

Kompetenzprofile für Lehrpersonen und Schulleitungen zum Lehrplan Volksschule Thurgau

Thurgauer Analyse- und Führungsinstrumente zum kompetenzorientierten Unterricht und zur entwicklungsorientierten Personalführung

für Schulleitungen, Lehrpersonen und Schulbehörden

entwickelt und erprobt zuhanden der Einführung und Umsetzung des Lehrplans Volksschule Thurgau

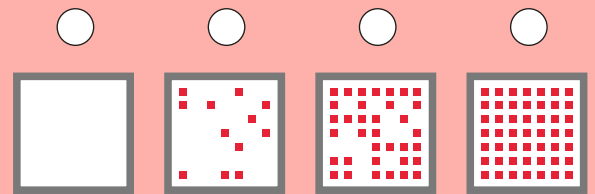
Amt für Volksschule, im November 2015

Info-Karten | Seite 1

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzstand erfassen

kann verschiedene Verfahren zur Erfassung des aktuellen Kompetenzstandes im Kollegium und bei einzelnen Lehrpersonen anwenden (z.B. Dokumentation, Unterrichtsbesuch, Beobachtung, Dialog).

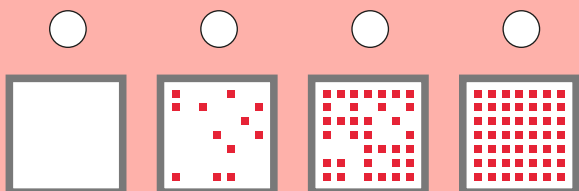


Karte 6 von 32

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Unterstützung bei Fragen und Problemen

kann Hilfe leisten oder organisieren, so dass die Lehrpersonen bei Fragen und Problemen rund um den Lehrplan Volksschule Thurgau gut unterstützt sind.



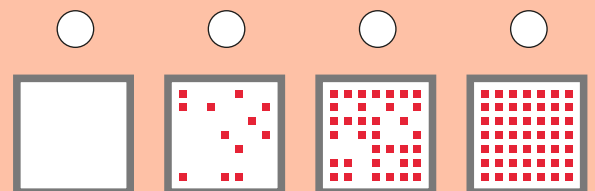
Karte 17 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Weiterentwicklung des Unterrichts als festen Bestandteil in der Zusammenarbeit festlegen

kann festlegen, dass die Weiterentwicklung des Unterrichts entlang von übergeordneten Fragen des Lehrplans Volksschule Thurgau (z.B. Kompetenzorientierung, Stoffabsprachen zwischen Jahrgängen und Stufen, Beurteilung) fester Bestandteil der Zusammenarbeit und des Austausches im Kollegium ist.



Karte 26 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzstand erfassen

Meine Begründung:

Karte 6 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Anleitung zum individuellen Kompetenzcheck

Für den Kompetenzcheck stehen Ihnen zwei verschiedene Profile, unterteilt in Kompetenzbereiche mit ausformulierten Kompetenzen, zur Verfügung:

Kompetenzprofil für Lehrpersonen (violett-blau)

1. Unterricht kompetenzorientiert gestalten (11 Kompetenzen)
2. Lernprozesse initiieren und begleiten (14 Kompetenzen)
3. Diagnose und Beurteilung (8 Kompetenzen)
4. Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen (4 Kompetenzen)

Kompetenzprofil für Schulleitungen (rot-gelb)

1. Kompetenzkultur aufbauen (4 Kompetenzen)
2. Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen (13 Kompetenzen)
3. Aktive Führung der Unterrichtsentwicklung (9 Kompetenzen)
4. Wirksame Durchführung der Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau (3 Kompetenzen)
5. Entlastende unterrichtsbezogene Zusammenarbeit ermöglichen (3 Kompetenzen)

Je nach Ziel und Zielgruppe kommen alle oder nur einzelne Kompetenzbereiche im Kartenset vor.

Info-Karten | Seite 2

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Weiterentwicklung des Unterrichts als festen Bestandteil in der Zusammenarbeit festlegen

Meine Begründung:

Karte 26 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Unterstützung bei Fragen und Problemen

Meine Begründung:

Karte 17 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

1. Kompetenzcheck planen

Planen und vereinbaren Sie mit Partner/innen, Teamkolleginnen und -kollegen zu zweit oder zu dritt ein Zeitfenster für einen individuellen Kompetenzcheck. Wählen Sie im Voraus die Kompetenzbereiche aus, die Sie mit dem Kartenset bearbeiten wollen. Je nach Situation und Zielsetzung kann es nützlich sein, den Kompetenzcheck in einer grösseren Gruppe (Team, Projektgruppe) durchzuführen. Sammeln Sie als Vorbereitung für den dialogischen Austausch alle für die ausgewählten Kompetenzen vorhandenen Nachweise und notieren Sie sich Ihre persönlichen Gedanken zur Ausprägung Ihrer Kompetenzen in den ausgewählten Bereichen.

Grundhaltung: Gemeinsames Nachdenken über persönliche und berufliche Kompetenzen soll anregen und darin unterstützen, die eigene Sichtweise zu erweitern und zu schärfen sowie die eigenen Kompetenzeinschätzungen zu überprüfen. Dabei muss keine Einigung auf ein gemeinsames Verständnis erzielt werden. Für die Bearbeitung lohnt es sich ausreichend Zeit zu reservieren. Pro Kompetenzkarte und Person ist mit 5-10 Minuten zu rechnen.

2. Kompetenzcheck durchführen – Kompetenzen auf die eigene Situation übertragen

Anhand der Karten werden die formulierten Kompetenzen gemeinsam reflektiert und diskutiert, wo und wie die Kompetenzen im Alltag sichtbar sind oder werden könnten.

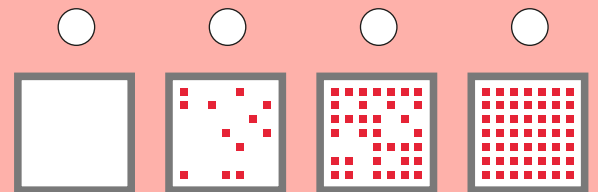
Grundhaltung: Die Kompetenzen sind im Kartenset in der Regel standardisiert formuliert. Der Bezug zur eigenen Situation, Rolle und den entsprechenden Aufgaben fehlt und muss jeweils individuell und situationspezifisch hergestellt werden.

Info-Karten | Seite 3

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzen reflektieren und dokumentieren

kann die Reflexion sowie eine mass- und sinnvolle Dokumentation des Kompetenzerwerbs im Kollegium einführen und begleiten.



Karte 7 von 32

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Stärken und Entwicklungsfelder

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Stärken und Entwicklungsfelder

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzen reflektieren und dokumentieren

Meine Begründung:

Karte 7 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

3. Kompetenzen einschätzen

Den Karten ist ein Raster hinterlegt, das eine Einschätzung der Kompetenz auf 4-Stufen sowie „keine Einschätzung möglich“ erlaubt. Die Parameter für die einzelnen Kompetenzstufen sind auf der Karte „Symbole zur Einschätzung der Kompetenz“ im Detail beschrieben. Die entsprechenden Symbole finden Sie auch auf der Vorderseite der Kompetenzkarten wieder. Hier können Sie Ihre Kompetenzeinschätzungen vornehmen (Selbsteinschätzung), indem Sie das festgelegte Kompetenzniveau ankreuzen. Notieren Sie sich auf der Rückseite der Karte in Stichworten, wie Sie Ihre persönliche Einschätzung begründen und auf welche Informationsquellen oder auf welche formellen und informellen Nachweise Sie sich abstützen können, um das gewählte Kompetenzniveau zu begründen.

Leitfragen für die Einschätzung sind:

- Wo zeigt sich diese Kompetenz in meinem Berufsalltag, woran kann ich diese erkennen?
- Worauf kann ich meine Kompetenzeinschätzung abstützen, welche formellen und informellen Nachweise (Qualifikationen, Zeugnisse, Fremdbilder, Feedbacks, u.a.) kann ich dazu zeigen?
- Woran können andere Personen meine Kompetenz erkennen und welche Rückmeldungen habe ich dazu konkret schon erhalten?
- Wie habe ich die Kompetenz auf diesem Niveau aufgebaut und wie könnte ich diese allenfalls (weiter)entwickeln?

Diskutieren Sie Ihre Ergebnisse mit Ihren Partnern/Partnerinnen aus der Gruppe. Holen Sie sich zu Ihren Selbsteinschätzungen allenfalls noch zusätzliche Fremdeinschätzungen ein. Halten Sie die Einschätzungen Ihrer Kompetenzen ev. direkt im KompetenzManager fest.

Info-Karten | Seite 4

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Stärken und Entwicklungsfelder

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Stärken und Entwicklungsfelder

4. Gesamtschau über alle Kompetenzbereiche eines Profils vornehmen

Wenn Sie alle Kompetenzbereiche (ein Kompetenzbereich umfasst alle Karten mit derselben Farbe) bearbeitet haben, machen Sie zum Abschluss eine Gesamtschau zum gesamten Kompetenzprofil und ziehen Bilanz. Entscheiden Sie mit Ihren Gruppenpartnerinnen und -partnern, ob Sie diesen Überblick individuell oder in der Gruppe vornehmen wollen. Die Bilanz zum vorliegenden Kompetenzprofil sowie Gedanken zur Weiterentwicklung können Sie auf der Karte „Gedanken zum aktuellen Kompetenzbestand und Perspektiven für die weitere Entwicklung“ stichwortartig festhalten.

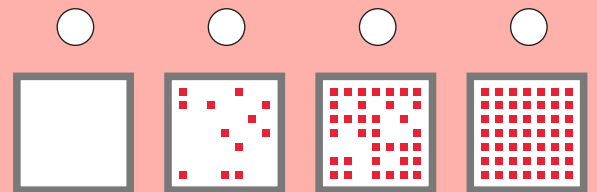
Grundhaltung: Eine Gesamtschau über die Ausprägungen der Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen zeigt in der Regel sowohl vorhandene Kompetenzen als auch weniger entwickelte Kompetenzbereiche auf. Eine vorausgehende wertschätzende Sichtung von vorhandenen Kompetenzen ermöglicht eine grössere Offenheit auch gegenüber den noch weniger entwickelten Kompetenzen.

Info-Karten | Seite 5

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzerwerb steuern

kann nach der Auswertung des aktuellen Kompetenzstandes den Kompetenzerwerb einzelner Lehrpersonen wie auch des ganzen Kollegiums zielgerichtet steuern.

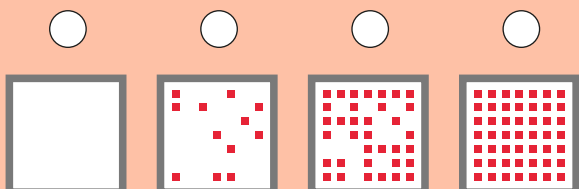


Karte 8 von 32

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Visionen und Ziele festlegen

kann Visionen und gemeinsame Ziele für die Unterrichtsentwicklung entwickeln und verankern.

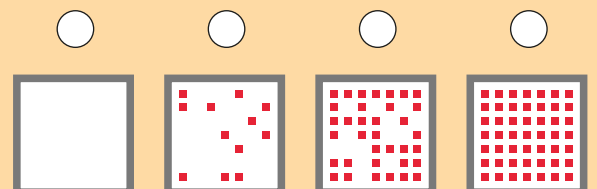


Karte 18 von 32

Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau wirksam durchführen

Projektarbeitszeit nutzen

kann dafür sorgen, dass die Arbeit in den Projektgruppen an der eigenen Schule zielorientiert und effizient ist.



Karte 27 von 32

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzerwerb steuern

Meine Begründung:

Karte 8 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Symbole zur Einschätzung der Kompetenz

0 Beginner

Noch keine Kompetenz vorhanden

A Kennerin/Kenner

Ich verfüge über **Grundkenntnisse** und kann einfache vorgegebene Aufgaben in einer vertrauten Lern- und Arbeitssituation unter Anleitung oder mit guter Vorbereitung ausführen.

Ich kann meine Handlungen beurteilen und im Rahmen der Vorgaben auch optimieren.

B Könnerin/Köner

Ich verfüge über **differenzierte Kenntnisse** und kann Aufgaben und Problemstellungen in einem vertrauten Arbeitsumfeld verstehen, aus einem Repertoire von Handlungsmöglichkeiten auswählen und die Aufgabenstellung selbständig bearbeiten und lösen.

Ich kann meine Handlungen reflektieren und beurteilen und daraus Massnahmen für eine Optimierung (Effizienz und Qualität) ableiten.

C Expertin/ Experte

Ich verfüge über **breites und tiefes Fachwissen** sowie **vielfältige Erfahrungen** aus unterschiedlichen Kontexten und kann komplexe, noch unbekannte neue und anspruchsvolle Aufgaben und Problemstellungen verstehen, beurteilen und situationsbezogen bearbeiten. Ich kann Ziele redefinieren, eigene Lösungswege entwickeln und die Aufgabenstellung umfassend und professionell lösen.

Ich kann meine Handlungen reflektieren, Fehler und Fehlverhalten erkennen und für die Erweiterung, Differenzierung und Optimierung meiner Handlungsmöglichkeiten nutzen.

X Keine Einschätzung möglich

Diese Kompetenz kann nicht eingeschätzt werden.

Info-Karten | Seite 6

Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau wirksam durchführen

Projektarbeitszeit nutzen

Meine Begründung:

Karte 27 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Visionen und Ziele festlegen

Meine Begründung:

Karte 18 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

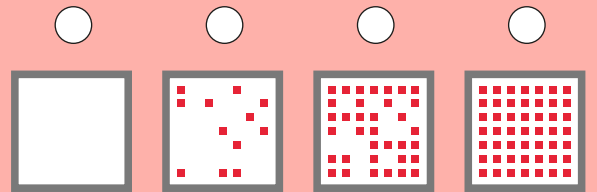
Gedanken zum aktuellen Kompetenzbestand und Perspektiven für die weitere Entwicklung

Info-Karten | Seite 7

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Schulinterne Weiterbildung durchführen

kann aufgrund des erforderlichen Kompetenzerwerbs des Teams die schulinterne Weiterbildung planen und die vorhandenen Ressourcen zielgerichtet einsetzen.

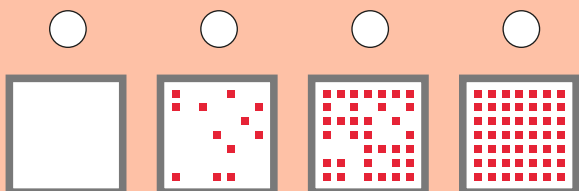


Karte 9 von 32

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Unterrichtsentwicklung führen

kann die Unterrichtsentwicklung engagiert und umsichtig führen und damit die Voraussetzungen für eine schrittweise Umsetzung des Lehrplans Volksschule Thurgau schaffen.

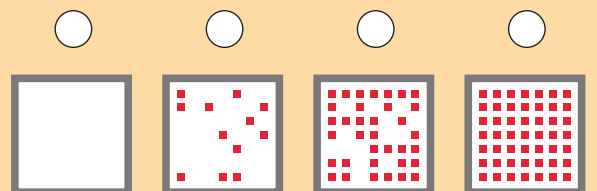


Karte 19 von 32

Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau wirksam durchführen

Zielerreichung überprüfen

kann dafür sorgen, dass die Zielerreichung von Projekten sowohl fortlaufend als auch beim Abschluss sorgfältig überprüft wird.



Karte 28 von 32

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Schulinterne Weiterbildung durchführen

Meine Begründung:

Karte 9 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Impressum

Die Thurgauer Kompetenzprofile wurden vom Kernteam Lehrplan 21 in den Jahren 2013 - 2015 zuhanden der Einführung und Umsetzung des Lehrplans Volksschule Thurgau entwickelt. Sie basieren auf folgenden Quellen:

- Amt für Volksschule Kanton Thurgau (2014): Merkmale für Unterrichts- und Schulqualität
- Widmer-Wolf, Patrik; Sieber-Suter, Barbara.; Thierstein, Christof (2013): Sammlung berufsspezifischer Kompetenzen für Lehrpersonen. Pädagogische Hochschule FHNW, Institut Weiterbildung und Beratung, Brugg-Windisch
- Sieber-Suter, Barbara; Kleeb-Fischer, Heidi (2010): Portfolio – Persönliches Kompetenzmanagement für Fachpersonen im Bildungsbereich und in Schulen. Systematische Dokumentation zum Stand und zur Entwicklung des beruflichen Potenzials. Aarau: PH FHNW, Institut Weiterbildung und Beratung

Info-Karten | Seite 8

Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau wirksam durchführen

Zielerreichung überprüfen

Meine Begründung:

Karte 28 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Unterrichtsentwicklung führen

Meine Begründung:

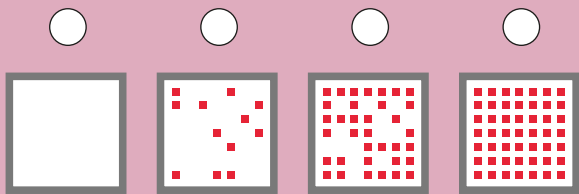
Karte 19 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Vielfalt als Stärke nutzen

kann die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Lehrpersonen wertschätzen und nutzen.



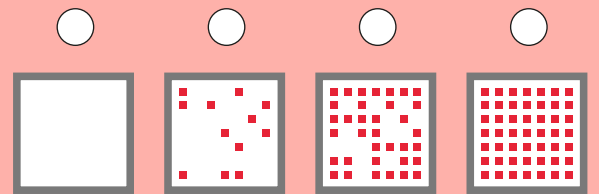
Karte 1 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Individuelle Weiterbildung mitsteuern

kann aufgrund des erforderlichen Kompetenzerwerbs auf die Weiterbildungsplanung der einzelnen Lehrperson Einfluss nehmen.



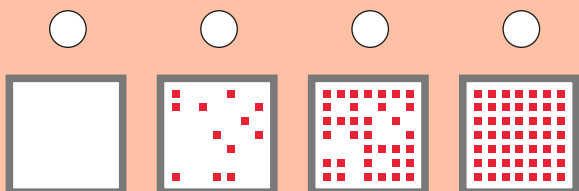
Karte 10 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Zeit aus Berufsauftrag nutzen

kann transparent aufzeigen, wie viel der unterrichtsfreien Zeit gemäss Berufsauftrag für die Umsetzung des Lehrplans Volksschule Thurgau genutzt wird.



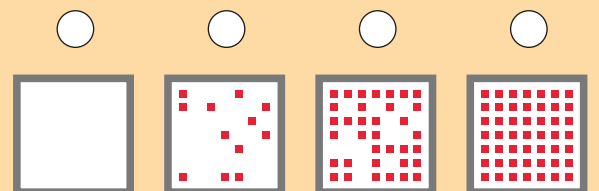
Karte 20 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau wirksam durchführen

Erkenntnisse aus Zielüberprüfung nutzen

kann die Erkenntnisse aus der Zielüberprüfung in die Planung der nächsten Projekte einfließen lassen.



Karte 29 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Individuelle Weiterbildung mitsteuern

Meine Begründung:

Karte 10 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Vielfalt als Stärke nutzen

Meine Begründung:

Karte 1 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau wirksam durchführen

Erkenntnisse aus Zielüberprüfung nutzen

Meine Begründung:

Karte 29 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Zeit aus Berufsauftrag nutzen

Meine Begründung:

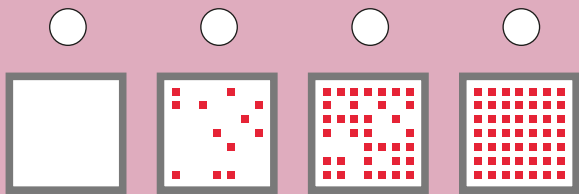
Karte 20 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Fehlerfreundlichkeit fördern

kann ein Klima unterstützen, das Fehler zulässt.



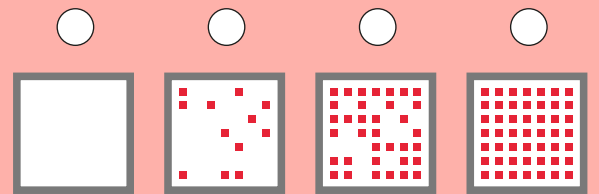
Karte 2 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Potenzial nutzen

kann das Potenzial der Lehrpersonen erkennen und nutzen, d.h. die Lehrperson ihren Stärken entsprechend einsetzen und fördern.



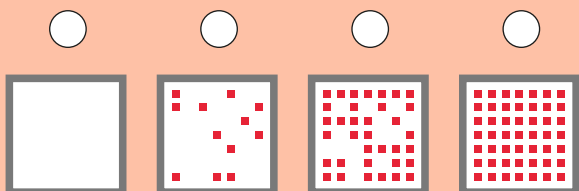
Karte 11 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Strukturen schaffen

kann Strukturen und Räume schaffen (z.B. Forscherzimmer, Freispielorte, Lernatelier), welche verschiedene Unterrichtsformen zulassen (z.B. Teamteaching, Altersdurchmisches Lernen, Projektphasen).



Karte 21 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau wirksam durchführen

Stärken und Entwicklungsfelder

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Potenzial nutzen

Meine Begründung:

Karte 11 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Fehlerfreundlichkeit fördern

Meine Begründung:

Karte 2 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Umsetzung Lehrplan Volksschule Thurgau wirksam durchführen

Stärken und Entwicklungsfelder

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Strukturen schaffen

Meine Begründung:

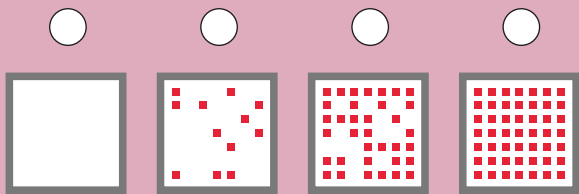
Karte 21 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Auseinandersetzung mit Kompetenzen fördern

kann die Lehrpersonen anregen, anleiten und unterstützen, sich aktiv mit den eigenen Kompetenzen auseinanderzusetzen.



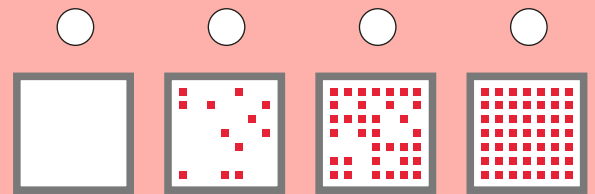
Karte 3 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Vereinbarungen zum Kompetenzerwerb treffen

kann im Rahmen des Mitarbeitergesprächs Vereinbarungen zum gezielten, individuellen Kompetenzerwerb aushandeln.



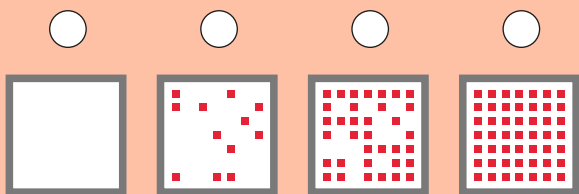
Karte 12 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Ressourcen gezielt einsetzen

kann finanzielle und zeitliche Ressourcen gezielt einsetzen, so dass ein kompetenzorientierter und fächerübergreifender Unterricht unterstützt wird (z.B. durch Stundenpool, Stundenplan).



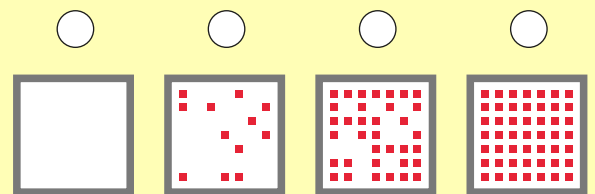
Karte 22 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Entlastende unterrichtsbezogene Zusammenarbeit ermöglichen

Zeitfenster in der Jahresplanung reservieren

kann in der Jahresplanung ausreichende Zeitgefässe für die entlastende, unterrichtsbezogene Zusammenarbeit vorgeben.



Karte 30 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Vereinbarungen zum Kompetenzerwerb treffen

Meine Begründung:

Karte 12 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Auseinandersetzung mit Kompetenzen fördern

Meine Begründung:

Karte 3 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Entlastende unterrichtsbezogene Zusammenarbeit ermöglichen

Zeitfenster in der Jahresplanung reservieren

Meine Begründung:

Karte 30 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Ressourcen gezielt einsetzen

Meine Begründung:

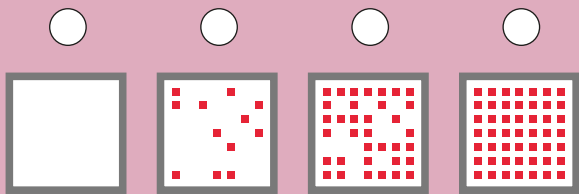
Karte 22 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Lern- und Unterrichtsverständnis aufbauen

kann die gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Lern- und Unterrichtsverständnis des Lehrplans Volksschule Thurgau, insbesondere die Orientierung an Kompetenzen, bei den Lehrpersonen aufbauen und entwickeln.



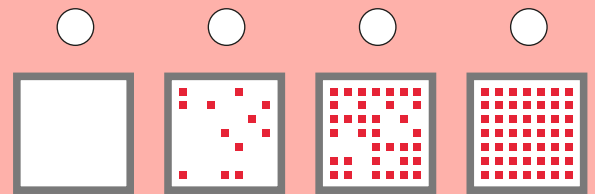
Karte 4 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Vereinbarungen überprüfen

kann den Verlauf des im Mitarbeitergespräch vereinbarten Kompetenzerwerbes überprüfen.



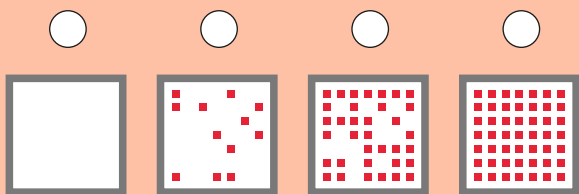
Karte 13 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Kompetenzorientierte Lehrmittel anschaffen

kann Lehrmittel auswählen und anschaffen, die den kompetenzorientierten Unterricht unterstützen.



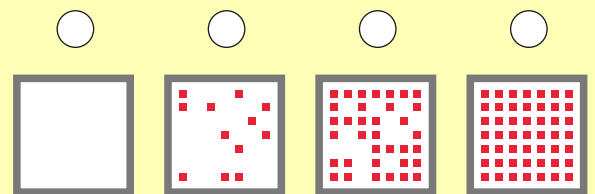
Karte 23 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Entlastende unterrichtsbezogene Zusammenarbeit ermöglichen

Zusammenarbeit in Unterrichtsteams fördern

kann die Zusammenarbeit in Unterrichtsteams (z.B. Fach-, Jahrgangs- oder Kompetenzteams, Stufengruppen) schulgemeindeintern oder -übergreifend fördern und unterstützen.



Karte 31 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Vereinbarungen überprüfen

Meine Begründung:

Karte 13 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Lern- und Unterrichtsverständnis aufbauen

Meine Begründung:

Karte 4 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Entlastende unterrichtsbezogene Zusammenarbeit ermöglichen

Zusammenarbeit in Unterrichtsteams fördern

Meine Begründung:

Karte 31 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Kompetenzorientierte Lehrmittel anschaffen

Meine Begründung:

Karte 23 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

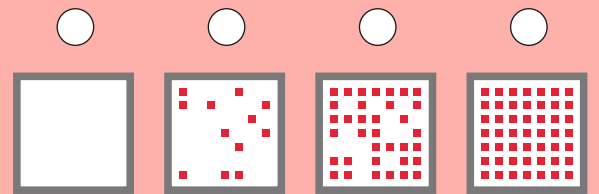
Kompetenzkultur aufbauen

Stärken und Entwicklungsfelder

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

KompetenzManager nutzen

kann den KompetenzManager einsetzen und mit seinen Funktionalitäten bedarfsgerecht nutzen.

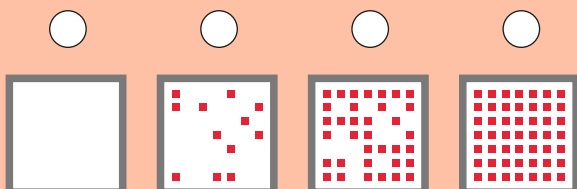


Karte 14 von 32

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Unterrichtsbezogene Zusammenarbeit ermöglichen

kann Gefässe initiieren, in denen Lehrpersonen in methodisch-didaktischen Belangen zusammenarbeiten, um den Unterricht gemeinsam weiter zu entwickeln und einander bei der Arbeit zu unterstützen.

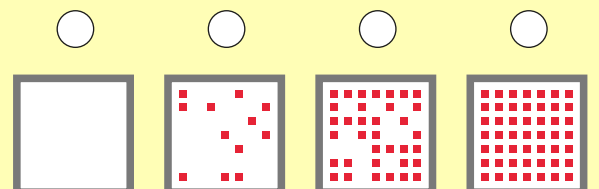


Karte 24 von 32

Entlastende unterrichtsbezogene Zusammenarbeit ermöglichen

Übergänge und Schnittstellen sichern

kann die Bedürfnisse an den Übergängen zwischen den Zyklen und zu den vorhergehenden resp. abnehmenden Stufen erkennen und mit Zusammenarbeitsgefässen sichern.



Karte 32 von 32

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

KompetenzManager nutzen

Meine Begründung:

Karte 14 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzkultur aufbauen

Stärken und Entwicklungsfelder

Entlastende unterrichtsbezogene Zusammenarbeit ermöglichen

Übergänge und Schnittstellen sichern

Meine Begründung:

Karte 32 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

**Unterrichtsbezogene Zusammenarbeit
ermöglichen**

Meine Begründung:

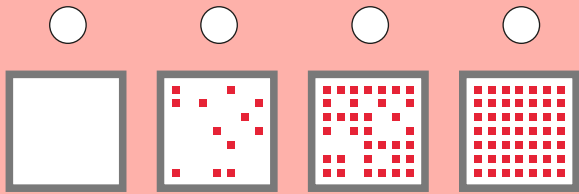
Karte 24 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzerwerb an der strategischen Planung ausrichten

kann aus der strategischen Planung Ziele für den Kompetenzerwerb der Lehrpersonen ableiten und die Personalentwicklung daran ausrichten.



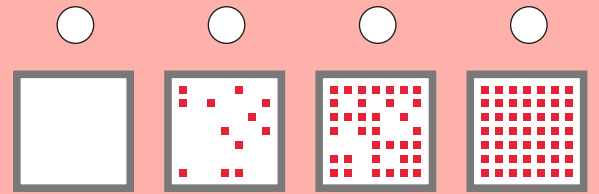
Karte 5 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzstand des Teams überblicken und steuern

kann mit Hilfe des KompetenzManagers den Kompetenzstand des Teams bezüglich Umsetzung des Lehrplans Volksschule Thurgau erfassen, auswerten und gezielt steuern.



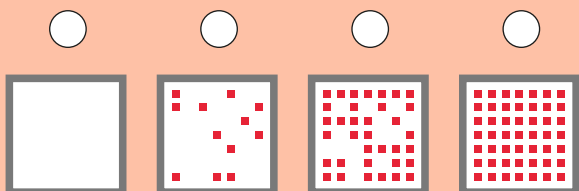
Karte 15 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Kompetenzstand der Schülerinnen und Schüler mit Instrumenten ausweisen

kann Instrumente zur mass- und sinnvollen Dokumentation und Beurteilung von Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler einführen und in der Schule als Ganzes sowie über die Stufen hinweg verankern.



Karte 25 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzstand des Teams überblicken und steuern

Meine Begründung:

Karte 15 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzerwerb an der strategischen Planung ausrichten

Meine Begründung:

Karte 5 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Unterrichtsentwicklung aktiv führen

Kompetenzstand der Schülerinnen und Schüler mit Instrumenten ausweisen

Meine Begründung:

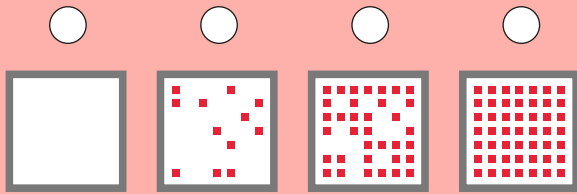
Karte 25 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FHNW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzstand erfassen

kann verschiedene Verfahren zur Erfassung des aktuellen Kompetenzstandes im Kollegium und bei einzelnen Lehrpersonen anwenden (z.B. Dokumentation, Unterrichtsbesuch, Beobachtung, Dialog).



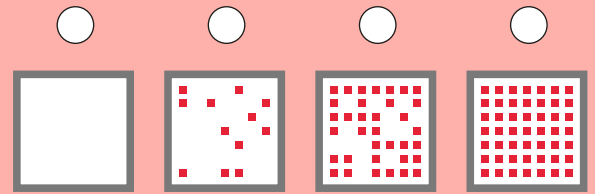
Karte 6 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FH NW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Anforderungsprofile erstellen

kann auf Basis des aktuellen Kompetenzstandes und mit Blick auf zukünftige Aufgaben klar definierte Anforderungsprofile erstellen, beispielsweise zur Auswahl neuer Lehrpersonen.



Karte 16 von 32

Lehrplan Volksschule Thurgau – Kompetenzprofil für Schulleitungen | 7 2015 Pädagogische Hochschule FH NW

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Anforderungsprofile erstellen

Meine Begründung:

Karte 16 von 32

Kompetenzbasierte Personalführung und -entwicklung umsetzen

Kompetenzstand erfassen

Meine Begründung:

Karte 6 von 32