützlich sein.

Claudia Zschokke, Studentin  
3. Studienjahr, PH Zug

Mehr Infos: [www.helvetia.edu.co](http://www.helvetia.edu.co)

# Barcamp – die Wissensbörse

## Selber ein Barcamp durchführen?

Das Weiterbildungsformat Barcamp kann über die Weiterbildung & Beratung der PH Zug gebucht werden und wird auf die individuellen Bedürfnisse und Schwerpunktthemen einzelner Schulen oder Schulteams angepasst. Weitere Informationen zum Barcamp auf unserer Webseite:

[weiterbildung.phzg.ch](http://weiterbildung.phzg.ch) > Angebote Weiterbildung

**Alle Teilnehmenden einbeziehen und miteinander und voneinander lernen: So funktioniert ein «Barcamp».**

Das Team der Weiterbildung & Beratung (W&B) der PH Zug setzt ein neues Weiterbildungsformat ein. Im Juni 2018 wurde das «Barcamp – die Wissensbörse» zum ersten Mal durchgeführt. Die gesamte Lehrerschaft der Gemeinde Unterägeri arbeitete damit zum Thema «Aufgabenkulturen».

Eine der Teilnehmerinnen war Ursula Letter, Unterstufenlehrerin und ICT-Animatorin. Ihr ist die aktive und motivierte Beteiligung der Lehrpersonen aufgefallen. «Alle Teilnehmenden sind auf derselben Augenhöhe und viel mehr involviert als bei einem normalen Weiterbildungskurs. Alle können ihre Fähigkeiten einbringen und es wird engagiert diskutiert.»

## Ressourcen und Erfahrungen der Teilnehmenden nutzen

Barbara Lischer, Dozentin W&B, hat das Weiterbildungsformat Barcamp mitinitiiert und konzipiert. Wo sieht sie den Mehrwert des Barcamps gegenüber kursorischen Weiterbildungsangeboten? «Alle Beteiligten können aktiv teilnehmen,

weil sie gleichzeitig Referierende und Diskutant/innen sind und Inhalte einbringen und gestalten können. Das Anknüpfen an den persönlichen Ressourcen und Erfahrungen wurde von den Teilnehmenden als sehr motivierend geschildert und der gemeinsame Austausch förderte neben dem Wissenstransfer ebenso das Netzwerken unter den teilnehmenden Lehrpersonen.»



Sich gemeinsam in ein Thema vertiefen.

## Was ist ein Barcamp?

Bei einem Barcamp schliessen sich einzelne Personen zu Gruppen zusammen, die sich jeweils in ein spezifisches Thema vertiefen möchten. Die Gruppenbildung findet spontan statt, was typisch für ein Barcamp ist. In diesen sogenannten Sessions wird jeder gebeten, sein Wissen mit den anderen zu teilen. Die Durchführung wird gemeinsam gestaltet. Wer eine Session, also ein Thema eingibt, eröffnet diese und überlässt den Prozess der Gruppe. Ein wei-

teres Charakteristikum ist die Vielfalt der Ausgestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Sessions. Neben Workshops, Diskussionen und Lösungsfindungsansätzen können die Themen auch in Referaten oder Vorträgen aufgegriffen und verarbeitet werden.

Der abwechslungsreiche Wissens- und Erfahrungsaustausch in den einzelnen Sessions und beim abschliessenden Marktplatz wurde von den Lehrpersonen von Unterägeri sehr geschätzt und trug zum Gelingen der Veranstaltung bei. Franziska Schlüns, Schulische Heilpädagogin, unterstreicht die Bedeutsamkeit des voneinander Lernens: «Der Mehrwert liegt in der Nutzung der Expertise, die vor Ort schon vorhanden ist. Es bietet sich die Chance, in ein anderes Schulzimmer zu schauen und vom Wissen von Arbeitskolleginnen und -kollegen zu profitieren.»

Das neue Format und insbesondere die Themeneingabe für die Sessions wurden anfangs von den Lehrpersonen als ungewohnt empfunden. Schliesslich kamen am Barcamp in Unterägeri aber vielfältige, spannende Themen rund um das Schwerpunktthema «Aufgabenkulturen» zusammen. Barbara Lischer forderte die Teilnehmenden auf, mutig zu sein und ein Thema einzureichen, ohne den Anspruch zu haben, alles schon zu verstehen oder zu wissen: «Das Barcamp lebt von eurer Vielfalt.»

Dominik Zimmermann, Schulischer Heilpädagoge und Leiter Steuergruppe Schulentwicklung der Schule Unterägeri, ist einer jener Lehrpersonen, die eine Session eingereicht haben. «Wenn ich etwas bewegen möchte, dann muss ich selber etwas einbringen. Ein Barcamp bietet mir die Chance, meine Ideen vorzustellen und auch vorhandene Ängste oder Fragen mit meinen Lehrerkolleginnen und -kollegen zu diskutieren.»

## Gemeinsamer Austausch auf dem Marktplatz

Speziell am Barcamp in Unterägeri war der gemeinsame Ergebnisaustausch in Form eines «Marktplatzes»: Die Erkenntnisse und Resultate der einzelnen Sessions wurden auf Plakaten festgehalten, allen Teilnehmenden vorgestellt und regten so zur weiteren Vertiefung an.

**Denise Wiest, wissenschaftliche Mitarbeiterin W&B**

## Aus den Leistungsbereichen

### Teachers' Day zum Thema «Flucht»

Nach Schätzungen des UN-Flüchtlingskommissariats (UNHCR) befinden sich momentan über 65 Millionen Menschen weltweit auf der Flucht. Die Wechselexstellung «Flucht» nimmt sich dieser aktuellen und brisanten Thematik an. Seit 2016 gastiert sie in grösseren Schweizer Städten und kommt im Oktober nach Luzern. Die Besucher/innen erleben dabei aus der Perspektive konkreter Fluchtgeschichten, was es für Menschen bedeuten kann, ihre Heimat zu verlassen und eine Reise ins Unbekannte anzutreten.

Im Rahmen der Teachers' Days gewinnen Lehrpersonen einen detaillierten Einblick in die Ausstellung und erhalten Unterstützung bei der Aufbereitung des Themas «Flucht» für den Unterricht. Als Mitorganisator und Projektpartner dieser Informationsveranstaltung stellt das Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen IZB der PH Zug das von ihm entwickelte Schulprojekt «Project Humanity» vor. Diese innovative Lehr- und Lernplattform ermöglicht es Schulklassen, sich mit den vier humanitären Prinzipien auseinanderzusetzen, dabei eigene Werte bewusst wahrzunehmen und individuelle Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Bei dieser Projektpräsentation wird aufgezeigt, wie Lehrpersonen diese anspruchsvolle Thematik vermitteln und mit aufkommenden Fragen und Emotionen im Zusammenhang mit Flucht umgehen können.

Die nächsten beiden Teachers' Days im Historisches Museum Luzern:  
Mi, 21.11.2018 und Mi, 9.1.2019,  
jeweils 16.00–19.00 Uhr  
Kostenlos, beschränkte Platzzahl, Anmeldung obligatorisch via Tel. 041 228 54 24 oder E-Mail [historischesmuseum@lu.ch](mailto:historischesmuseum@lu.ch). Weitere Infos: [www.flucht-fuir.ch](http://www.flucht-fuir.ch) oder [historischesmuseum.lu.ch/ausstellungen/demnaechst](http://historischesmuseum.lu.ch/ausstellungen/demnaechst)

### Drama Days @ PH Zug: Mit Drama unterrichten

Im Frühling 2018 waren acht Dozierende von Partnerinstitutionen aus Prag, Brunn, Wien und Gent im Rahmen der Drama Days an der PH Zug zu Gast. Der viertägige Anlass wurde vom Zentrum Mündlichkeit organisiert und ermöglichte einen Fachdiskurs über bewährte Verfahren zur Integration von Unterrichtselementen aus Theater, Musik und Kunst in die Lehrerinnen- und Lehrerausbildung. Die Gastexpert/innen aus dem Bereich Dramapädagogik thematisierten in Vorträgen und Workshops, wie Kreativität in



Ausstellung «Flucht» – demnächst im Historischen Museum Luzern.

der Lehre und wie Sprachbewusstsein und -entwicklung durch Drama in Education (DiE) trainiert werden kann. DiE ist ein Oberbegriff für verschiedene Unterrichtstechniken, die Elemente des Theaters verwenden. Im Gegensatz zu «Theatre in Education», das sich auf die Schaffung eines ästhetischen Produkts (Theaterstück) konzentriert, richtet DiE den Fokus auf den Prozess der Lösung fachspezifischer Aufgaben durch Drama. Am Thema Interessierte dürfen sich gerne an Eva Göksel vom Zentrum Mündlichkeit wenden: [eva.goeksel@phzg.ch](mailto:eva.goeksel@phzg.ch).

### Start zweiter Durchgang: CAS Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität in der Berufsbildung

Diesen Sommer startete unter anderem in den Kantonen Zug und Luzern die Integrationsvorlehre, womit die Zusatzausbildung «CAS Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität in der Berufsbildung» zusätzlich an Bedeutung gewinnt. Die berufsbegleitende Weiterbildung vermittelt Wissen und Praxiseinblicke zu einem konstruktiven Umgang mit kulturellen Unterschieden und zur Förderung von Deutsch als Zweitsprache im Unterricht. Nach der erfolgreichen ersten Durchführung startet der zweite Durchgang Ende September. Anmeldungen sind noch möglich. Angesprochen sind Lehrpersonen und Bildungsverantwortliche der beruflichen Bildung, insbesondere der Brückenangebote, der Berufsfachschulen, der überbetrieblichen Kurse und der höheren Fachschulen. Weitere Infos und Anmeldung: [www.phlu.ch/weiterbildung](http://www.phlu.ch/weiterbildung)

# Veranstaltungen

---

## Impressum

Infonium, externes Publikationsorgan der PH Zug.  
Erscheint dreimal jährlich.  
Auflage: 3700 Exemplare.

---

## Herausgeberin

PH Zug  
Zugerbergstrasse 3  
6300 Zug  
Tel. +41 41 727 12 40  
km@phzg.ch  
www.phzg.ch

---

## Redaktion

Luc Ulmer (Leitung)  
Nicole Suter

---

## Fotos

Archiv PH Zug  
Serena Anania  
Direktion für Entwicklung  
und Zusammenarbeit  
Schweizer Schule Singapur  
Luc Ulmer  
Alexandra Wey  
Denise Wiest  
Claudia Zschokke

---

## Abo-Bestellungen/ Adressänderungen

km@phzg.ch  
Tel. +41 41 727 12 40

© September 2018, PH Zug

## Filme für die Erde Festival

Sieben hochkarätige Filme auf der Grossleinwand, Eintritt frei (bis auf Lunchkino), öffentliche Aufführungen und Schulvorführungen. Mehr Infos: [www.filmefuerdieerde.org](http://www.filmefuerdieerde.org)  
Fr, 21.9.2018, 8.30–22.00 Uhr, Aula PH Zug und Kapelle Kollegium St. Michael Zug

## Schule im Wandel

Referat «Resultate Bildungsbericht Schweiz 2018» von Chantal Oggenfuss. Anschliessend Podiumsdiskussion mit Vertreter/innen aus Bildung, Wirtschaft und Politik über ihre Erwartungen an die Schule von morgen. Kooperationsveranstaltung PH Zug und Stiftung Talenta. Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig.  
Di, 25.9.2018, 18.30–20.00 Uhr, Aula PH Zug

## Einblicke ins Studium

Alles Wissenswerte zum Lehrberuf und dem Studium an der PH Zug. Mehr Infos: [www.infoanlaesse.phzg.ch](http://www.infoanlaesse.phzg.ch)  
Do, 27.9.2018/Mi, 28.11.2018, je 19.00 Uhr, Aula PH Zug  
Sa, 27.10.2018, 10.30 Uhr, Aula PH Zug  
Fr, 9.11.2018, 13.30–16.00 Uhr, diverse Räume PH Zug

## Humor ist, wenn man trotzdem singt!

Lustige Saiten von ernsten, klassischen Komponisten vom Mittelalter bis zur Moderne. Singen, sprechen, schmunzeln oder sich bewegen lassen: mit Henk Geuke, Musikdozent PH Zug. Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig. Mehr Infos: [www.kunsthausezug.ch](http://www.kunsthausezug.ch)  
Do, 27.9.2018/Do, 25.10.2018/Fr, 9.11.2018, je 17.30–18.00 Uhr, Kunsthause Zug  
Do, 8.11.2018, 12.15–13.00 Uhr, Kunsthause Zug

## Forschendes Lernen mit IIM

Die IIM Independent Investigation Method bietet ein einfach zu handhabendes Gerüst des forschenden Lernens und eignet sich bei der integrativen Begabungsförderung aller Kinder. Referat von Doris Müller-Hostettler. Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig.  
Do, 4.10.2018, 18.00–19.30 Uhr, Aula PH Zug

## Sein oder anders sein!

Hamlet dunkelhäutig – darf das sein oder darf das nicht sein? Die Schauspieler Bharathi Fransazek und Patrick B. Yogarajan erforschen Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Identität. Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig, Apéro im Anschluss.  
Di, 9.10.2018, 17.00 Uhr, Aula PH Zug

## Erzählfestival des Zentrums Mündlichkeit

Schüler/innen ab der 3. Primarklasse erzählen um die Wette frei erfundene Geschichten – zusammen mit Schriftsteller Lorenz Pauli. Für Schulklassen und ihre Lehrpersonen. An einem Mittwoch im November 2018, 9.00–11.30 Uhr, Aula PH Zug. Definitives Datum und Anmeldung ab September unter [erzaehlfestival.phzg.ch](http://erzaehlfestival.phzg.ch).

## Kinderhochschule: programmieren – bauen – Kinderrechte

Für Kinder der 3. bis 6. Klasse, Teilnahme kostenlos. Infos und Anmeldung: [kinderhochschule.phzg.ch](http://kinderhochschule.phzg.ch)  
Mittwochnachmittag, 7.11./14.11./21.11. und 28.11.2018, Hörsaal PH Zug

## Dialogisches Lernen als Antwort auf verschiedenste Forderungen an die Schule

Öffentlicher Vortrag von Prof. Dr. Peter Gallin im Rahmen der Tagung «Lernen im Dialog». Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig. Informationen zur Tagung: [www.lerndialoge.ch](http://www.lerndialoge.ch)  
Fr, 9.11.2018, 18.30–19.30 Uhr, Aula PH Zug

## Ariane von Graffenried – über den Prozess des Schreibens

Die Autorin und Spoken-Word-Performerin Ariane von Graffenried erzählt von ihrem Prozess des Schreibens und trägt Texte vor. Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig. Mehr Infos: [www.avgraffenried.ch](http://www.avgraffenried.ch)  
Do, 22.11.2018, 17.00–18.30 Uhr, Aula PH Zug