

## STELLUNGNAHME KOMPETENZMANAGER FÜR LEHRPERSONEN

**Der Kompetenzmanager, welcher von der PH FHNW entwickelt wurde und nun in einzelnen Kantonen eingesetzt wird, führt zu kontroversen Diskussionen. Lehrpersonen können mit dem Kompetenzmanager eine Selbsteinschätzung vornehmen, welche auch von Schulleitungen für die Personalentwicklung genutzt werden kann. Die Chancen und Gefahren von Tests und Tools zur Selbsteinschätzung liegen primär in deren inhaltlicher Aussagekraft, der Handhabung und in der Führungskultur.**

Persönliche Kompetenzen standardisiert zu analysieren und die Daten auf Ebene Schule oder Kanton zu aggregieren ist mit heutiger Technologie möglich. Aus professioneller Sicht kann es sinnvoll sein, sich über den Stand der eigenen beruflichen Kompetenzen Rechenschaft abzulegen. Schulleitungen haben insbesondere bei anstehenden Innovationen (z. B. Lehrplan 21, Umgang mit Heterogenität, Integration von geflüchteten Kindern) ein Interesse daran, die Personalentwicklung effizient und nach transparenten Kriterien zu gestalten. Kantone können ein Interesse daran haben, den Weiterbildungsbedarf zu erheben. Die Erhebung von personenbezogenen Daten beinhaltet aber immer auch die Gefahr von fehlender Datensicherheit oder des Missbrauchs.

In der Schweiz fehlen bisher gemeinsame Vorstellungen zu den erwarteten Kompetenzen von Lehrpersonen. Ein standardisiertes Kompetenztool definiert berufliche Erwartungen an Lehrpersonen und ans Bildungssystem, ohne dass diese vorher in einem breiten Verfahren bestimmt worden wären. Was eine kompetente Lehrperson ausmacht, zeigt sich immer auch situativ und konkret im beruflichen Alltag. Personalentwicklung kann sich nicht auf das Ausfüllen von Rastern beschränken, sondern muss auch konkrete Praxisbeobachtungen, Wertungen, die professionelle Autonomie und die berufliche Situation der Lehrperson in ihrem konkreten Kontext miteinbeziehen. Erst diese Gesamtperspektive kann die Grundlage sein für die Gespräche mit Mitarbeitenden, aus welchen sich dann Weiterbildungsbedürfnisse ergeben können.

Ob eine Lehrperson ihre Schülerinnen und Schüler für die Sache begeistern kann, ob sie Eltern einbeziehen, ein motivierendes Lernklima, einen wertschätzenden und respektvollen Umgang und gute Lernerfolge schaffen kann, hängt nicht nur von persönlichen Faktoren ab. Mitentscheidend für einen persönlichen Kompetenz- und Weiterbildungsbedarf sind immer auch lokale Kontextfaktoren wie die Zusammensetzung der Klasse, das örtliche pädagogische Konzept, spezifische Lernbedürfnisse von Schülerinnen und Schülern oder aktuelle Herausforderungen der Schule. Ein standardisierter Kompetenzmanager kann eine Chance für die Personalentwicklung sein, wenn er in Kenntnis seiner Grenzen sinnvoll eingesetzt wird.

### Forderungen des LCH

1. Ein Kompetenztool als Personal- und Organisationsentwicklungsinstrument muss das Berufsbild und den Berufsauftrag der Lehrpersonen möglichst gut abbilden.
2. Zur Erhebung des Weiterbildungsbedarfs für einzelne Lehrpersonen und ganze Kollegien müssen immer auch der lokale und situative Kontext, die aktuellen Anforderungen an die Schule sowie die Bedürfnissen der einzelnen Lehrpersonen und des Kollegiums mit berücksichtigt werden.
3. Die Personalentwicklung und die persönliche Weiterbildungsplanung sollen in erster Linie über das Gespräch mit den Mitarbeitenden erfolgen. Dem Gespräch müssen auch Beobachtungen und Erfahrungen der Lehrpersonen zu Grunde liegen.
4. Die Vorkehrungen zur Datensicherheit aus schriftlich erhobenen Instrumenten werden vor dem Einsatz eines Kompetenztools transparent gemacht. Der Schutz der persönlichen Daten muss gewährleistet sein.

Zürich, 29. Februar 2016 / GL LCH