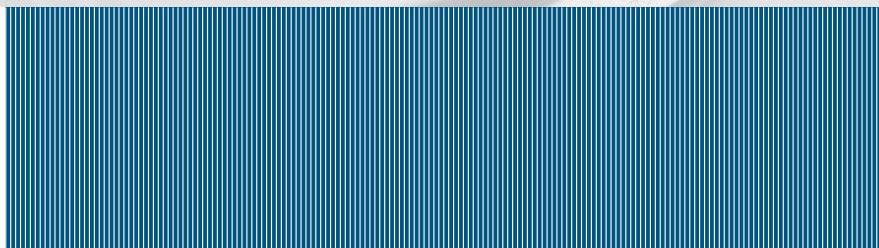


BERUFSBILDUNG AM ZHSF
AUSBILDUNG VON LEHRPERSONEN

Leitfaden

DAS QUALITÄTSKONZEPT



uzh|eth|ph|zürich

Zürcher Hochschulinstitut für
Schulpädagogik und Fachdidaktik

1	Ausgangspunkte für die Evaluation	4
1.1	Leitsätze für das Qualitätsmanagement der Studiengänge	4
1.2	Bildungsziele und Standards	4
2	Komponenten der Evaluation	6
2.1	Studierende	7
2.2	Dozierende	8
2.3	Aussenperspektive	9
3	Periodizität der einzelnen Komponenten der Evaluation	11
4	Quellenangaben	12
5	Anhang	13
5.1	Prozessevaluation	13
5.2	Ergebnisevaluation	14
5.3	Die 32 Kompetenzen als Checkliste	15

1 Ausgangspunkte für die Evaluation

Die Evaluation der Ausbildungsqualität am ZHSF hat ihren Kern in den Leitsätzen für das Qualitätsmanagement der Studiengänge und in den vom BBT in Rahmenlehrplänen festgelegten Bildungszielen. Im Folgenden werden diese Grundlagen kurz aufgeführt.

1.1 Leitsätze für das Qualitätsmanagement der Studiengänge

Die Entwicklung und Sicherung der Ausbildungsqualität ist als Daueraufgabe institutionalisiert. Wir orientieren uns an den folgenden fünf Leitsätzen:

1. *Aktualität*

Wir überdenken unsere Ziele und aktualisieren unsere Ausbildung laufend.

2. *Kohärenz*

Wir vermitteln zeitgemässe Lehr- und Lernkonzepte und setzen diese in unseren Lehrveranstaltungen gezielt um.

3. *Handlungsorientierung*

Wir fördern ganzheitliche Lernprozesse, die sich durch Ziel- und Produktorientierung, Eigenaktivität und Reflexion auszeichnen.

4. *Studienbegleitung*

Wir begleiten die Studierenden während ihrer Ausbildung und in organisatorischen Belangen.

5. *Feedbackkultur*

Wir überprüfen unser eigenes Handeln mittels Studierenden- und kollegialem Feedback und geben den Studierenden regelmässig Rückmeldungen zu ihren Leistungen.

1.2 Bildungsziele und Standards

Mit der Neugestaltung des Berufsbildungsgesetzes (BBG) und der Erarbeitung von Rahmenlehrplänen hat das BBT Bildungsziele und Standards für die Ausbildung von Lehrpersonen für Berufsfachschulen formuliert. Folgende sieben Bildungsziele wurden vom BBT definiert:

1. Den Umgang mit Lernenden als Interaktionsprozess gestalten.
2. Ausbildungseinheiten situationsgerecht und mit Bezug auf die Berufspraxis der Lernenden planen, durchführen und überprüfen.
3. Beurteilung und Förderung auf dem ganzen Spektrum der Begabungen vornehmen.
4. Das rechtliche, beraterische und schulische Umfeld erfassen, mit ihm und mit den gesetzlichen Vertretungen umgehen.
5. Die eigene Arbeit reflektieren und im Kollegium kooperativ einbringen.
6. Den Transfer von der Praxis in die Theorie und von der Theorie in die Praxis beherrschen.
7. Die Inhalte des Lehrfaches theoretisch durchdringen und fachdidaktisch aufbereiten (BBT 2006, S. 10).

Diese sieben Bildungsziele werden durch die Standards im Rahmenlehrplan in konkrete Forderungen umgesetzt, wobei die Standards als «das unentbehrliche Minimum für die berufspädagogische Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen» verstanden werden (vgl. BBT 2006, S. 9). In den einzelnen Modulen und in den Unterrichtspraktika werden Kompetenzen erworben, und es wird mittels Leistungsnachweisen das Erreichen der Standards auf den vier Ebenen der Theorie, Empirie, Qualität und Praxis überprüft.

Die institutionalisierte Evaluation dient dazu, die Orientierung an den gesetzten Standards permanent zu überprüfen und dadurch zur Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität beizutragen. Dies setzt ein Evaluationsverständnis voraus, nach dem die Ergebnisse der einzelnen Evaluationskomponenten nicht im Sinne einer blossen Kontrolle erhoben werden, sondern gemäss einem geschlossenen Regelkreis in die Gestaltung der Ausbildung zurückfliessen. Auf diese Weise erfüllt die praktizierte Evaluation sowohl die Funktion der Qualitätskontrolle wie auch jene der Qualitätssicherung (vgl. Anhang).

Die Studiengänge des ZHSF sind seit November 2008 **vom BBT anerkannt**. Unsere Diplome bestätigen den Abschluss eines Bildungsgangs gemäss Art. 46 Abs. 3 der Berufsbildungsverordnung.

2 Komponenten der Evaluation

Die Unterscheidung in Prozessevaluation und Ergebnisevaluation (vgl. Anhang) sowie die Berufung auf Leitsätze und Standards führen in der Evaluation zur Unterscheidung von mehreren Komponenten. Um ein umfassendes Bild zu erhalten, sind nicht nur die Perspektiven der Dozierenden oder der Studierenden ausschlaggebend, sondern auch deren Kombination sowie die Ergänzung durch eine unabhängige Aussenperspektive. Nach Eisenberger und Kramer lassen sich

für die Lehrevaluation folgende Möglichkeiten unterscheiden:

- Merkmale der Studierenden,
 - Merkmale der Lehrenden,
 - Umgebung (Aussenperspektive),
 - Studienrichtung (Aussenperspektive)
- (vgl. Eisenberger/Kramer 2005, S. 49).

Jedes dieser Merkmale lässt sich differenziert nach Prozess- und Ergebnisevaluation betrachten.

	Prozessevaluation	Ergebnisevaluation	
	Studierende Lehrevaluation	Studierende Jahrgangsevaluation	
Dozierende Selbstevaluation	Leitsätze für das Qualitätsmanagement der Studiengänge Bildungsziele und Standards (BBT)		Dozierende Teamsitzung
	Aussenperspektive Hospitation	Aussenperspektive Aussenevaluation und Akkreditierung	

Die gesammelten Ergebnisse aus den verschiedenen Evaluationsarten werden einander gegenübergestellt, um ein Gesamtbild zu erhalten und vor allem Abweichungen und Übereinstimmungen aufzeigen zu können. Im Folgenden wird jede einzelne Perspektive (Studierende, Dozierende, Aussenperspektive) der Evaluation näher dargestellt.

2.1 Studierende

Mit der standardisierten Studierendenbefragung als *Lehrevaluation* wird das Ziel verfolgt, die Qualität der Lehrveranstaltungen zu messen und die Umsetzung der Leitsätze und das Erreichen der Bildungsziele im Blick zu behalten. Die Perspektive ist eher kurzfristig und an der Veranstaltung orientiert. Die Dozierenden erhalten individuelles Feedback zu ihrer Lehre (in Kombination mit der Selbst- und der Ausseneinschätzung). Diese Befragung stellt die gesicherte Basis innerhalb des gesamten Qualitätskonzeptes dar. Die Dozierenden haben darüber hinaus die Möglichkeit, in der Gestaltung der einzelnen Stunden Feedback in Form von mündlichen Befragungen, Blitzlichttrunden usw. selbst einzuholen.

Die Lehrevaluation ergibt erst ein vollständiges Bild durch die Kombination mit den Ergebnissen aus der Selbstevaluation der Dozierenden sowie aus der Hospitation. Erst in der Gegenüberstellung bieten die Ergebnisse aus diesen verschiedenen Evaluationsarten eine geeignete Grundlage für ein ausführliches Feedback.

Prozessevaluation

Lehrevaluation

Der schriftliche Fragebogen, den wir verwenden, orientiert sich am Instrumentarium der Evaluationsstelle der Universität Zürich. Er enthält geschlossene Fragen zur Abbildung der Leitsätze und Bildungsziele sowie offene Fragen für das generelle Feedback.

Mit der *Jahrgangsevaluation* soll überprüft werden, wie das Studium vor dem Hintergrund der anschliessenden oder begleitenden Berufspraxis von ehemaligen Studierenden bewertet wird. Zudem soll evaluiert werden, ob die Ansprüche an die Qualität der Ausbildung auch umgesetzt werden konnten. Zu Beginn des Studiums wird bei den neu eintretenden Studierenden eine Erhebung zu den in der Ausbildung zu vermittelnden Kompetenzen durchgeführt. Die Studierenden geben dabei an, welche dieser Kompetenzen sie als besonders relevant einschätzen. Die Ergebnisse der Befragung geben Hinweise darauf, bei welchen Standards beziehungsweise welchen Kompetenzen ein Schwerpunkt gesetzt werden soll und an welcher Stelle sich die Dozierenden bei der Ausgestaltung der Module auch an den Ausbildungsbedürfnissen der Studierenden orientieren können.

Am Ende der Ausbildung wird eine zweite Befragung zu den Kompetenzen durchgeführt. In dieser Befragung sollen die Studierenden einschätzen, ob und in welchem Grade sie die einzelnen Kompetenzen während der Ausbildung erworben haben und welche Bedeutung sie am Ende des Studiums den einzelnen Kompetenzen nun beimessen. Eine dritte Befragung zum Erwerb der Kompetenzen wird zwei Jahre nach Studienabschluss durchgeführt. Die Ergebnisse aus den verschiedenen Befragungen geben Hinweise darauf, ob die curriculare Ordnung und die Gewichtung der zu vermittelnden Kompetenzen im Studiengang angepasst werden müssen. In Anhang 5.3 sind die 32 Kompetenzen als Checkliste aufgeführt.

Ergebnisevaluation

Jahrgangsevaluation

Es handelt sich um eine Erhebung mithilfe eines quantitativen Fragebogens. Dieser wird von jedem Studienjahrgang am Anfang und am Ende des Studiums sowie zwei Jahre nach Studienabschluss ausgefüllt. Die Jahrgangsevaluation orientiert sich an den Leitsätzen und den Bildungszielen.

muss daher zur Verbesserung und Weiterentwicklung der individuellen Unterrichtspraxis beitragen. Die *Selbstevaluation* kann als Selbstregulativ zur Verbesserung des eigenen beruflichen Handelns eingestuft werden (vgl. Kaiser/Pätzold 1999, S. 187). Die Verwendung von aufeinander abgestimmten Fragebogen in der Selbstevaluation und in der Studierendenbefragung ermöglicht zudem eine Gegenüberstellung der Ergebnisse aus Selbst- und Fremdeinschätzung. Diese Gegenüberstellung bildet die Grundlage für ein Gespräch mit dem/der Dozierenden, in welchem die Ergebnisse weiter erörtert werden, mögliche Gründe für Gemeinsamkeiten und Unterschiede diskutiert und Möglichkeiten zur Qualitätsverbesserung der Ausbildung erarbeitet werden. Die Selbstevaluation verfolgt das Ziel, subjektorientierte Elemente eines Bildungsprozesses zu verdeutlichen und die Dozierenden in einem emanzipatorischen Ansatz zur Selbstbeurteilung und Weiterentwicklung zu befähigen (vgl. Novak 2004, S. 40). Eine offene und kollegiale Feedbackkultur kann durch die gemeinsame Diskussion der Evaluationsergebnisse gefördert werden. Sie ist Voraussetzung für eine gezielte Umsetzung von Massnahmen und die persönliche Weiterentwicklung der Dozierenden.

2.2 Dozierende

Das Unterrichten ist für die Lehrperson das eigentliche «Kerngeschäft» ihrer beruflichen Tätigkeit. Ein wirkungsvolles und glaubwürdiges Qualitätskonzept

Prozessevaluation

Selbstevaluation

In dieser Befragung, die parallel zur Lehrevaluation (vgl. 2.1) erfolgt, wird die Selbsteinschätzung der Dozierenden erhoben.

Die *Teamsitzung* findet im Sinne einer gemeinsamen Beurteilung der Qualität der Lehre und der organisatorischen Einbettung statt. Zudem dient sie während des Semesters einem regelmässigen Austausch zur Abstimmung und gemeinsamen Weiterentwicklung der Ausbildung von Lehrpersonen an Berufsfachschulen sowie dem frühzeitigen Identifizieren von möglichen Schwachstellen.

Ergebnisevaluation

Teamsitzung

An wöchentlichen Teamsitzungen wird die Lage der «Ausbildung von Lehrpersonen an Berufsfachschulen» eingeschätzt.

2.3 Aussenperspektive

Die *Hospitation* ergänzt die Ergebnisse aus Studierenden- und Selbstevaluation um eine Aussenperspektive. Der Hospitationsbericht ist ein formatives Instrument. Er hält Beobachtungen im Zusammenhang mit dem methodisch-didaktischen Vorgehen fest, die sich insbesondere auch

auf die mit der Lehrperson festgelegten Beobachtungsschwerpunkte beziehen. Er zeigt Stärken auf und enthält Empfehlungen zur Optimierung der Lehrveranstaltung. Vorbereitung und Durchführung orientieren sich an den von der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik festgelegten Kriterien, allerdings erfolgt die Hospitation nicht wie dort vorgesehen auf eigenen Wunsch, sondern im sechssemestrigen Rhythmus. Die Evaluation kann durch Kolleginnen und Kollegen oder durch externe Personen durchgeführt werden.

Prozessevaluation

Hospitation

Der Unterricht wird durch eine externe Person oder durch andere Dozierende besucht, dabei werden alle Beobachtungen systematisch notiert. Im Anschluss an die Hospitation werden die relevanten Beobachtungen an die Dozierenden zurückgemeldet und mit ihnen besprochen.

Hauptzweck der *Aussenevaluation* ist die Qualitätssicherung und -verbesserung. Die Aussenevaluation soll darüber hinaus Entscheidungshilfen bei der mittel- und langfristigen Planung bereitstellen und der Rechenschaftslegung gegenüber der Öffentlichkeit dienen. Aussenevaluationen werden in regelmässigen Abständen sowie nach Bedarf durchgeführt.

Der Universitätsrat hat die Evaluationsstelle beauftragt, in einem ersten Zyklus von sechs bis acht Jahren alle Organisationseinheiten der Universität Zürich zu evaluieren, und genehmigt periodisch die gemeinsam mit den Dekanaten und der Universitätsleitung erstellte rollende Planung. Zudem hat sich die Ausbildung für Lehrpersonen an Berufsfachschulen einer Akkreditierung durch das BBT unterzogen – ein Verfahren, das im November 2008 erfolgreich abgeschlossen wurde. Das ZHSF leistet dem BBT seither jährlich über die Anpassungen der Studiengänge und alle neuen Entwicklungen Rechenschaft.

Ergebnisevaluation

Aussenevaluation und Akkreditierung

Eine Evaluation der Institutsstrukturen erfolgt regelmässig durch externe Evaluationsstellen der beteiligten Hochschulen und Akkreditoren.

3 Periodizität der einzelnen Komponenten der Evaluation

	Prozessevaluation	Ergebnisevaluation	Verantwortlich
Studierende	Lehrevaluation alle sechs Semester	Jahrgangsevaluation - Studienbeginn - Studienabschluss - zwei Jahre nach der Ausbildung	Qualitätsverantwortliche/r
Dozierende	Selbstevaluation alle sechs Semester	Teamsitzung wöchentlich	Qualitätsverantwortliche/r Studienleitung ABU, BK
Aussenperspektive	Hospitation alle sechs Semester	Aussenevaluation und Akkreditierung/ jährliche Berichterstat- tung Prüfung jährlich und bei Bedarf	UZH PHZH BBT

4 Quellenangaben

- Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (2001): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- BBG (Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz) vom 13. Dezember 2002.
- BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) (2006): Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche, Bern, 1. Mai 2006.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2003): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin: Springer.
- Eisenberger, Kathleen/Kramer, Jost W. (2005): Möglichkeiten und Grenzen der Lehrevaluation an einer Hochschule. In: Kramer, Jost W. (Hrsg.): Hochschulen im Spannungsfeld zwischen Lehre und Forschung. München: Rainer Hampp Verlag, S. 39 – 74.
- Kaiser, Franz-Josef/Pätzold, Günter (1999): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Landwehr, Norbert (2008): Q2E. Qualität durch Evaluation und Entwicklung (3. Auflage). Heft 3: Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur. Bern: hep-Verlag.
- Novak, Hermann (2004): Selbstreflexion und Selbstevaluation zwischen Anpassung und Emanzipation. In: Holz, Heinz/Novak, Hermann/Schemme, Dorothea/Stahl, Thomas (Hrsg.): Selbstevaluation in der Berufsbildung. Konzepte – Praxis – Grenzen – Handlungsbedarfe – Instrumente. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 29 – 50.
- Oser, Fritz/Renold, Ursula et al. (2005): Zwischenbericht Leading House «Qualität der beruflichen Bildung», Programm 1: Professional Minds (unveröffentlicht).

5 Anhang

Mit Qualitätsmanagement werden allgemein Verfahren zur Beurteilung des Wertes von Produkten und Abläufen im Kontext sozialer Aktivitäten bezeichnet (vgl. Arnold et al. 2001, S. 105). Mittels Messungen sollen Aussagen über die Wirkung pädagogischer Aktivitäten und über den organisatorischen Ablauf getroffen werden. In diesem Sinne legt ein ausgewogenes Qualitätskonzept ein Evaluationsverständnis nahe, in dem die Gesamtheit von Merkmalen einer Einheit festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse erfüllt.

Das Qualitätskonzept für die Studiengänge geht demnach über die Kontrolle von Ergebnissen hinaus und macht vielmehr die Anforderungen externer und interner Beteiligter in allen Organisationsbereichen zum Massstab des Handelns (vgl. Kaiser/Pätzold 1999, S. 336). Diese Überprüfung basiert für die «Berufsbildung am ZHSF» auf den methodischen Standards der empirischen Grundlagenforschung. Die wissenschaftliche Seriosität muss in einer Balance mit der Verständlichkeit der Ergebnisse und klaren Handlungsempfehlungen stehen. «Hierzu gehört, dass aus wissenschaftlicher Perspektive gebotene Zweifel an der Eindeutigkeit der Ergebnisse nicht überbetont werden müssen, solange eine Evaluationsstudie keine offensichtlichen Mängel aufweist, sollte sie eine klare Entscheidung nahe legen» (vgl. Bortz/Döring 2003, S. 103).

Die an unserem Institut angewendeten Evaluationsmethoden unterscheiden sich

nach formativen und summativen Aspekten in Prozessevaluation und Ergebnisevaluation.

5.1 Prozessevaluation

Die formativen Ergebnisse der Prozessevaluation dienen zur Optimierung der Ausbildung von Lehrpersonen für Berufsfachschulen und verfolgen das Ziel der *Qualitätssicherung*. Wichtig ist dabei die Rückmeldung der Evaluationsergebnisse, um die weitere Entwicklung beeinflussen zu können. Die formative Evaluation bezieht sich auf die Bewertung des curricularen Entwicklungsprozesses (vgl. Kaiser/Pätzold 1999, S. 187). Dies betrifft die Wirkung der an unserem Institut als Aus- und Weiterbildung angebotenen Hochschullehre. Zentral ist dabei eine Rückmeldung, wie sie auch in den Leitsätzen verankert ist. Sie beinhaltet folgende Elemente:

- Beschaffung von Informationen über die Effekte des Handelns,
- Einbeziehen von Wahrnehmungen und Wertungen anderer Personen,
- Einbeziehen von Handlungserwartungen der Betroffenen,
- Aufdecken von blinden Flecken in der Eigenwahrnehmung (vgl. Landwehr 2008, S. 9).

5.2 Ergebnisevaluation

Die summative Auswertung der Ergebnisevaluation zielt auf eine zusammenfassende Beurteilung der direkten und nachträglichen Effekte. Hier werden die Kriterien der *Qualitätskontrolle* angelegt. Die Ergebnisse können für die weitere Entwicklung des betrachteten Lehrprogramms genutzt werden, in den meisten Fällen eher indirekt oder mittel- und langfristig. Die summative Evaluation bezieht sich auf die Bewertung des curricularen Produktes, was einer Ergebnisevaluation entspricht (vgl. Kaiser/Pätzold 1999, S. 187).

Die Qualitätskontrolle ist eingebunden in eine Supportstruktur. Als Support kann die Evaluation eingesetzt werden, indem sie als Unterstützung der Lehre gehandhabt wird. Das bezieht sich sowohl auf methodisch-didaktische Fragestellungen (beispielsweise Gestaltung des Unterrichts) als auch auf organisatorische Komponenten (beispielsweise Online-Unterstützung in Seminaren).

Für den Support stehen den Dozierenden folgende externe und interne Quellen an der Universität Zürich, der ETH und der Pädagogischen Hochschule Zürich zur Verfügung:

- didaktische Beratung der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik (AfH) und Didaktikzentrum DiZ,
- Evaluationsstelle der Universität Zürich,
- Evaluationsverantwortliche/r für die «Berufsbildung am ZHSF»,
- Lerndialog des Lehrstuhls,
- kollegiales Feedback.

Diese Angebote bilden ein dichtes Netz an Supportstrukturen, in das die Lehrpersonen aktiv eingebunden sind.

5.3 Die 32 Kompetenzen als Checkliste

Die folgenden Kompetenzen, die speziell im Hinblick auf das Unterrichten an Berufsfachschulen formuliert wurden, begleiten die Studierenden durch ihre gesamte Ausbildung. Diese Checkliste dient dazu, eine Übersicht über die bereits erworbenen Kompetenzen zu gewinnen.

A: Das konnte ich schon vor dem Studium.

B: Diese Kompetenz habe ich während der Ausbildung erworben.

C: Diese Kompetenz habe ich noch nicht erworben.

Nr.	Kompetenz	A	B	C
1.	Die Lehrperson kann darbietenden Unterricht mit unterschiedlichen Hilfsmitteln so gestalten, dass alle Lernenden die Inhalte gut verstehen.			
2.	Die Lehrperson kann Ziele auf verschiedenen Ebenen formulieren, umsetzen und kontrollieren. Sie kann den Unterricht inhaltlich und methodisch von den Zielen her steuern.			
3.	Die Lehrperson kann aufgrund der Lernziele im Lehrplan und des Unterrichts Prüfungsfragen und -aufgaben formulieren. Sie kann verschiedene Prüfungsformen und -verfahren gezielt einsetzen.			
4.	Die Lehrperson kann Medien und Kommunikationsmittel zur Unterstützung und Verbesserung ihres Unterrichts gezielt auswählen und einsetzen.			
5.	Die Lehrperson kann die ausgewählten Lerninhalte sach- und lernlogisch (z.B. vom Konkreten zum Abstrakten) gliedern und didaktisch umsetzen.			
6.	Die Lehrperson kann Regeln für das Arbeiten im Klassenzimmer aufstellen und durchsetzen.			
7.	Die Lehrperson kann frühzeitig erkennen, ob die Lernenden die grundlegenden Voraussetzungen für die Berufsausbildung erfüllen, und einschätzen, bei wem Fördermassnahmen angebracht sind.			
8.	Die Lehrperson kann Auseinandersetzungen, Belastungen und Schwierigkeiten, die sich im Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen oder der Schulleitung ergeben, wahrnehmen, ansprechen und bewältigen.			
9.	Die Lehrperson kann verschiedene Arten von Gruppenunterricht organisieren. Sie unterstützt die einzelnen Gruppen und kann die Resultate in den weiteren Unterricht einbauen.			
10.	Die Lehrperson kann nach den Prinzipien der Handlungsorientierung (Eigenerfahrung, Situationsbezug usw.) den Unterricht planen, durchführen und auswerten.			
11.	Die Lehrperson kann verschiedene Formen von Gesprächen leiten und die Gesprächsfähigkeit der Lernenden fördern.			

Nr.	Kompetenz	A	B	C
12.	Die Lehrperson kann bei Konflikten die Konfliktstruktur erkennen und autonom oder in Zusammenarbeit mit den Lernenden verschiedene Methoden zur Lösung des Konfliktes anwenden.			
13.	Die Lehrperson kann die Hausaufgaben mit ihren verschiedenen Funktionen gezielt und wirkungsvoll einsetzen, die Resultate jeglicher Art von Hausaufgaben auswerten, in den Unterricht einbinden und eine Hausaufgabenkultur systematisch aufbauen.			
14.	Die Lehrperson kann die eigene Arbeitsbelastung realistisch einschätzen und Ursachen eines Burnouts erfassen. Sie kann Massnahmen ergreifen und ist in der Lage, Hilfe anzunehmen.			
15.	Die Lehrperson kann Arbeitserfahrungen der Lernenden im Betrieb als Lernerfahrung verwenden, sie modellhaft abbilden, sie schulisch in unterschiedlicher Weise nutzen und auf dieser Basis Kompetenzen aufbauen und vertiefen.			
16.	Die Lehrperson kann eine optimale Haltung in den Unterricht einbringen und Lernende ermutigen. Sie kann positive Erwartungen verbal und nonverbal sichtbar machen.			
17.	Die Lehrperson kann auf der Ebene der Schulentwicklung, der Lehrpläne und des Unterrichts zusammen mit Kollegen/Kolleginnen und der Schulleitung Vorhaben planen, durchführen und beurteilen.			
18.	Die Lehrperson kann mit den Ausbildungsverantwortlichen des Lehrbetriebs eine Vertrauensbasis durch regelmässigen Austausch herstellen. Sie kann zusammen mit den Ausbildungsverantwortlichen helfen, Probleme und Schwierigkeiten der Berufslernenden zu bewältigen.			
19.	Die Lehrperson kann Lernschwierigkeiten und Ursachen von Misserfolg, aber auch Aggressionen, Ängste und Blockierungen usw. feststellen und ist in der Lage, angemessen zu reagieren.			
20.	Die Lehrperson kann mit den Berufslernenden verschiedene Lernstrategien erarbeiten. Sie kann die Lernenden bei der Anwendung der Strategien begleiten und sie dazu anregen, über das eigene Lernen nachzudenken.			
21.	Die Lehrperson kann die Leistungen der Lernenden auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Instrumenten beurteilen und bewerten.			
22.	Die Lehrperson kann die Arbeits- und Ausbildungssituation innerhalb eines Berufsfeldes erfassen (z. B. Ausbildungsmodelle, Prüfungsverfahren) und dies als Basis für die Unterrichtsgestaltung nutzen.			

Nr.	Kompetenz	A	B	C
23.	Die Lehrperson kann den eigenen Unterricht mit verschiedenen Instrumenten und Verfahren evaluieren, die Ergebnisse analysieren und entsprechende Massnahmen zur Verbesserung des Unterrichts entwickeln.			
24.	Die Lehrperson kann ihren Unterricht bzw. ihr Verhalten auf Stärken und Schwächen hin analysieren. Sie kann mit Feedback umgehen.			
25.	Die Lehrperson kann ein für sie und ihre momentane Situation sinnvolles Weiterbildungsprogramm zusammenstellen, es verwirklichen sowie das Gelernte im Unterricht anwenden.			
26.	Die Lehrperson kann sich in die Sicht- und Erlebnisweise der Lernenden im Jugendalter versetzen sowie die kritischen Äusserungen und die problematischen Handlungsweisen interpretieren. Sie passt ihren Unterricht den Entwicklungsaufgaben junger Menschen an.			
27.	Die Lehrperson kann aufgrund des Lehrplans und der Lehrmittel geeignete Lernmaterialien herstellen.			
28.	Die Lehrperson kann Lernsituationen gut organisieren. Sie kann klare Anweisungen erteilen und sowohl die gesamte Klasse als auch Einzelne im Auge behalten.			
29.	Die Lehrperson kann das Lernen zeitlich und didaktisch in Lernphasen einteilen. Der Rhythmus zwischen Aufnehmen, Vorbereiten und Wiedergeben wird optimal eingehalten.			
30.	Die Lehrperson kann zu verschiedenen Zeitpunkten und mit unterschiedlichen Instrumenten den Lernenden eine fördernde Rückmeldung geben.			
31.	Die Lehrperson kann die Lernvoraussetzungen der Lernenden einschätzen. Sie kann im Unterricht verschiedene Differenzierungsmaßnahmen umsetzen.			
32.	Die Lehrperson kann auf dem Vorwissen der Lernenden einen neuen Begriff oder ein neues Konzept aufbauen, einüben und vertiefen. Sie kann Transfers systematisch in den Unterricht einbauen.			

Weitere Exemplare dieses Leitfadens können beim Sekretariat des Studiengangs bezogen werden. Zudem stehen für Interessierte folgende Leitfäden zur Verfügung:

- Die berufspraktische Ausbildung
- Das Qualifikationsverfahren

