

Akzente

Das Magazin der
Pädagogischen
Hochschule Zürich

Netzwerke – gemeinsam die komplexen Aufgaben lösen

→ Seite 8

Dreifachaufgabe: Julia Hofstetter ist
Mutter, Gemeinderätin – und studiert
seit einem Jahr an der PH Zürich

→ Seite 22

Künstliche Intelligenz: Wie Schulen die
neue Technologie nutzen können

→ Seite 30

blog.phzh.ch/akzente

**PH
ZH** PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH



PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

PH
ZH

WEITERBILDUNG
Volksschule

Infoveranstaltung Digitale Bildung

Schulen im Zeitalter der Digitalität entwickeln
Di., 23. Mai 2024, 16.30–18.30 Uhr, online

Informieren Sie sich über Lehrgänge und Module zur Gestaltung
von digitaler Bildung in der Schule.
→ tiny.phzh.ch/info-digitale-bildung





DIE

UMWELT

THEMA

ZUM

MACHEN

Ausstellung & Workshops
12.-15. Juni 2024

Wie lernen Kinder den Planeten zu schützen?

Ein interaktives Umweltabenteuer für
Schulklassen und Familien im
Johann Jacobs Museum in Zürich.

Buche jetzt einen kostenlosen
Workshop für deine Klasse!
museumoflearning.org

J

JOHANN JACOBS
MUSEUM

DIGITAL
MUSEUM
OF
LEARNING

Machines & Histories

Inhalt 1/2024

17 Reportage: Auftakt für neues
Kooperationsschulen-Modell.

22 Porträt: Julia Hofstetter ist
Politikerin – und bald Lehrerin.

14 Interview: Carla Kaufmann, CEO
eines grossen Frauennetzwerks.

4 Vermischtes

Das Potenzial des ganzen
Teams nutzen

7 Eine Frage, drei Antworten

Wie gelingt das Arbeiten in
Gruppen?

8 Schwerpunkt Netzwerke

Leitartikel: Wer kann mir
weiterhelfen?

Service: So baut man ein
Netzwerk nachhaltig auf

Interview: Carla Kaufmann,
CEO Frauennetzwerk Get
Diversity

Reportage: Gemeinsames
Engagement für eine gute
Praxisausbildung

22 Studierendenseite

Porträt, Masterarbeit, Kolumne

24 PHZH

Studieren: Kompetenzorien-
tiert beurteilen – herausfor-
dernd, aber machbar

Weiterbilden: Partizipation als
Grundlage für den Aufbau von
Demokratien

Alumni: «Teilen macht uns alle
besser – und motivierter»

Weiterbilden: Künstliche
Intelligenz in der Schule
gewinnbringend nutzen

Weiterbilden: Digitalität in der
Schule – Best Practice am
Beispiel von Estland

Weiterbilden: Agenda

34 Medientipps

37 Querblicke

Der Buebe-Meitli-Graben

38 Instagram #takeover

38 Impressum

Was einfach klingen mag, braucht Zeit

Schule wird immer viel-
schichtiger, die Komple-
xität nimmt zu. Vor diesem
Hintergrund gewinnt der
Austausch von Wissen und
Erfahrungen zunehmend
an Bedeutung. Wer zusam-
menarbeitet, kann die
anstehenden Aufgaben
besser bewältigen. Was
einfach klingen mag,
braucht jedoch Zeit und
ist nicht so leicht auf-
zubauen und am Laufen
zu halten. «Netzwerke
sind grundsätzlich etwas
Loses und gleichzeitig
erfordern sie ein hohes
Commitment, damit sie
nicht zerfallen», sagt
PHZH-Dozent Frank
Brückel. Worauf es dabei
ankommt, zeigt der
Leitartikel zum Thema
Netzwerke ab Seite 8.

Das Netzwerken zum
Beruf gemacht, hat Carla
Kaufmann. Sie ist CEO
eines Unternehmens,
das Frauen in Führungs-
positionen vermittelt.
Welchen Wert ein gutes
Netzwerk für den beruf-
lichen Erfolg hat, wie
sie das Verhältnis zwi-
schen persönlichen und
virtuellen Kontakten
sieht, und wie Schulen
von Netzwerken profitie-
ren, erläutert Carla
Kaufmann im Interview
ab Seite 14.

Netzwerke haben nicht
zuletzt für die PH Zürich
eine besondere Bedeu-
tung, wie zwei aktuelle
Beispiele zeigen: So wird
zum einen zurzeit die
Zusammenarbeit mit den
Schulen bei der berufs-
praktischen Ausbildung
von Studierenden mit
einem neuen Modell
weiterentwickelt. Zum
anderen baut die PH
Zürich gemeinsam mit
Lehrpersonen eine
Alumni-Organisation
auf. Mehr dazu auf den
Seiten 17 und 28.

– Christoph Hotz

Titelbild: Auftakt zum Netzwerkprojekt Kooperationsschule 2.0, Foto: Alessandro Della Bella

Inhalt/Editorial

AKZENTE 1/2024

3

Das Potenzial des ganzen Teams nutzen



Sarah Kreienbühl von Kühne und Nagel sprach über massgebende Faktoren von Führung.

Traditionell greift die Tagung Schul-führung einmal im Jahr brennende Themen auf. Die diesjährige Austragung brachte die Perspektive verschiedenster Branchen auf die Erfolgsfaktoren von Führung ein. Den Auftakt machte der ehemalige Eishockeyspieler und -trainer Jeff Tomlinson. Er nannte drei Punkte, um die maximale Leistung aus einem Team herauszuholen: Als Coach müsse er klare, manchmal auch unangenehme Entscheidungen treffen, in jeder Situation flexibel sein und für das Team sicht- und ansprechbar sein.

Von einem anderen Team sprach die Gault-Millau-Köchin, Buchautorin und Restaurantbesitzerin Elif Oskan. Ein Team besteht in ihrer Darstellung aus einem Rührteig: Erst die verschiedenen Zutaten mit ihren besonderen Eigenschaften ergeben einen geschmeidigen Teig. Ihre Ableitung war, dass jede:r im Team eine besondere Stärke einbringt und besonders die Softskills eine Person wichtig für das Team machen können.

Margrit Rastfeld, viele Jahre Schulleiterin in Deutschland, verwies in ihren Ausführungen auf die Frage der Sinnhaftigkeit. Unter dem Begriff der Entfremdung führte sie aus, dass die heutige Gesellschaft in einer Klima-, Sozial- und Sinnkrise stecke und Kinder und Jugendliche Gefahr

liefen, sich selber fremd zu werden. Es brauche Kreativität, um Lösungen für die aktuellen Krisen zu finden. Die Schule habe die Aufgabe, Schüler:innen in ihrem Dasein, ihrer Persönlichkeit und ihrem Lernen zu stärken. Dazu müssten Schulen heute einen Kultur- und Handlungswandel durchlaufen, in dem die Schüler:innen von Konsument:innen zu Gestalter:innen werden. Sie betonte, dass die emotionale Kernkompetenz einer zukunftsfähigen Führung in der Empathie besteht.

Im Referat aus der Perspektive der Wirtschaft bezeichnete Sarah Kreienbühl, ehemalige Personalchefin der Migros und heute HR-Leiterin bei Kühne und Nagel, die Geschwindigkeit des gesellschaftlichen Wandels als einen massgebenden Faktor von Führung. Ein weiterer Faktor sei die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens. Es sei wichtig, die Talente aller Mitarbeitenden zu nutzen und Innovationen zu fördern. Befähigung und Empowerment seien wesentliche Aufgaben eines Managements.

Beim abschliessenden Apéro tauschten sich die Teilnehmenden darüber aus, welche Gemeinsamkeiten aus den vier Referaten gezogen werden können – beispielsweise, dass in allen vier Perspektiven der Blick auf die Mitarbeitenden und ihr Potenzial wesentlich ist. ✕ – Niels Anderegg

Kommende Veranstaltungen

1. März
Sprachförderung und digitaler Wandel
Alltag und Berufswelt wandeln sich derzeit insbesondere digital und sozial. Der Anlass geht der Frage nach, was das für die Sprachförderung bedeutet.

11.–15. März
Nachhaltigkeitswoche
Zürcher Studierenden bieten ein vielseitiges Programm rund um das Thema Nachhaltigkeit an.

1. März
Die Kunst der Partizipation
Die Tagung trägt Erfahrungen zusammen, wie Partizipation in der Schule möglich ist.

Weitere Infos:
tiny.phzh.ch/
veranstaltungen

Foto: Jacqueline Winter

PHZH in Zahlen



Nutzung Social Media 2023

Fans/Follower
Linkedin

10'993

Zuwachs
2993

Facebook

3660

Zuwachs
522

Instagram

3432

Zuwachs
455

X (Twitter)

3093

Zuwachs
13

Foto: Alessandro Della Bella

Aktuelles

Auszeichnung für Lehrmittel

Die Lehrmittel «MIA» sowie «Kunst & Bild» sind mit dem 20. World-didac Award prämiert worden. Die internationale Jury befand, dass es sich bei den Werken um besonders lobenswerte Lehrmittel handelt, die für den Gebrauch in Schulen sehr geeignet sind.

Klimawandel in der Schule

Nachhaltige Entwicklung wird von Lehrpersonen oft zurückhaltend behandelt, zeigt die Forschung. Eine aktuelle Studie der PH Zürich mit Fokus auf den Klimawandel untersucht, wie angehende Lehrpersonen hier besser unterstützt werden können.

Neues digitales Planspiel

Der digitale Wandel konfrontiert Schulen auf allen Ebenen. Das digital angereicherte Planspiel «Edugame4Change» unter Federführung der PH Zürich motiviert Schulpersonal, neue Perspektiven zu erkunden und potenzielle Veränderungen ins Auge zu fassen.

Schule weiterentwickeln

Die neue Publikation «Schulentwicklung – gemeinsam unterwegs» stellt mit dem Schulentwicklungsrad ein Modell vor, das Personen mit Führungs- und Projektverantwortung einen Überblick über die relevanten Faktoren bei Veränderungsprozessen bietet.



Das Gros der PHZH-Abgänger:innen arbeitet nach Abschluss des Studiums als Lehrperson.

Grossteil arbeitet als Lehrperson

Die PH Zürich führte zum dritten Mal eine Befragung ihrer Studienabgänger:innen durch. Die Ergebnisse zeigen, dass die grosse Mehrheit der Abgänger:innen (84 Prozent) im Anschluss an ihr Studium eine Anstellung hat. Das Gros der Absolvent:innen (82 Prozent) arbeitet als Lehrperson. Daneben sind rund 10 Prozent auf Stellensuche und 7 Prozent in einer anderen Lebenssituation. Etwa drei Viertel arbeiten mit einem Pensum von mindestens 70 Prozent als

Lehrperson, rund 40 Prozent mit einem Pensum von 90 bis 100 Prozent. Mit Blick auf den Arbeitsort unterrichten 85 Prozent der Absolvent:innen im Kanton Zürich. Im Jahresvergleich wird deutlich, dass der Anteil der Abgänger:innen mit einer Anstellung im Anschluss an das Studium zwischen 2021 und 2023 auf hohem Niveau leicht zugenommen hat (79 %; 81 %; 84 %). An der Befragung nahmen 352 Studienabgänger:innen der PH Zürich und des Instituts Unterstrass teil.

Weitere Informationen zu den aktuellen Meldungen: phzh.ch



Chancen und Grenzen von Laienlehrpersonen

Mittwoch, 17. April 2024, PH Zürich, 16.30–18 Uhr, öffentliche Veranstaltung

Kann man «einfach so» als Lehrer:in arbeiten? Man kann. Aber wie geht das und was bedeutet es für die Schulen und die Laienlehrpersonen selbst? Im Auftaktanlass zur Veranstaltungsreihe «Forschung im Dialog» werden die Befunde einer PHZH-Studie zusammengefasst und mit Gästen aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert.

Infos und Anmeldung: → tiny.phzh.ch/Forschung_im_Dialog



Schreibzentrum

Werden Sie Schreibprofi

Schreibberatung, schreibdidaktische Beratung und Weiterbildung

Das Schreibzentrum bietet Einzelpersonen und Teams Weiterbildungen und Schreibberatung zu wissenschaftlichem, literarischem, schulischem und beruflichem Schreiben an.

→ phzh.ch/schreibzentrum

Jetzt für
Beratung
oder Modul
anmelden

PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

PH
ZH

Ein Projekt von myclimate

Energie- und Klimapioniere 2.0

myclimate kommt für fünf Lektionen an Ihre Schule und gestaltet einen handlungs- und lösungsorientierten Projekttag mit Spiel, Spass und konkreten Lösungen für die Gestaltung einer klimafreundlichen Zukunft.



Eine Frage, drei Antworten: Wie gelingt das Arbeiten in Gruppen?



Chantal Dousse, Primarlehrerin und Praxisleiterin

darum geht, eine zu bestimmen, die die Erkenntnisse den anderen Gruppen präsentiert, wird es schlagartig still und keine sieht sich in der Pflicht. Da helfen auch Abzählreime nichts mehr.

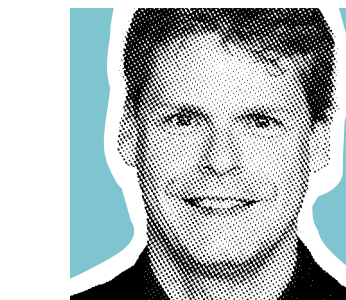
lernt von- und miteinander. Oft sind alle gespannt, was in den anderen Gruppen entstanden ist – ein schöner Unterrichtsmoment.



Regina Salvisberg, Sekundarlehrerin Schule Wetzikon

Damit das Arbeiten in Gruppen gelingt, muss ich einen guten Auftrag erteilen, der im Team besser erledigt werden kann als in Einzelarbeit. Zudem muss ich meine Erwartungen klar formulieren. Beides gilt sowohl für meine Tätigkeit als Primarlehrerin als auch für meine Arbeit mit Studierenden. In der Unterstufe liegt der Fokus auf dem Einüben von Gruppenarbeiten. Das braucht oft einen langen Atem: «Sie, die anderen machen nicht, was ich sage!», «Sie, ich bin doch die Chefin?». Es gilt also vorab zu besprechen, welche Rollen bei einer Gruppenarbeit zum Tragen kommen, wie diese fair verteilt werden können und welche Gesprächsregeln gelten. Zudem lohnt es sich, sich nach der Arbeitsphase auszutauschen, was gut gelungen ist und welche Tipps sich daraus ableiten lassen für eine nächste Gruppenarbeit. Ein Schüler erklärte beispielsweise kürzlich: «Wäre sich nöd chan entscheide, wer dörf bestimme, chame «Azelle, Bölle schele» mache.» Eigentlich simpel, oder? Im Mentorat gelingen Gruppenarbeiten wie von selbst. Die Studentinnen diskutieren angeregt, neue Ideen werden entwickelt, andere verworfen. Erst wenn es

Fast alle Schülerinnen und Schüler mögen Gruppenarbeiten. Meiner Meinung nach gelingen sie dann, wenn sowohl der Auftrag wie auch das Ziel klar ist und jeder in der Gruppe etwas zu tun hat. Ich lege deshalb einen besonderen Fokus auf die Auftragsformulierung und die Gruppenzusammensetzung. Ich frage mich, welche Gruppengrösse sich für diesen Auftrag eignet, welche Zusammensetzung Sinn macht und welches Ziel erreicht werden soll. Die Arbeit in Gruppen soll gegenüber der Einzelarbeit einen Mehrwert haben, im Sinne von «zusammen erreicht man mehr als alleine». Gute Erfahrungen mache ich mit Aufträgen, die eine kreative Umsetzung erfordern. So müssen die Lernenden aktiv werden, diskutieren und gemeinsam Lösungen finden. Neben der inhaltlichen Auseinandersetzung findet so auch soziales Lernen statt. Man



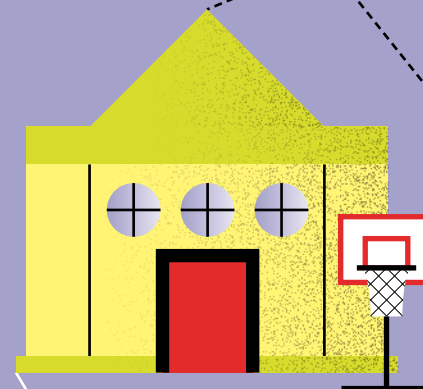
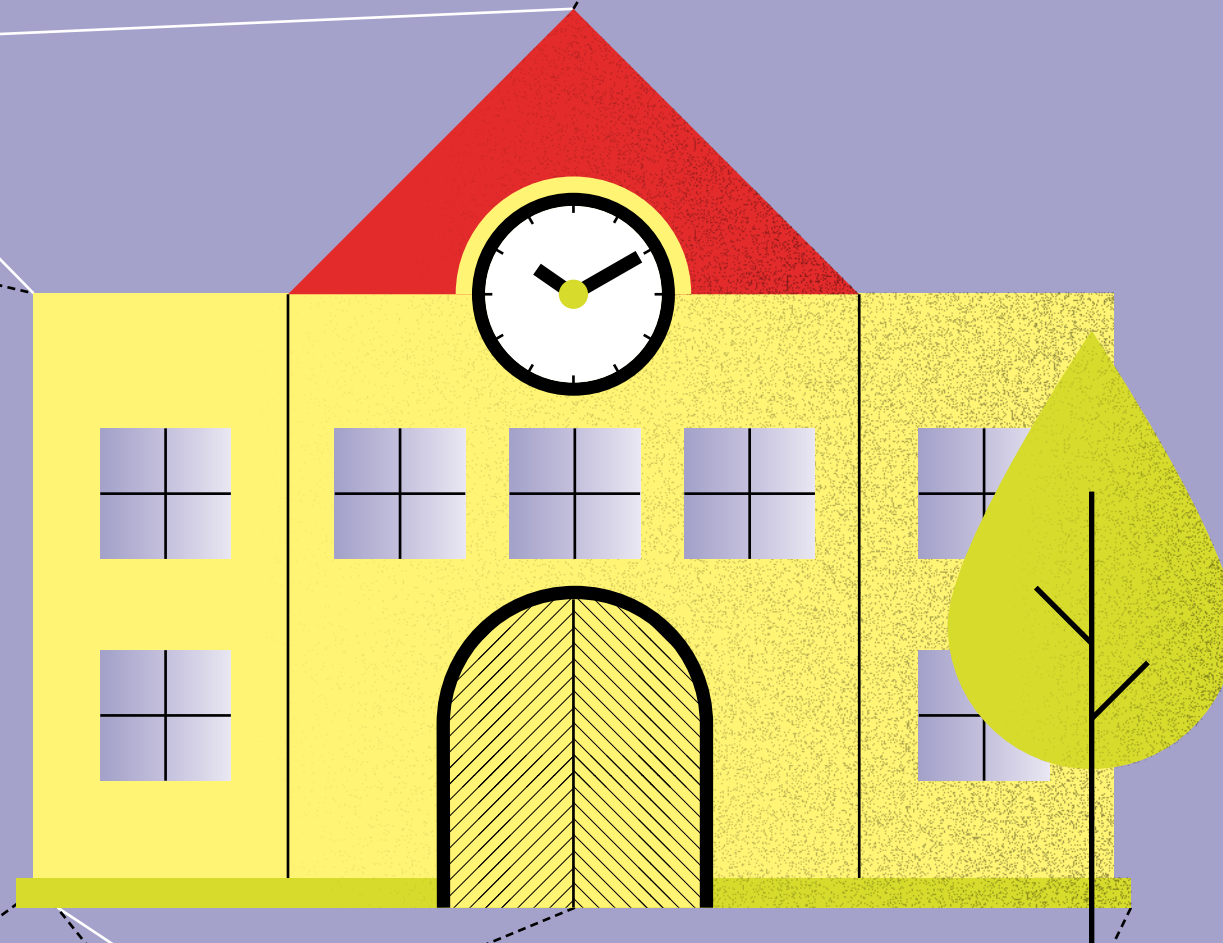
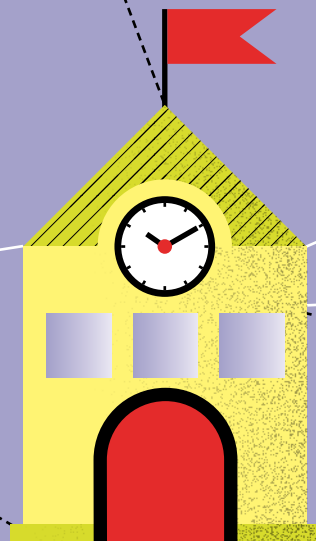
Andy Götz, Schulleiter und Praxisleiter

Bei meinen Schulbesuchen als langjähriger Schulleiter sehe ich mit grosser Freude, wie oft die Lehrpersonen Gruppenarbeiten in ihren Unterricht integrieren. Damit die Arbeit in solchen sozialen Formen gelingt, braucht es aber gewisse Regeln und jede Lehrperson ist gut beraten, sich vorab bei der Planung Gedanken zu machen, wie diese Gruppen sinnvoll gebildet werden sollten. Persönlich halte ich nichts davon, die Kinder selber wählen zu lassen. Gemäss meiner Erfahrung bilden sich oft Gruppierungen, die von der Dynamik her eher kontraproduktiv sind. Zudem hilft die Zuteilung von Verantwortlichkeiten an die Kinder bei Gruppenarbeiten. Jemand übernimmt die Gesprächsführung, ein Kind schaut auf die Zeit, ein anderes übernimmt das Protokollieren und noch eines übernimmt die Präsentation. Kurz gesagt: Je besser die Gruppenarbeit vorbereitet ist, desto sicherer gelingt sie. ✕

Wer kann mir weiterhelfen?

Gutes Lernen setzt gute Netzwerke voraus – weil sich die komplexen Aufgaben an den Schulen nur gemeinsam lösen lassen. Und weil der Anspruch des lebensnahen Lernens eine kreative Vernetzung mit der Umwelt verlangt. Ein Blick auf die zahlreichen Vernetzungen in, zwischen und über Schulen hinaus.

Text: Melanie Keim, Illustrationen: Andrea Pfister

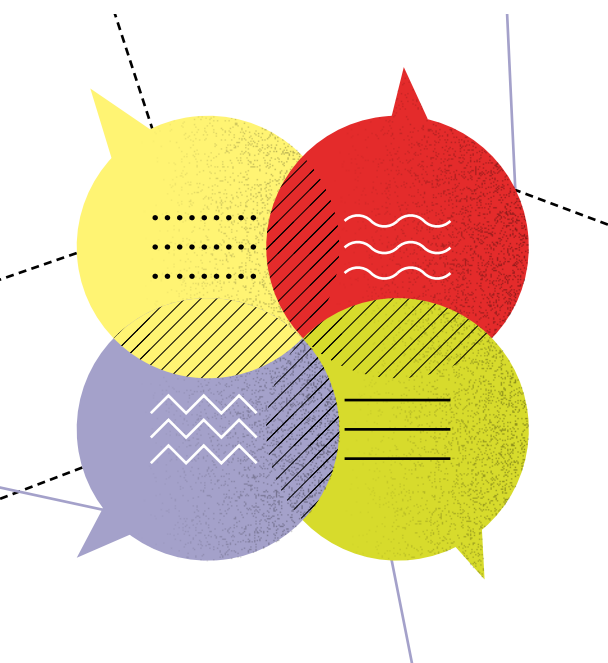


Im Internet oder World Wide Web steckt er drin. In den sozialen Netzwerken, aber auch im Networking-Event: der Gedanke einer Netzwerkstruktur, die uns verbindet. Bereits Ende der 1990er-Jahre brachte der Soziologe Manuel Castells den Begriff der Netzwerkgesellschaft auf und damit die Idee, dass die Logik des Netzwerks die Gesellschaft massgebend prägt. Statt als Gebilde mit festen Strukturen zeichnet er die Gesellschaft um die Jahrtausendwende als Netzwerk von verschiedenen Akteur:innen, die als Punkte in immer neuen Konstellationen miteinander verbunden sind.

Rund 25 Jahre später arbeiten wir noch immer mehrheitlich in festen Arbeitsverhältnissen, der Nationalstaat hat sich nicht aufgelöst und gerade die Technologiegiganten beweisen, dass feste Institutionen äusserst machtvoll sind. Und trotzdem: Netzwerke haben eine wichtige Bedeutung. Wer Produkte bewirbt, Informationen verbreiten will oder wer einen Job sucht, setzt heute auf soziale Netzwerke. In der Schule dagegen ist der Begriff des Netzwerks und auch die Idee des Networkings noch wenig etabliert. Dies, obwohl auch an der Volksschule Vernetzungen auf verschiedenen Ebenen immer wichtiger werden.

Zeit für den Bumerang

«Wer kann mir weiterhelfen?» Es ist eine einfache Frage, die Frank Brückel, Dozent an der PH Zürich, in den Raum stellt. Doch sie schneidet gleich zwei Themen an:

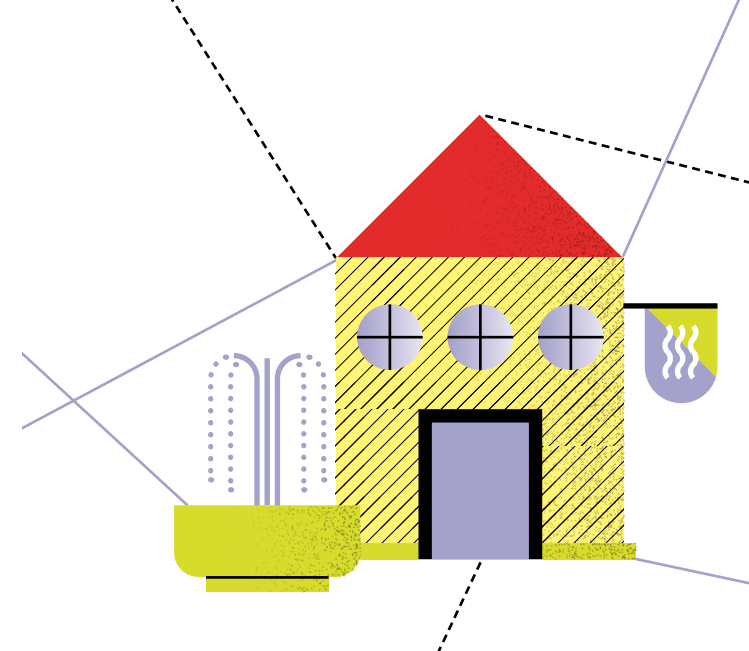


Sie deutet darauf hin, dass Schulen heute auf eine gute Vernetzung angewiesen sind. Und sie zeigt, wie das funktionieren könnte: um Hilfe bitten. «Die Komplexität ist an Schulen so stark gestiegen, dass es für diese manchmal schwierig wird, alle Herausforderungen schulintern zu

lösen», sagt Brückel. Als Beispiel nennt er die vielen Details, die es bei der Umstellung zur Tagesschule zu berücksichtigen gilt: von der Aufgabenhilfe bis zu einem Kontrollsystem, ob alle Schüler:innen zu Mittag gegessen haben. Die Umstellung müsse nicht jede Schule neu entdecken, sagt er und fügt an: «Hier können Netzwerke ansetzen.» Durch einen informellen Erfahrungsaustausch und gegenseitige Unterstützung kann es gelingen, das neue Modell und den Unterricht so zu gestalten, dass alle Schülerinnen und Schüler profitieren, ohne dass Erwachsene überfordert sind.

Wie eine solche Vernetzung und Unterstützung zwischen Schulen aussehen könnte, zeigt ein Netzwerk zum Thema bildungsgerechte und inklusionsorientierte Schulgemeinschaften, das Brückel zurzeit mit Vertreter:innen des Zürcher Volksschulamts (VSA) und verschiedenen Schulen aufbaut. Viermal pro Jahr treffen sich die rund 25 Beteiligten für den Austausch rund um die Frage, wie Schulen die zunehmende Heterogenität an Schulen positiv nutzen können. Dazwischen tauschen sie sich schriftlich in einem Chat über Fragen aus, die im Schulalltag auftauchen, bei Bedarf werden kurze Online-Meetings aufgesetzt. Brückel skizziert ein Beispiel für den informellen Austausch: Schulleitungen müssen gegenüber verschiedenen Akteur:innen erklären können, weshalb inklusive Schulformen nötig oder sinnvoll sind. Nur: Wie vermittelt man das am besten? Diese Frage nach einem guten Argumentarium für das Ziel der inklusiven Schule treibt eine Schulleiterin seit Jahren um, nun stellt sie diese in den Chat. Innert kurzer Zeit erhält sie von einer Vertreterin des VSA Hinweise zur Gesetzesgrundlage, von der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) Zürich kann jemand wissenschaftliche Grundlagen für den Nutzen der Inklusion beisteuern, andere Schulleiter:innen teilen eigene Erfahrungen und verständliche Argumente.

Was einfach klingt, ist nicht so leicht aufzubauen und am Laufen zu halten. «Netzwerke sind grundsätzlich etwas Loses und gleichzeitig erfordern sie ein hohes Commitment, damit sie nicht zerfallen», erklärt Brückel. So haben die Mitglieder des Netzwerks denn auch klare Regeln für die Zusammenarbeit festgelegt: dass Fragen von anderen zeitnah beantwortet werden und man nicht wartet, bis andere eine Antwort liefern. Oder dass man mitteilt, falls man keinen Nutzen mehr im Netzwerk sieht. «Für das Funktionieren eines solchen Netzwerks braucht es einen hohen Willen, sich auch einmal zurückzunehmen und nicht gleich nach dem direkten Benefit zu fragen», erklärt Brückel und fügt hinzu: «Doch der Bumerang kommt bestimmt.» Denn in einem bestehenden Netzwerk, in dem man alle kennt, kann man in einer herausfordernden Situation auch rasch nach Hilfe fragen. Das Ziel dabei ist nicht nur eine Entlastung von Schulleitungen oder Lehrpersonen, sondern primär die Professi-



onalisierung. «Weil man in der Regel gemeinsam bessere Lösungen findet, kommen solche Netzwerke letztlich dem Lernen und der Entwicklung der Schülerinnen und Schüler zugute», so Brückel.

Schule als Teil des Ganzen

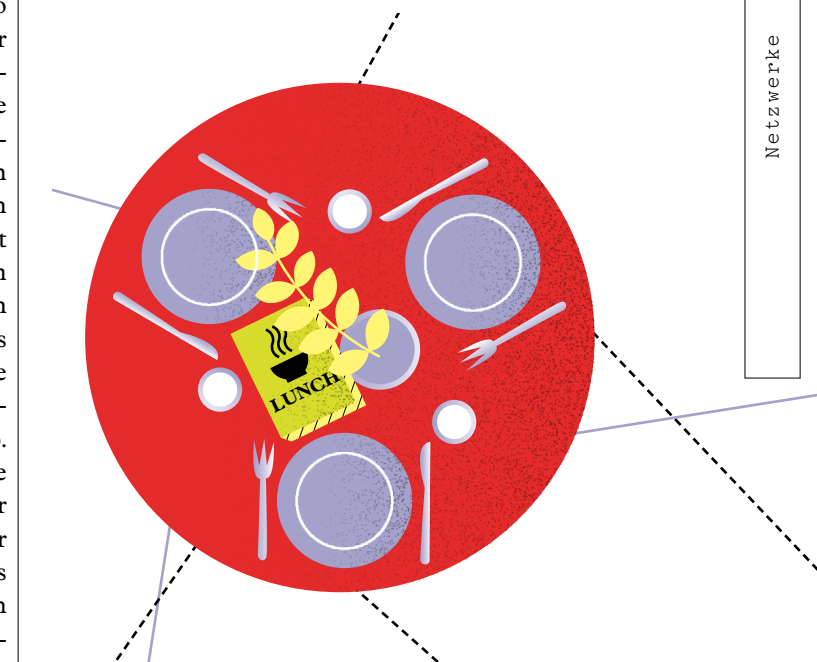
Dass die Schülerinnen und Schüler profitieren, wenn sich Schulen vernetzen, davon ist auch Enikő Zala-Mező überzeugt, die das Zentrum für Schulentwicklung an der PH Zürich leitet. Sie ortet nicht nur Bedarf an einer Vernetzung unter Schulen, sie plädiert auch für eine stärkere Vernetzung von Schulen mit ihrer Umgebung. «Lebensnahe Erfahrungen werden heute als zentral fürs Lernen betrachtet. Das verlangt, dass sich Schulen nicht gegen aussen abgrenzen, sondern sich auf kreative Weise mit der Umgebung vernetzen», so Zala-Mező. Statt Dinge im Unterricht zu simulieren, dürften Lehrpersonen noch stärker danach fragen, was man in der Umgebung alles anpacken und tun könne. «Es geht darum, vorhandene Ressourcen und Institutionen zu nutzen, damit das Lernen interessanter und bedeutsamer wird», so Zala-Mező. Gemeint sind simple Formen der Vernetzung: Liegt die Schule in der Nähe eines Naturzentrums, so kann der Biologieunterricht dorthin verlagert werden. Auch für einen Pausenkiosk müssen Schülerinnen und Schüler das Brotverkaufen nicht neu erfinden. Stattdessen könnten sie mit einer nahen Bäckerei gemeinsam ein Konzept erarbeiten. Und als gesamte Schule könnte man zusammen mit der Gemeindeverwaltung ein Schaufenster für Projekte der Schüler:innen kreieren, damit das erarbeitete Wissen auch mit Personen ausserhalb der Schulen geteilt werden kann.

Der Berufswahlunterricht, wo Schulen stark mit Eltern, Berufsleuten und Betrieben aus der Region zusammenarbeiten, ist ein gutes Beispiel für das Eingebettetsein von Schule in die Umgebung. Wie weitreichend das Ineinandergreifen von Schule und Umgebung gehen

kann, hat Zala-Mező in den USA erlebt, wo Schule weniger als Institution denn als Teil einer Community gedacht und auch die Wissensvermittlung stärker als gemeinsame Aufgabe betrachtet wird. So lud ein Schuldistrikt die Eltern etwa zu einem Spielabend ein, an dem sie Lernspiele ausprobieren durften, die sie auch zu Hause mit ihren Kindern spielen konnten. Dies mit dem Gedanken, dass die Kinder in der Schule besser lernen, wenn sie zu Hause unterstützt werden. Auch in der Schweiz, wo Bildung und Erziehung stärker getrennt werden, könne dieses Verständnis der Schule als Teil der Gemeinschaft als Inspiration dienen, sagt Zala-Mező und fügt an: «Schulen dürfen sich noch stärker als Teil von etwas Grösserem definieren.»

Keine Einzelspieler mehr

Zahlreiche Entwicklungen an den Schulen tragen dazu bei, dass das Lernen heute stärker als Zusammenspiel mehrerer Akteur:innen gedacht wird. So haben verschiedene Schulgemeinden professionelle Lerngemeinschaften für ihre Schulen etabliert. Ein Schulkreis in der Stadt Zürich denkt das Lernen an den Schulen gemeinsam und fasst übergreifende Legislaturziele. Und für alle Schulen gilt, dass sich Lernsituationen durch Team-



teachings und multiprofessionelle Zusammenarbeit öffnen und sich das Bild der Lehrperson von der Einzelspielerin hin zur Teamplayerin wandelt.

«Heute ist es für angehende Lehrpersonen eine Selbstverständlichkeit, dass man in Teams arbeitet. Die Frage ist vielmehr, wie an Schulen zusammengearbeitet wird», sagt Karin Zopfi Bernasconi, die an der PH Zürich den Bereich Bildung und Erziehung für die Primarstufe leitet. Sie weist darauf hin, dass man innerhalb der Insti-

tution Schule nicht von einer Vernetzung zwischen verschiedenen Fachpersonen spreche, sondern von multi-professioneller Zusammenarbeit. Doch diese ist nicht als Nebeneinander verschiedener Professionen zu begreifen, sondern als ein komplexes Ineinandergreifen von diesen. Statt dass Aufgaben einfach aufgeteilt oder delegiert werden, tragen gute Schulteams gemäss Zopfi Bernasconi gemeinsam Verantwortung für das Lernen und die Entwicklung der Schüler:innen und verbinden die unterschiedlichen Perspektiven zu einer geteilten Praxis. Diese intensive Form der Zusammenarbeit mache die Arbeit nicht weniger anspruchsvoll, sagt Zopfi Bernasconi. Doch sie sagt auch: «Untersuchungen zeigen, dass gute Zusammenarbeit unter dem Strich zu einer Entlastung und einer höheren Zufriedenheit führen kann.»

Dabei kommt der Schulleitung gemäss Zopfi Bernasconi eine entscheidende Rolle zu. Ihre Aufgabe ist es, eine wertschätzende Kultur der Zusammenarbeit vorzuleben und diese auch zu pflegen. Dazu gehört, dass sie Vorstellungen der Zusammenarbeit im Team zur Sprache bringt und blinde Flecken aufdeckt: Trauen sich alle, ihre Meinung zu äussern und Kritik anzusprechen? Oder gibt es Hierarchien zwischen den Professionen oder gar ein Konkurrenzdenken? Gerade in der Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und Betreuung sieht Zopfi Bernasconi diesbezüglich noch grosses Entwicklungspotenzial. «Hier ist es oft schon schwierig, überhaupt gemeinsame Austauschgefässe zu finden, weil das Betreuungspersonal gewöhnlich dann arbeitet, wenn Lehrpersonen Zeit hätten und umgekehrt.» Haben Schule gemeinsame Gefässe für den Austausch etabliert, sollten sie regelmässig überprüfen, ob diese wirklich zielführend genutzt werden, sprich, ob der Austausch wirklich über eine rein operative Absprache hinausgeht.

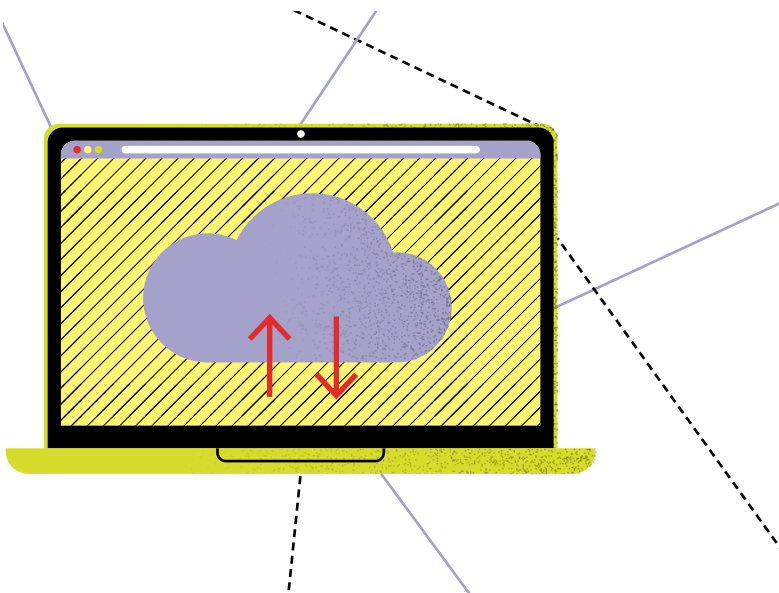
Im Entwicklungsprojekt Zusammenarbeit an Schulen (ZaS) haben Dozentinnen der PH Zürich und der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) zusammen mit dem Volksschulamt Materialien entwickelt, mit denen Schulteams ihre Zusammenarbeit reflektieren und stärken können. Dabei handelt es sich um nach Bedarf einsetzbare Bausteine – von der Übung für den Sitzungsstart bis zur Anleitung für eine Fallbesprechung. Diese werden ab 2025 allen Schulen zur Verfügung gestellt.

Näher an den Schulen

Auch die PH Zürich strebt heute eine stärkere Vernetzung mit dem Schulfeld an. So hat sie mit dem Modell der Kooperationsschulen ein Netzwerk aufgebaut, das die Ausbildung von Lehrpersonen noch stärker in der Praxis verankert (siehe Reportage ab Seite 17). Statt dass Studierende ihre Praktika wie früher an verschiedenen Schulen absolvieren, bleiben sie heute für die Praktika an einer Kooperationsschule und werden dort über zwei

Jahre hinweg von den Praxislehrpersonen der Schule begleitet. Diese wiederum werden von einer Praxisleitung an ihrer Schule betreut, die eng mit ein oder zwei Mentor:innen der PH Zürich zusammenarbeitet. «Mit dieser engen Dyade zwischen Mentorin und Praxisleitung wird die Verantwortung für die berufspraktische Ausbildung stärker gemeinsam getragen», sagt Zopfi Bernasconi. Zudem soll das neue Modell auch dazu beitragen, dass Studierende Schule bereits in der Ausbildung umfassend kennenlernen – als komplexes System mit verschiedenen Beteiligten, vom Schulsozialarbeiter über die Schulleiterin bis zu den Eltern der Schüler:innen.

Ein weiteres Bindeglied zwischen Ausbildung und Praxis stellt der neue Alumni-Verein der PH Zürich dar, der 2018 von Student:innen der PH Zürich initiiert wurde und sich 2021 neu ausrichtete (siehe Interview auf den Seiten 28/29). Mitglieder können nicht nur Lehrpersonen werden, die an der PH Zürich studiert haben, sondern ebenso Dozent:innen und seit Ende 2023 auch Student:innen. Neben Bildungsanlässen, an denen der Praxisaustausch im Zentrum steht, bietet der Verein eine



nach Abschlüssen gegliederte elektronische Plattform, auf der Erfahrungen, Wissen und Materialien ausgetauscht werden. «Das Ziel des Netzwerks ist, dass sich Lehrpersonen durch das Teilen ihrer besten, praxiserprobten Ideen gegenseitig inspirieren und in ihrer Berufsrolle stärken», sagt Christian Wagner, Kommunikationsspezialist der PH Zürich, der den Vereinsvorstand beim Aufbau unterstützt und als Schnittstelle zwischen Hochschule und Verein fungiert. Gleichzeitig werde mit dem Verein auch am Netzwerk zwischen Hochschule und Schulen weitergesponnen, an der Verknüpfung zwischen Ausbildung und Praxis. So findet eine Studentin auf der Plattform Inspiration für eine Lektion in ihrem Praktikum, ein Lehrer fragt in die Runde, ob jemand geeignete

Lagerhäuser weiterempfehlen könne, und eine Dozentin findet über ehemalige Studierende unkompliziert Möglichkeiten, um an einer Schule etwas auszuprobieren.

Der Aufbau eines Alumni-Vereins sei eine Herausforderung, sagt Wagner. Denn in beruflichen Alltagsfragen könnten gute Schulteams oft schon viele Bedürfnisse abdecken. Es gibt aber auch weitere Gründe, weshalb Lehrer:innen oft wenige Vernetzungsbedürfnisse zeigen. «Durch die wenigen Aufstiegsmöglichkeiten und den Lehrpersonenmangel gibt es für Lehrpersonen wenig Grund für klassisches Networking», so Wagner. Zudem fehle gerade Berufseinsteiger:innen die Zeit für den Kegelabend oder das Bier unter Berufskolleg:innen. Zwei frühere Versuche für ein Alumni-Netzwerk an der PH Zürich, die hauptsächlich auf sozialen Anlässen basierten, scheiterten denn auch. Und auch an anderen PHs in der Schweiz gab es bisher keine grossen Alumni-Netzwerke wie sonst an Hochschulen. Nach ersten positiven Erfahrungen mit den 450 Mitgliedern ist das Alumni-Team optimistisch, dass es klappt mit dem Aufbau des Netzwerks. Denn mit einem praxisorientierten Angebot

So baut man ein Netzwerk nachhaltig auf

Menschen mit ähnlichen Interessen oder Zielen findet man heute relativ schnell. Nur: Wie bringt man sie zusammen und sorgt dafür, dass der Austausch auch längerfristig einen Nutzen bringt? Diese sechs Punkte helfen beim Aufbau und der Pflege von Netzwerken:

1. Kapazitäten klären

Ein funktionierendes Netzwerk baut man nicht rasch mit einem Chatkanal und einigen Einladungen auf. Vor dem inhaltlichen Austausch braucht es viel organisatorische Vorarbeit – und damit Zeit und Geduld. Wer ein Netzwerk lanciert, sollte deshalb erst klären, ob die zeitlichen Kapazitäten vorhanden sind.

2. Klare Strukturen etablieren

Als eher loses Gebilde braucht ein Netzwerk verlässliche Strukturen: Wie oft und wann man sich trifft, wie man sich zwischen den Treffen austauscht und welche Regeln für den Austausch gelten, muss klar definiert sein. Eine Partei übernimmt diese Organisation, die restlichen Mitglieder beteiligen sich aktiv am Austausch und anstehenden Arbeiten.

3. Die richtige Grösse wählen

Oft gelingt der Austausch am besten in einer überschaubaren Gruppe, in der sich alle persönlich kennen. Doch gewisse Netzwerke profitieren gerade von möglichst vielen Mitgliedern, die unterschiedliche Perspektiven und Kenntnisse mitbringen. Wichtig ist, dass die Grösse zum jeweiligen Ziel des Netzwerks passt und bewusst gewählt ist. Kleiner geht es dank Untergruppen zu spezifischen Interessen.

4. Mitglieder ins Zentrum stellen

Wer ein Netzwerk aufgleist, kann noch so gute Ideen für den Austausch haben – wenn Form oder Inhalt nicht den Bedürfnissen der Mitglieder entsprechen, klappt es nicht. Das erfordert: Wünsche der Mitglieder einholen, Verschiedenes ausprobieren und eine gute Feedbackkultur etablieren.

5. Vertraulichkeit klären

Ein Austausch über sensible Themen sollte in der Regel vertraulich sein. In einem Netzwerk müssen daher alle Mitglieder wissen, was intern bleibt und welche Informationen auch ausserhalb des Netzwerks geteilt werden dürfen. Deshalb können Netzwerke auch nicht immer allen offenstehen.

6. Austausch moderieren

Oft braucht es einen Anschub, damit der Austausch in Gang kommt oder am Laufen bleibt. In einem neu etablierten Chat etwa kann man gezielt eigene Fragen posten, damit andere Mitglieder sehen, wie man sich gegenseitig weiterhilft. Und wenn ein Chat einschläft, fragt man nach, wie es anderen geht, ob jemand Fragen zu einem Thema hat oder Hilfe braucht.

sind Lehrpersonen durchaus bereit, sich miteinander zu vernetzen: wenn es nämlich darum geht, wie Schule besser, farbiger, interessanter wird. Und das Unterrichten ein Stück leichter. ✕

Umfrage Verein Alumni PHZH

Der Verein Alumni PHZH möchte die Mitarbeitenden in Zürcher Schulen in einem schul- und generationenübergreifenden Austausch-Netzwerk zusammenschliessen. Um ihr Angebot auf Ihre Bedürfnisse auszurichten, bitten die Alumni um Ihre Teilnahme an der 2-minütigen Umfrage:



tiny.phzh.ch/umfrage-alumni

Interview mit dem Vereinspräsidenten auf Seite 28.



«Es geht darum, dass man gesehen und wahrgenommen wird»

Carla Kaufmann ist CEO von Get Diversity, einem Schweizer Unternehmen, das Frauen in Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen vermittelt. Richtig netzwerken heisst für sie ganz einfach, Personen in Traumpositionen zum Kaffee zu treffen. Und sich mit Menschen zu vernetzen, die man mag.

Text: Melanie Keim, Fotos: Nelly Rodriguez

Akzente: Für die berufliche Karriere spielen unterschiedliche Dinge eine Rolle: die Ausbildung, Fähigkeiten, Interessen, Glück. Welche Bedeutung hat ein gutes Netzwerk für den beruflichen Erfolg?

Kaufmann: Am Ende geht es darum, dass man gesehen und wahrgenommen wird. In einem Netzwerk kann man sich mit möglichst spannenden Personen, mit Gleichgestellten oder ganz anders gestellten Personen austauschen und sich dabei selbst positionieren. Gerade für Menschen, die nicht sehr laut und dominant sind, ist das besonders wichtig. In einem Netzwerk können sie durch persönliche Gespräche in Erinnerung bleiben. Für Männer ist es ein selbstverständlicher Teil der beruflichen Positionierung, dass man sich nach der Arbeit noch zu einem sozialen Austausch trifft, wie am Stammtisch. Frauen bringen sich nicht so aktiv in Stellung. Das liegt auch daran, dass Netzwerkveranstaltungen oft am Abend stattfinden. Wer Kinder hat, muss sich organisieren, um teilnehmen zu können. Aber wir können nicht darauf warten, dass wir gefunden werden. Diese Erwartungshaltung müssen wir revidieren, sonst gehen wir Frauen in der Masse unter.

Sie haben selbst ein riesiges Netzwerk aufgebaut, Get Diversity wirbt mit 80'000 Kontakten. Was bringen Sie mit, das Sie zur Profinetzwerkerin macht?

Ich habe gerne Leute und lerne gerne neue Leute kennen. Mein Vater sagte mir einmal: «Du kannst von jedem Menschen etwas lernen, finde heraus, was.» Das stimmt, selbst wenn ich nur etwas über mich selbst lerne in einer Begegnung. Es ist Teil meines Jobs, viele Kontakte zu pflegen. Ob man das mag, ist eine Typfrage. Vor meiner Arbeit bei Get Diversity habe ich ein Netzwerk zum Thema Unternehmensnachfolge aufgebaut. Da haben wir über drei Jahre hinweg 12'000 Treuhänder, Anwälte und Berater abtelefoniert. Wir haben also drei Jahre lang täglich 20 Kaltanrufe gemacht. Ich habe das nicht ungern gemacht, aber nach drei Jahren haben wir gehofft, dass die Liste von interessanten Personen nicht noch länger wird. Doch von diesem Netzwerk von Nachfolgeexperten kann ich noch heute profitieren.

Über Carla Kaufmann

Carla Kaufmann kommt 1980 als Carla Leemann auf die Welt und wächst im Aargauer Seetal in einer Unternehmerfamilie auf. Ihr Vater startet kurz vor ihrer Geburt in der Garage ein Unternehmen für Tauchcomputer, das 16 Jahre später beim Verkauf 250 Mitarbeitende zählt, plus die 16-jährige Carla, ihre Mutter und ihre Schwester, die bald schon im nächsten Familien-Start-up mitarbeiten.

Nach dem Jusstudium in St. Gallen wird Carla Kaufmann nach einem Abstecher auf einer Anwaltskanzlei und in einer Treuhandfirma selbst Unternehmerin: Mit 30 übernimmt sie zusammen mit drei anderen Partnern eine Firma, die Unternehmensnachfolgen begleitet. Hier stellt sie fest, dass kaum Frauen Firmen übernehmen, und startet die Initiative geschäftsfrau.ch, um Frauen für die Unternehmensnachfolge zu sensibilisieren. Durch den Kontakt mit verschiedenen Frauennetzwerken wird sie 2016 angefragt, ob sie Get Diversity mitübernehmen würde, ein Unternehmen, das Frauen in Führungspositionen vermittelt und diesen ein Austauschnetzwerk bietet.

Heute ist Kaufmann CEO von Get Diversity und lebt mit ihrem Mann und drei Kindern im Schulalter in Zürich.

Für alle, die nicht 12'000 Kaltanrufe tätigen: Wie geht richtiges Netzwerken?

Es gibt zwei Arten des Netzwerkens. Man kann sehr strategisch vorgehen und gezielt Personen aussuchen, die einem dabei helfen können, von A nach B zu gelangen. Man baut sich dabei einen Kreis von Kontakten auf, die dort stehen, wo man beruflich selbst hinwill. Man fragt diese Personen einfach an, ob sie einmal mit einem einen Kaffee trinken. So kennt man sich bereits und wenn es Veränderungen im Unternehmen gibt, kann man sich in Stellung bringen. Die andere Variante ist, dass man sich ohne konkretes Ziel mit möglichst verschiedenen Personen vernetzt. Dafür schliesst man sich in der Regel einem bestehenden Netzwerk an.

Ist es in der Schweiz nicht eher verpönt, jemanden nur zu treffen, weil man von dieser Person profitieren will?

Das ist sehr einseitig dargestellt. Erfolgreiche Personen haben gewöhnlich ein grosses Netzwerk, einen grossen Bekanntenkreis und sind zugänglich für diese Form des Austauschs. Wenn man klar formuliert, was man will oder braucht, kann das Gegenüber Ja oder Nein sagen. Im Verkauf gibt es dazu ein passendes Sprichwort: «Wenn man nicht fragt, erhält man ein Nein.» Man muss einfach fragen, schlechter kann es nicht werden.

Neben dem Austausch vor Ort kann man sich heute auch über soziale Netzwerke wie LinkedIn vernetzen. Wie stehen diese beiden Formen des Netzwerkens zueinander?

Es braucht beides. Ich würde unbedingt auf Social Media ein Netzwerk aufbauen. Das ersetzt zwar den persönlichen Kontakt nicht, aber man erhält einen einfacheren Zugang zu interessanten Personen und umgekehrt wird man von Headhuntern gesehen, die interessante Profile suchen. Dafür muss man auf diesen Plattformen nicht zwingend sehr aktiv Dinge posten, man sollte aber ein aktuelles Profil haben, das die Schlüsselwörter enthält, über die man gefunden werden möchte.

Berufliche Netzwerke gibt es schon sehr lange, mit Berufsverbänden,

Zünften, Rotary Clubs. Hat sich die Art, wie wir uns beruflich vernetzen, stark gewandelt?
Früher hatten Berufsverbindungen, in denen man die gleichen Interessen teilt und sich gegenseitig helfen kann, eine grössere Bedeutung. Heute gibt es mehr berufsübergreifende Netzwerke, überhaupt hat das Angebot an Netzwerken stark zugenommen. Man muss heute überlegen, wo man sich engagieren will, die Jungen wollen sich dabei auch weniger festlegen und nicht etwa Mitglied werden.

Wie findet man bei all diesen Events und möglichen Communitys heraus, wer einen weiterbringt?
Wenn ich mich wohlfühle und ich die Leute in einem Netzwerk mag, bin ich am richtigen Ort. Ich muss mich mit Leuten umgeben, die mich inspirieren, die ich spannend finde und die mich weiterbringen, und zwar nicht nur karrieretechnisch, sondern auch persönlich. Am Schluss sind es Seilschaften, die man entwickelt. Da muss man sich gegenseitig vertrauen. Man sollte die Zeit, die man investiert, auch geniessen können. Wenn ich hingehge und denke, was tue ich hier nur, bringt das nichts. Ausser ich gehe ganz strategisch wegen bestimmter Kontakte an einen solchen Event.

Wir haben primär von Netzwerken mit Gleichgesinnten gesprochen. Welche Rolle spielt der Austausch mit Leuten, die etwas ganz anderes als man selbst tun?
Das ist sehr wichtig, weil diese Leute ganz andere Denkmuster, Ideen und Hintergründe mitbringen. Neue Perspektiven bringen einen immer weiter. Das Netzwerk von Get Diversity etwa ist branchenübergreifend. Wir haben 100 Frauen aus verschiedenen Branchen, die sich zu Netzwerkevents und Workshops treffen. Ihre Probleme sind häufig die gleichen, aber in verschiedenen Branchen geht man diese anders an. Was auch wichtig ist: Frauen sollten sich nicht nur untereinander, sondern auch mit Männern vernetzen. Denn diese haben immer noch die meisten Führungspositionen inne. In unserem Mentoringprogramm arbeiten wir deshalb primär mit Mentoren und selten mit Mentorinnen.

Wechseln wir die Seite: Die PH Zürich baut neu ein Alumni-Netzwerk auf. Was braucht es, um als Organisatorin ein Netzwerk aufzubauen und am Laufen zu halten?
Ich muss meine Zielgruppe genau kennen und wissen, was der Mehrwert für die Mitglieder ist. Die Leute sind nicht dabei, weil ich nett bin. Ich muss ihnen eine gewisse Unterhaltung oder einen Mehrwert bieten, damit sie dabei bleiben. Bei Lehrpersonen ist das nicht ganz einfach. Sie haben im Alltag schon sehr viel Interaktion mit Menschen, die brauchen nicht einfach



«Ich muss den Leuten einen Mehrwert bieten.» Carla Kaufmann, CEO von Get Diversity.

zusätzliche soziale Kontakte. Zudem spielt im Schulumfeld die strategische Vernetzung weniger eine Rolle. Und doch glaube ich, dass auch hier ein gutes Netzwerk wertvoll ist, gerade angesichts der Austritte von Lehrpersonen. Denn ein Netzwerk hält zusammen, gibt Rückhalt, wie bei einer Familie. Um herauszufinden, was die Mitglieder brauchen und wollen, muss man viel ausprobieren. Für ein Netzwerk für Lehrpersonen könnte dies zum Beispiel in Richtung eines Tandems gehen, in dem die Partner Herausforderungen spiegeln, sich gegenseitig ein Notfalltelefon anbieten. Oder man holt Inputs von Aussenstehenden, die eine Ahnung von den eigenen Themen haben: ob mit einem Resilience-Training oder einem Polizisten, der zeigt, wie er mit Gewalt umgeht.

Welche Bedeutung haben Einzelpersonen, mit denen man sehr nahe verbunden ist?
Ich habe sechs Mentoren, zwei Frauen, vier Männer, die ich mehrmals pro Jahr treffe. Bei ihnen kann ich meine Ängste, Sorgen und Herausforderungen spiegeln und sie helfen mir bei der Entscheidungsfindung. Wenn ich eine wichtige Frage habe, kann ich mich bei ihnen melden. Solche Vertrauenspersonen sind elementar.

Wie findet man solche Vertrauenspersonen?
Das kann irgendjemand sein, oft gibt es solche Personen auch in der Familie. Doch man muss diesen Austausch pflegen. Ich habe mir meine Mentoren ganz gezielt ausgesucht. Es sind alles ältere, sehr erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer, die gewisse Erfahrungen haben, die ich nicht habe. Ein Mentor von mir hat schon so viel durchgemacht, dass er sich nur amüsiert, wenn ich ihm meine Herausforderungen schildere. Es tut gut, wenn eine Aussensicht die eigene Sicht relativiert. Und mit Humor wird alles leichter. ✕

Gemeinsames Engagement für eine gute Praxisausbildung

Mit dem Projekt Kooperationschule 2.0 baut die PH Zürich ein Netzwerk für ein neues Modell der berufspraktischen Ausbildung auf. Die beteiligten Schulen profitieren auch vom Austausch untereinander.

Text: Andrea Söldi, Fotos: Alessandro Della Bella



Oliven und Parmesanstücke stehen auf den Tischen bereit, Sektgläser erklingen beim Anstossen, Serverpersonal schlängelt sich mit Platten voller Häppchen durch die Menge. An der PH Zürich herrscht an diesem Freitagabend im Spätherbst eine festliche Atmosphäre. Rund um die Stehtische haben sich kleinere Menschengruppen versammelt, die in angeregte Gespräche vertieft sind. «Für mich ist es sehr wertvoll zu hören, wo andere Schulen der Schuh drückt», sagt Philipp Diener, Schulpräsident der Sekundarschule Embrach. Eben hat er sich mit einem Vertreter der Sekundarschule Zürich-Oerlikon unterhalten, die eine ähnliche Grösse aufweist. «Es interessiert mich, wie andere mit dem Thema Inklusion umgehen sowie mit den immer heterogeneren Klassen und verhaltensauffälligen Jugendlichen.»

Die PH Zürich hatte an diesem Abend zum ersten Netzwerkanlass des Projekts Kooperationsschule 2.0 eingeladen. Mit dem neuen Modell sollen noch tragfähigere Beziehungen zwischen den Schulen und der PH Zürich entstehen sowie Praktikumsplätze mit hoher Qualität für Studierende geschaffen werden. «Wir suchen und pflegen die Allianz mit den Kooperationsschulen, um die Studierenden auf ihrem Weg zum Lehrdiplom gemeinsam professionell zu unterstützen», führte Prorektorin Silja Rüedi in ihrer Begrüssungsrede aus.

Konzept für alle Stufen

Das Projekt Kooperationsschule 2.0 ist im Sommer 2023 gestartet. Zuvor habe jede Studienstufe ihr eigenes Konzept für die Berufspraxis gehabt, erklärt Projektleiterin Esther Forrer Kasteel. «Nun haben wir ein einheitliches Konzept entwickelt, das die Vorzüge aller bisherigen Modelle vereint.» Neu ist unter anderem, dass verschiedene Hierarchiestufen und Funktionen einbezogen werden,

Mit dem neuen Modell sollen noch tragfähigere Beziehungen zwischen den Schulen und der PH Zürich entstehen.

also zum Beispiel auch die Schulleitungen und Behörden. Die neuen Kooperationsschulen schliessen mit der PH Zürich einen Vertrag für die Zusammenarbeit ab. Eine Kooperationsschule besteht in der Regel aus einer ganzen Schulgemeinde oder bei kleineren Schulgemeinden aus mehreren, die sich zusammengeschlossen haben. Jede Kooperationsschule beschäftigt eine Praxisleitung, die zu 20 Prozent an der PH Zürich angestellt ist. Diese

Person verbindet die Kooperationsschule mit der PH Zürich. Sie sucht nach geeigneten Lehrpersonen und motiviert sie, Praktikumsplätze anzubieten, und coacht sie speziell für diese Aufgabe. Mit dem kontinuierlich gepflegten Netzwerk kann eine hohe Qualität gewährleistet werden. Pro Kooperationsschule braucht es einen Pool von mindestens 14 Praxislehrpersonen, welche die Studierenden gemeinsam mit den Mentor:innen der PH Zürich begleiten. Indem die beteiligten Personen am selben Strick ziehen, soll der Wissenstransfer vom Hochschulstudium in die Praxis besser gelingen.

Die Studierenden absolvieren in der Regel sämtliche Praktika in verschiedenen Schuleinheiten der gleichen Kooperationsschule. So werden sie mit den Teams, der jeweiligen Schulkultur und der Umgebung vertraut. Wie Befragungen zeigen, bleibt rund die Hälfte der Studierenden nach dem Abschluss in derselben Schule. Mit dem akuten Lehrpersonenmangel sei dies für die Schulen ein grosser Gewinn und oft ein zentraler Grund für ihr Engagement, weiss Forrer Kasteel. «Zudem bringen die Studierenden immer wieder neue Themen und Ideen ein.» Das Anbieten von Ausbildungsplätzen bedeute nicht nur Aufwand, so Forrer Kasteel. «Schulleitende erkennen, dass es auch viel frischen Wind bringt.»

Bis Ende 2023 hatte die PH Zürich bereits mit etwa 40 Kooperationsschulen einen Vertrag abgeschlossen. Obwohl mit dem neuen Modell einzelne Praktikumsplätze an Schulen wegfielen, die bis anhin nicht zur Kooperationsschule geworden sind, konnte die Gesamtzahl schon deutlich gesteigert werden. Auf Niveau Sekundarschule ist das Ziel bereits erreicht. Für die Studierenden der Primarstufe hingegen braucht es noch mindestens 30 zusätzliche Kooperationsschulen. Es laufen bereits Verhandlungen mit weiteren Schulgemeinden, doch der Bedarf bleibt weiterhin bestehen.

Netzwerk schaffen, bevor man es braucht

Mit dem Netzwerkanlass an der PH Zürich habe man unter anderem die Einführung des neuen Projekts feiern wollen, erklärt Esther Forrer Kasteel. «Wir wollten das tragende Netz exemplarisch darstellen und den Mitwirkenden mit einem persönlich relevanten Input ein Geschenk machen.» Im ersten Teil des Abends hatte Expertin Sibyl Schädli ein Inputreferat mit dem Titel «Netzwerken – just do it» gehalten. Wie sie erklärte, geht es beim strategischen Netzwerken darum, sich auf ganz andere Menschen einzulassen. Und zwar auch auf solche, die einem nicht auf Anhieb sympathisch sind. Statt nur auf den eigenen Vorteil bedacht zu sein, solle man echtes Interesse zeigen und überlegen, was man den anderen zu geben habe, führte die Coachin und Autorin aus. Netzwerke müssten gezielt aufgebaut und stetig gepflegt werden, um die entsprechende Kraft zu entwickeln. Dies nehme mindestens zwei Jahre in Anspruch. «Wenn man



Beim strategischen Netzwerken gehe es darum, sich auf ganz andere Menschen einzulassen – und zwar auch auf solche, die einem nicht auf Anhieb sympathisch seien, so Netzwerkexpertin Sibyl Schädli.



An der Auftaktveranstaltung zum Netzwerkprojekt Kooperationsschule 2.0 nahmen einerseits Vertretungen aus Schulen teil und andererseits Mitarbeitende der PH Zürich, die in das Projekt involviert sind.



Der festliche Auftakt zum Projekt wurde von den teilnehmenden Schulvertretungen geschätzt.



An Roundtables kommen die Schulvertretungen mit den Fachpersonen der PH Zürich ins Gespräch.



Die Teilnehmenden sind sich über die wichtige Bedeutung von Netzwerken einig. Einige haben schon oft davon profitiert. Andere nehmen sich vor, den Austausch künftig stärker zu pflegen.

ein Netzwerk braucht, ist es zu spät, mit dem Aufbau zu beginnen.» Gemäss Schädeli spielen Netzwerke heute auch im Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Über 70 Prozent der Stellen sollen über Beziehungen vergeben werden.

Austausch verbessern

Bei den anschliessenden Roundtable-Gesprächen untermauerte eine Mitarbeiterin der PH Zürich diese Aussage, indem sie erzählte, wie sie zu ihrer derzeitigen Stelle gekommen war. Als sie noch als Lehrerin gearbeitet habe, habe sie sich hin und wieder mit einer früheren Berufskollegin zum Mittagessen getroffen, erzählte sie. Diese hatte unterdessen an die Hochschule gewechselt. So erfuhr die heutige Dozentin von der offenen Stelle und bewarb sich. «Ich finde Netzwerken wichtig, habe es aber bis anhin nicht so gezielt betrieben», stellte die Frau fest.

Auch Martin Jud, Praxisleiter an der Primarschule Thalwil, wäre nie auf die Idee gekommen, Arbeitsbeziehungen so bewusst zu gestalten, wie es die Referentin propagiert hatte. «Mir ist ein Licht aufgegangen», stellte Jud in der Gesprächsrunde fest. Ana Iglesias, wissenschaftliche Mitarbeiterin der PH Zürich, hält ein starkes Netzwerk ebenfalls für enorm wichtig. Im Rahmen des neuen Modells Kooperationsschule 2.0 hofft sie damit auf einen besseren Austausch zwischen Fachdidaktik und Praxislehrpersonen. «Wir sollten einen Konsens darüber finden, was wir von den Studierenden erwarten», stellt die Dozentin für Deutsch und Deutsch als Zweitsprache (DaZ) fest.

Derweil geht es am Roundtable nebenan ziemlich hitzig zu und her. Thema sind gerade die Lehrpersonen ohne Diplom, die seit 2022 ausnahmsweise unterrichten dürfen. Ein Schulleiter und eine Schulpräsidentin sind unzufrieden damit, dass gute Leute nach einem Jahr an der Schule wieder gehen müssen und die Hürden für ein Studium hoch seien. Eine Lösung für dieses Problem lässt sich an diesem Abend nicht finden. Doch immerhin scheint die persönliche Begegnung mit Fachpersonen von der PH Zürich zu gegenseitigem Verständnis zu führen und die Gemüter etwas zu beruhigen. «Es ist gut, dass wir jetzt jemanden von der Hochschule kennengelernt haben», stellt der Schulleiter fest. Bei Problemen könne man sich künftig an diese Person wenden.

Dreiergruppen mit einer Frau

Beim Apéro richte gehen die Gespräche danach munter weiter. Einige versuchen dabei die Tipps von Referentin Sibyl Schädeli zum Netzwerken zu befolgen: Erfolgversprechend sei es, sich Gruppen von drei Personen anzuschliessen. Denn bei einer Zweiergruppe bestehe die Möglichkeit, dass die beiden gerade für sich bleiben möchten, weil sie etwas Diskretes zu bereden hätten. Fünf Personen hingegen sind gemäss Schädeli schon et-

was zu viele für ein gutes Gespräch. Zudem sei es von Vorteil, wenn mindestens eine Frau dabei sei. Denn Frauen seien meist eher bereit, andere in ein Gespräch einzubeziehen. Für die Suche nach neuen Bekanntschaften könne man zudem die Teilnehmendenliste konsultieren oder gezielt Anwesende googeln und bei Interesse ansprechen.

Unter den Geladenen war auch Fredy Tischhauser, Rektor der Sekundarschule im schwyzerischen Bezirk March. Dass auch Schulen aus angrenzenden Kantonen im Projekt mitmachen können, nimmt er als grosse Bereicherung wahr. «Wir profitieren von den Studierenden, die bei uns Praktika absolvieren.» Zudem sei der Austausch mit Schulvertretenden aus dem Kanton Zürich interessant. In seiner Gruppe war zum Beispiel

Gemäss Netzwerkexpertin Sibyl Schädeli werden heute über 70 Prozent der Stellen über Beziehungen vergeben.

die unterschiedliche Handhabung des Berufsauftrags ein Thema. Das Steuerungsinstrument regelt die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen je nach Pensum.

Nach 14 Jahren wieder getroffen

An einem Stehtisch im hinteren Bereich der Mensa haben sich zwei junge Frauen wieder getroffen, die sich lange aus den Augen verloren hatten. Vor 14 Jahren hatten sie zusammen an der PH Chur studiert. Unterdessen sind beide Schulleiterinnen im Kanton Zürich. Sie sei eigentlich wegen des Vortrags über Networking gekommen, sagt die eine. «Das ist ein spannendes Thema und wurde noch dazu von einer Frau in einer Führungsposition vorgetragen.» Ihre Kollegin bezeichnet sich selbst als engagierte Netzwerkerin, die gerne Menschen trifft und die Vorteile davon auch beruflich nutzt. «Ich versuche, mich regelmässig aus meiner Bubble hinauszubewegen», sagt sie. «So weiss man eher, wo man anrufen kann, wenn man etwas braucht.» Während die beiden bei den Häppchen zulangen, plaudern sie aber auch ganz einfach über Privates, ihren Alltag als Schulleiterinnen und lassen die letzten 14 Jahre Revue passieren. ✕



Julia Hofstetter studiert an der PH Zürich auf der Sekundarstufe I.

Nach dem Biologiestudium hatte Julia Hofstetter acht Jahre an einem Gymnasium unterrichtet. Weil sie die Klimakrise beschäftigte, wechselte sie danach in die Umweltbildung bei der Organisation Myclimate, arbeitete in der Umweltkommunikation der Stadt Winterthur und betrieb ihr eigenes Büro für Wissenschaftskommunikation. Doch wenn die Mutter von zwei Kindern einen Schulhausplatz betrat, überkam sie häufig eine Art Heimweh. «Ich wusste immer, dass ich da zurück will», sagt die 51-Jährige. Diesen Wunsch hat sie sich zu ihrem 50. Geburtstag erfüllt. Vor einem Jahr begann sie mit dem Quereinstieg-Studium auf Sekundarstufe. Zuvor hatte sie sich mit beruflichen Umorientierungen von Frauen um die 50 befasst und auf

der Website fuefzgiundmeh.ch geschriebene und gemalte Porträts von Frauen publiziert. Dadurch habe sie den Mut gefunden, es selbst zu versuchen. Sie bereut ihren Entschluss keineswegs: «Ich geniesse es total, neues Wissen aufzusaugen.» Im Sommer hat die Studentin ein 55-Prozent-Pensum als Klassenlehrerin im Schulhaus Aemtler übernommen. «Ich habe Freude an der Klasse und fühle mich äusserst lebendig», stellt sie fest. Die Beziehungsarbeit und das Begleiten von Teenagern sagen ihr sehr zu. Von den Coaches der PH Zürich und dem Schulhausteam fühlt sie sich gut unterstützt. Herausfordernd sei jedoch die finanzielle Situation, doch mit diesem Pensum komme sie knapp durch. Neben Studium und

Schule sitzt Julia Hofstetter für die Grünen im Zürcher Gemeinderat und betreibt zusammen mit einem Team das Projekt Stadtgeissen in Zürich-Seebach. In der grünen Oase können Schulklassen und Menschen aus dem Quartier mit Stiefelgeissen in Kontakt treten oder einen alten Zirkuswagen nutzen. Auch mit ihrer eigenen Klasse will die Lehrerin den Ort bald einmal besuchen. Als sie die Wiese vor zehn Jahren pachtete, habe sie sich in einer Krise befunden, erzählt sie in einer Dokumentation des Schweizer Fernsehens. Die Klimaproblematik habe sie sehr bedrückt. Mit dem Umweltbildungsprojekt habe sie einen Ort schaffen wollen, an dem man Kraft schöpfen könne. «Ich will jungen Menschen die Schönheit der Natur vermitteln.» – Andrea Söldi

Foto: Nelly Rodriguez



Du bist Kunst

Tanzen macht glücklich. Warum machen wir es dann nicht alle viel öfter? Viele behaupten: «Ich kann nicht tanzen.» Niemand kann tanzen, jede:r kann tanzen. Für mich ist es nur Bewegung zu Musik. Es muss nicht gleich eine perfekt einstudierte Choreografie sein. Auch der kurze spontane Schritt zur Musik in den Kopfhörern auf dem Nachhauseweg ist Tanzen. Ich glaube, viel zu viele Menschen grenzen sich ein, indem sie denken: «Ich kann das nicht. Mir ist es peinlich. Was könnten andere denken?» Genauso beim Singen. Oder beim Zeichnen. Bei allen kreativen Aktivitäten. Das finde ich extrem schade. Etwas gut können ist extrem subjektiv. Dada hat uns gezeigt, wie frei Kunst sein kann. Und muss man denn wirklich gut im Tanzen sein, um daran Freude zu finden? Definitiv nicht. Ob ich singen, tanzen, zeichnen kann oder nicht, ist mir relativ egal. Ich liebe es trotzdem, mich in diesen Kunstformen so auszudrücken, wie ich es will und nicht wie andere finden, dass es gut oder korrekt ist. Und ich möchte alle ermutigen, genau das auch zu tun. Tanz mal «komisch». Singe einfach mal schräg mit zur Musik in den Lautsprechern. Kritzle einfach mal drauflos. Es ist deine Welt der Kunst. Und nicht die der Leute, die dir einreden wollen, was richtig und was falsch ist. Kunst ist für alle und nicht nur für die, die es «können».

Boas Gnägi ist Student auf der Primarstufe und Tutor im Schreibzentrum der PH Zürich.

Eine Gruppe tuschelt und lacht über eine Schülerin, die nicht dazugehört. Ein Schüler wird regelmässig von den anderen im Vorbeigehen leicht geschubst und im Klassenchat werden Gerüchte über ihn verbreitet. Mobbing kennt viele Formen. Meist handelt es sich um eine Vielzahl kleiner Plagereien, die sich über eine gewisse Zeit systematisch gegen eine bestimmte Person richten. Der Lehrperson bleiben sie häufig verborgen, doch die Betroffenen leiden stark. Die ständige Angst und der Stress können zu Schlaflosigkeit, Konzentrationsstörungen und dem Verlust an Selbstvertrauen führen. Mit dieser Dynamik hat sich Noël Arsenault in seiner Masterarbeit befasst. Er selbst sei zwar nie Opfer geworden, schreibt der angehende Sekundarlehrer, doch habe er in der eigenen Schulzeit viele Mobbing-Situationen miterlebt und dabei verschiedene Rollen eingenommen. Erst im Nachhinein habe er erkannt, wie grausam Mobbing sein könne. Kindern fehle es oft an Einfühlungsvermögen. «Instinktiv wird mitgemacht oder zugeschaut und schnell wird man zum Mitläufer.»

Für seine Masterarbeit hat der Autor in zwei Sekundarschulhäusern der Stadt Zürich die Schulleitung, die Schulsozialarbeiterin sowie eine Lehrperson zum Umgang mit dem Thema befragt. Sie äusserten sich zu Massnahmen zur Prävention, Interventionen sowie der allgemeinen Zusammenarbeit in ihrem Schulhaus. Dabei zeigten sich unterschiedliche Definitionen, Haltungen und Meinungen. Eine der Schulsozialarbeiterinnen arbeitet vorwiegend mit dem sogenannten No Blame Approach. Ziel des Ansatzes ist es, den empathischen Kontakt

unter den Kindern wiederaufzubauen. Schuldzuweisungen werden vermieden, im Fokus steht die Lösung des Problems statt die Entstehung. Nach Absprache mit den Eltern des Opfers wird mit dem Opfer selber gesprochen und danach ohne dessen Teilnahme mit den beteiligten Kindern. Ein wichtiger Faktor ist das Bilden einer unterstützenden Gruppe mit Kindern, die das Opfer als vertrauenswürdig erachtet. Nicht alle Befragten der beiden Schulhäuser äusserten sich jedoch positiv über dieses Vorgehen. Einige kritisierten, dass die Täterinnen und Täter damit kaum zur Verantwortung gezogen würden. Zudem sei der Aufwand gross.

Einig waren sich die Befragten hingegen darüber, dass präventive Massnahmen sinnvoll sind. Mit einem regelmässigen Klassenrat werden die kommunikativen Kompetenzen und die Reflexion gefördert. Auch der Nutzen von Sozialtrainings wird kaum infrage gestellt. Ein Schulhaus arbeitet dafür mit dem wissenschaftlich erprobten Programm Mindmatters. Auch der Leitfaden der Stadt Zürich und die Fachstelle für Gewaltprävention werden als hilfreich erachtet. Die Beschäftigung mit dem Thema Mobbing habe sein Bewusstsein für die Problematik geschärft, hält Noël Arsenault in seiner Arbeit fest. Es sei wichtig, Mobbing frühzeitig zu erkennen, etwa anhand von Indizien wie Angst, in die Schule zu gehen. Die Bekämpfung erfordere Zivilcourage von allen, stellt der 25-Jährige klar. «Alle Kinder, die bei mir in die Schule gehen, sollen sich wohl und sicher fühlen.» – Andrea Söldi

Die Masterarbeit von Noël Arsenault ist online verfügbar: akzente.phzh.ch

Kompetenzorientiert beurteilen – herausfordernd, aber möglich

Die Herausforderung einer kompetenzorientierten Beurteilungskultur lässt sich meistern: mit einem Beurteilungskonzept, der Integration von Beurteilungsanlässen in den Lehr- und Lernalltag und messbaren Lernzielen, die aus Kompetenzen abgeleitet werden.

Text: Elisabeth Gebistorf Käch, Foto: Alessandro Della Bella

Im Zürcher Lehrplan 21 werden die Bildungsziele für die Volksschule in Form von Kompetenzen formuliert, die zyklenübergreifend zu erwerben sind. Dadurch hat sich die Beurteilungspraxis verändert. Marcel Naas, Bereichsleiter Bildung und Erziehung auf der Sekundarstufe I an der PH Zürich, ordnet diese Neuerung ein: «Wer sich an Handlungsorientierung und Binnendifferenzierung orientierte, hat schon lange vor dem Lehrplan 21 kompetenzorientiert unterrichtet. Auch früher galt es als erstrebenswert, Schüler:innen mehr als nur Wissen beizubringen und deren individuelle Fortschritte zu beurteilen. Insofern ist es tatsächlich nur eine Akzentverschiebung, wenn im Lehrplan 21 der «Stoff» eine nochmals geringere Bedeutung hat, wenn also nebst dem Wissen auch dem Können und Wollen mehr Gewicht beigemessen wird.» Für die Beurteilungspraxis bedeutet

dies, weniger das Faktenwissen, also das deklarative Wissen, abzufragen. Stattdessen soll das prozedurale Wissen, das in Handlungen sichtbare Können, bewertet werden. Wohl wissend, dass deklaratives Wissen Grundvoraussetzung dafür ist.

Das Noten-Dilemma

Viele Lehrpersonen hadern mit dem Dilemma, zum einen die Schüler:innen an sich selbst zu messen und individuelle Fortschritte zu beurteilen, zum anderen aber im Zeugnis eine «objektive» Note geben zu müssen. Letztere vergleicht schlussendlich trotzdem alle Schüler:innen entweder miteinander oder mit gesetzten Standards. Marcel Naas erklärt dazu: «Es geht um Bezugsnormen. Kompetenzorientiertes Beurteilen orientiert sich an der individuellen Bezugsnorm, während Schulnoten traditi-

onellerweise mit einer kriterialen Bezugsnorm gesetzt werden, also mit für alle gleichermassen geltenden, möglichst transparenten Kriterien. Viele Lehrpersonen sind unsicher, ob nur die eigentliche Leistung am Schluss zählen soll, also ob für das Endprodukt oder die Prüfung eine abschliessende – summative – Note gesetzt wird, oder ob es erlaubt ist, auch den Prozess, der oft formativ beurteilt wird, in die Notengebung einfließen zu lassen.» Er erwähnt auch den Rechtfertigungsdruck gegenüber den Eltern, den viele Lehrpersonen spüren: Eltern rechnen gerne mit arithmetischen Durchschnittswerten. Für Gesamtbeurteilungen, die auf der Experteneinschätzung von vielfältigen Beurteilungssituationen basieren, zeigen sie oft wenig Verständnis. «Es braucht viel Mut, eine Zeugnisnote nicht mit dem Durchschnittswert aus fünf schriftlichen Tests zu belegen, sondern auch mit Beobachtungsnotizen oder Kriterienrastern zu diversen Performanzen – mündlich, szenisch oder handwerklich», sagt Naas.

Aus Kompetenzen messbare Lernziele ableiten

Auf Kompetenz lässt sich immer nur schliessen, sichtbar und bewertbar ist die Performanz. Im Unterricht geht es also darum, aus den im Lehrplan 21 umfassend beschriebenen Kompetenzen messbare Lernziele abzuleiten. So kann von der gezeigten Leistung der Schüler:innen – also

Auf Kompetenz lässt sich immer nur schliessen, sichtbar und bewertbar ist die Performanz.

der Performanz – auf ihre Kompetenz geschlossen werden. Aufgrund der Voraussetzungen der Schüler:innen leitet eine Lehrperson Lernziele ab, an denen in einer gestalteten Lernumgebung mit gezielten Aufgaben gearbeitet wird. Dabei denkt die Lehrperson auch bereits an die angestrebte Beurteilungssituation, in welcher die Schüler:innen nach dem Üben mit adaptiver Unterstützung die gewünschte Performanz zeigen können. Die Beurteilung dieser Handlung oder des Produktes führt dann entweder zu einer abschliessenden Bewertung (einer summativen Note), oder sie wirkt unterstützend für die weitere Nutzung des Lernangebots.

Auch Claudia Defila, Dozentin an der PH Zürich, befasst sich mit der Beurteilungspraxis an Schulen. «Gefragt sind Beurteilungsanlässe, die sich im dichten Berufsalltag als kontinuierlicher Bestandteil des Unterrichts

gut realisieren lassen», sagt sie. «Also Aufgabenstellungen, die sich beobachten, begutachten und begleiten lassen.» So sei die Lehrperson nah am Lernen der Schüler:innen und gewinne vielfältige Eindrücke. «Gelingensvoraussetzung ist ein geeignetes Beurteilungskonzept. Dieses schafft die Voraussetzung für adaptives Fördern wie auch für verlässliche Schullaufbahnentscheide.» In der Publikation «Beurteilen konkret» gibt sie zusammen mit Urs

Lehrpersonen spüren den Rechtfertigungsdruck gegenüber Eltern, die mit arithmetischen Durchschnittsnen rechnen.

Bisang, Dozent an der PH Zug, Tipps für die Planung und Ausarbeitung eines Beurteilungskonzepts mit vielfältigen Beurteilungsanlässen sowie Praxisbeispielen aus dem NMG-Unterricht auf der Primarstufe. «Das Beurteilen dient dem Lernen und trägt dazu bei, jede:n Schüler:in förderorientiert in der je individuellen Entwicklung zu unterstützen», sagt Defila. «Beobachten, begutachten und begleiten sind die drei zentralen Schritte eines jeden Beurteilungsgefässes.»

Beurteilung in Lehr- und Lernprozess integrieren

Marcel Naas und Claudia Defila sind sich einig: Eine kompetenzorientierte Beurteilung kann nicht auf nur einmal durchgeführten, isolierten Überprüfungsaufgaben basieren. Die Beurteilung ist in den Lehr- und Lernprozess zu integrieren. Dadurch werden im Unterricht mit Lernangeboten Beurteilungsanlässe geschaffen, die Lehrpersonen laufend bewusst beobachten und beurteilen können. Es entwickelt sich eine an den individuellen Bedürfnissen und Fortschritten der Schüler:innen orientierte Beurteilungskultur. Diese wirkt sich positiv auf die Lehr- und Lernbeziehung aus und stärkt die Motivation der Schüler:innen. ✕

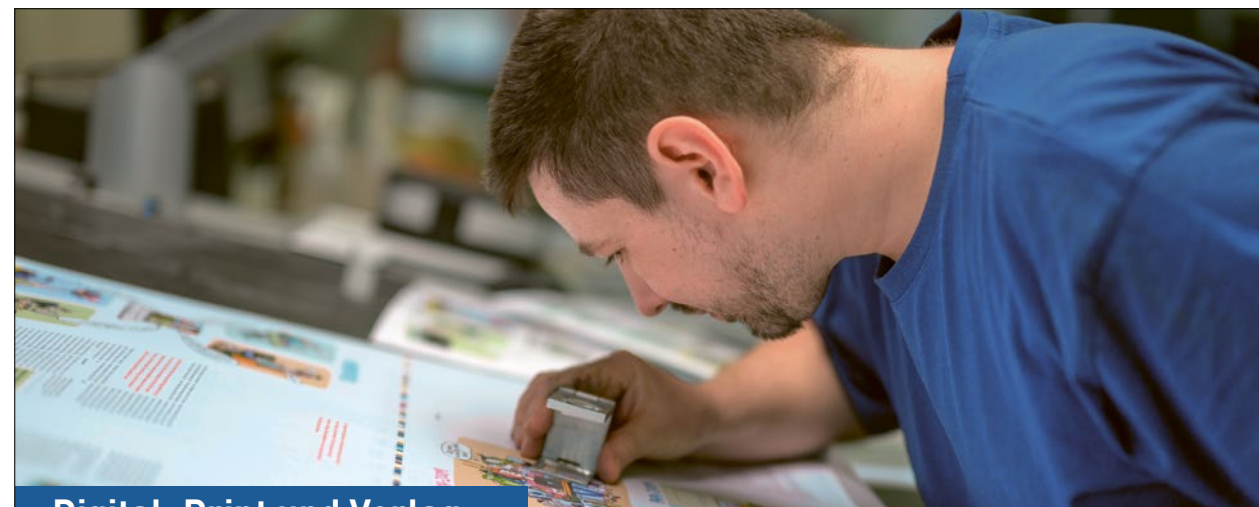
Hanni Lötscher, Marcel Naas, Markus Roos (Hrsg.): Kompetenzorientiert Beurteilen
Bern: hep Verlag, 2021

Urs Bisang, Claudia Defila: Beurteilen konkret – Praxisbeispiele aus «Natur, Mensch, Gesellschaft» Zyklus 1 und 2:
tiny.phzh.ch/broschuere-nmg

Weiterbildungen der PH Zürich zum Thema Beurteilen:
tiny.phzh.ch/beurteilen



Eine kompetenzorientierte Beurteilung setzt eine an den individuellen Bedürfnissen und Fortschritten der Schüler:innen orientierte Beurteilungskultur voraus.



Digital, Print und Verlag

Teamwork – für Ihren Erfolg.

Begeistern Sie Ihre Kunden mit massgeschneiderter, treffsicherer Kommunikation.

Wir haben genau ein Ziel:

Sie dabei zu unterstützen.



FO-Fotorotar | Gewerbestrasse 18 | 8132 Egg bei Zürich
044 986 35 00 | info@fo-fotorotar.ch | www.fo-fotorotar.ch

Master Fachdidaktik Ethik Religionen Gemeinschaft

**Joint Degree Masterstudiengang der Pädagogischen Hochschule Zürich
und der Universität Zürich**

Interessieren Sie sich für die Herausforderungen des fachdidaktischen Unterrichts in Ethik, Religionen, Gemeinschaft (ERG)? Erweitern Sie Ihr Wissen und Ihre Kompetenzen und eröffnen Sie sich neue berufliche Perspektiven!

Der berufsbegleitende Masterstudiengang Fachdidaktik ERG startet im Herbst 2024.

Anmeldung und weitere Informationen: phzh.ch/mastererg

Jetzt
anmelden



**Universität
Zürich** UZH



Partizipation als Grundlage für den Aufbau von Demokratien

Demokratie muss von jeder Generation neu erfahren und gestaltet werden. Partizipation bildet dabei die Grundlage. Zwei Projekte der Abteilung Internationale Bildungsentwicklung der PH Zürich heben deren Bedeutung für Schulleitungen, Lehrpersonen, Schüler:innen und Eltern hervor.

Text: Christof Hofer

Demokratie kann nicht einfach verkündet werden. Vielmehr ist Partizipation – die konstante Aushandlung von Spielregeln – ein Prozess, der von jeder Generation immer wieder neu ausprobiert und erlernt werden muss. Das bestätigt PHZH-Dozent Rolf Gollob. Er hat über die letzten fünfzehn Jahre die Abteilung Internationale Bildungsentwicklung der PH Zürich mitaufgebaut. 1996 organisierte er im Auftrag des Europarats mit anderen Fachpersonen eine Summer School im kriegsversehrten Bosnien. «Ziel war es, mit den Lehrpersonen vor Ort nach Ende des Bürgerkriegs die Grundzüge partizipativer Schulgestaltung für den neu demokratischen Staat zu erarbeiten», sagt er. Über mehrere Jahre und diverse Teilprojekte entstanden aus dieser Arbeit verschiedene Lehrmittel zu Demokratie- und Menschenrechtsbildung, die seit 2019 auf der Website living-democracy.com in fünfzehn Sprachen kostenlos zur Verfügung stehen. Diese Ressourcen bildeten auch die Grundlage für die zwei unter dem Titel Experience Democracy in Schools Now (EDISON) umgesetzten Projekte.

Die ganze Vielfalt der Demokratiebildung

Lehrmaterialien sind nur hilfreich, wenn sie auch genutzt werden. Eines der zwei Projekte zielte deshalb auf die Verbreitung und Nutzung der frei verfügbaren Unterlagen auf der Website living-democracy.com ab. Dazu spannten acht Teams von Bildungsexpert:innen aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Georgien, Griechenland, dem Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien zusammen, um die verschiedenen Lehrmaterialien in ihrem lokalen Kontext bekannt zu machen und damit einen Beitrag zum demokratischen Wandel zu leisten. So nutzte beispielsweise das serbische Team die Materialien für die Weiterbildung von Kindergartenlehrpersonen, während sich das Team in Nordmazedonien darauf konzentrierte, die verschiedenen Anspruchsgruppen im Bildungsbereich mit Fokus auf Partizipation besser zu vernetzen. Trotz der Corona-Pandemie konnten sich die verschiedenen Teams monatlich online austauschen und so auch von den Erfahrungen ihrer Kolleg:innen in anderen Ländern profitieren.

Das Projekt in Zahlen

2'000'000 Website-Aufrufe

1300 Seiten Lehrmaterial

15 Sprachversionen

3000 Erreichte Schüler:innen im Kosovo

Das zweite EDISON-Projekt mit Schwerpunkt Schulqualität zielte auf die konkrete Aufbauarbeit in zehn Schulen im Kosovo. Unter Federführung der NGO Kosova Education Center wurden partizipativ-demokratische Prozesse entwickelt. Auch diese Arbeit wurde aufgrund der Corona-Pandemie und zusätzlicher Lehrerstreiks erschwert. Gleichzeitig haben diese Herausforderungen aber auch die Vorteile von partizipativem Vorgehen hervorgehoben. Wenn sich alle in den Lösungsfindungsprozess einbringen können, führt dies in der Regel auch zu einer nachhaltigeren Umsetzung der gemeinsamen Entscheidung. An der Abschlusskonferenz im Dezember 2023 konnten die zehn Schulen erfolgreich ihre eigenen Lernprozesse des Projekts präsentieren, die 2024 für die weitere Anwendung in einer gemeinsamen Publikation zusammengefasst werden.

Demokratie im Alltag

Auch nach Abschluss der beiden EDISON-Projekte bleiben Demokratiebildung und Partizipation für die Projektländer und die Schweiz relevant. «Unsicherheiten auszuhalten und das Gegenüber am Lösungsprozess zu beteiligen sind Kompetenzen, die für Bildungsinstitutionen und Lehrpersonen genauso relevant sind wie für Schüler:innen und Eltern», ist Rolf Gollob überzeugt. Die Materialien auf der Website unterstützen diesen Prozess, ab 2024 auch in einer deutschen Sprachversion. ✕

«Teilen macht uns alle besser – und motivierter»

Seit sechs Jahren existiert der Verein Alumni PHZH. Im Interview gibt Alumni-Präsident und Primarlehrer Manuel Juon Auskunft, was der Verein bietet, welche Ziele er verfolgt und was es mit ihrer neuen Austauschplattform «Schatzkiste» auf sich hat.

Text und Foto: Christian Wagner



Manuel Juon, Primarlehrer in Winterthur und seit 2018 Präsident des Vereins Alumni PHZH.

Akzente: Welche Ziele verfolgt der Verein Alumni PHZH?

Manuel Juon: Wir möchten das Berufsleben von Leuten, die in pädagogischen Berufen arbeiten, inspirierter, spannender und einfacher machen. Um dies zu erreichen, bieten wir einen Rahmen und die digitale Infrastruktur für einen schul- und generationenübergreifenden Austausch von Ideen, Materialien und Erfahrungen. Wir wissen aus Erfahrung, dass Teilen uns alle besser, inspirierter und motivierter macht. Es spart Ressourcen und steigert die Effizienz und Berufszufriedenheit aller Beteiligten.

Wo findet dieser Austausch statt?

Damit sich diejenigen austauschen können, die im selben Beruf arbeiten, sind unsere Mitglieder in Untergruppen – sogenannte Chapters – aufgeteilt. In diesem Rahmen finden Austauschveranstaltungen statt, an denen Mitglieder ihre besten Ideen und Erfahrungen online oder live preisgeben. Letztes Jahr fanden rund 35 solche Anlässe statt. Zudem steht den Mitgliedern unsere digitale Austauschdatenbank «Schatzkiste» zur Verfügung, die wir Ende 2023 lanciert haben.

Wie viele Mitglieder zählt der Verein?

Aktuell sind wir etwa 500. Davon sind rund die Hälfte Studierende, die bis Ende Studium gratis im Verein sein dürfen. Die anderen 250 sind grösstenteils Lehrer:innen in der Volksschule, wir dürfen aber auch rund 60 Dozierende und weitere Mitarbeitende der PH Zürich zu unseren Mitgliedern zählen.

Seid ihr auch offen für Mitglieder ohne Bezug zur PH Zürich?

Anfänglich waren wir diesbezüglich restriktiver. Mittlerweile wollen wir aber ein Verein sein für alle, die sich aktiv einbringen und durch Austausch Mehrwerte schaffen möchten.

Ist der Verein in die Hochschule eingebunden?

Nein. Wir sind eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die von ehemaligen Studierenden in jährlich rund 2000 Stunden Freiwilligenarbeit geführt wird. Die PH Zürich unterstützt uns aber seit Anbeginn: mit einer Anschubfinanzierung in der Startphase, mit Know-how sowie Zugang zu Dienstleistungen und Infrastruktur.

«Wir wollen ein Verein für alle sein, die durch Austausch Mehrwert schaffen möchten.»

Zudem stellt sie die Ressourcen für unsere Geschäftsstelle bereit, bis wir selbst dafür aufkommen können. Wir nutzen Synergien und kooperieren, wo es den Zielen unserer Organisationen und Mitglieder dient. In gleicher Beziehung stehen wir auch mit der Fördergesellschaft Pestalozzianum, die uns beim Aufbau unseres neuesten Projekts unterstützt: der «Schatzkiste».

«Schatzkiste» klingt verheissungsvoll. Erzählen Sie uns davon.

Die Schatzkiste ist eine digitale Ablageplattform, auf der unsere Mitglieder ihre besten Ideen für den Unterricht mit ihren Kolleg:innen teilen. Wer beispielsweise eine tolle Werkstatt entwickelt hat, kann sie dort anderen zur Verfügung stellen und profitiert von Inputs, die andere hochgeladen haben. Die Inhalte der Schatzkiste sollen inspirieren, Kreativität anregen, Mut machen, etwas Neues auszuprobieren, die Unterrichtsqualität und Berufszufriedenheit anheben und die persönliche oder berufliche Weiterentwicklung anregen.

Haben Sie keine Bedenken, dass die Schatzkiste anstatt «Inspiration» und «Kreativität» eher unkreatives Abkupfern fördert?

Wie ich meinen Beruf verstehe, ist es meine Kernaufgabe, Schüler:innen anregende, hochwertige Lerngelegenheiten in allen Fächern zu bieten, die sie individuell fördern. Ob mich Lehrmittel, selbst- oder fremdentwor-

«Die Schatzkiste ist ein gemeinsames Projekt aller Mitglieder. Entsprechend verantworten sie deren Erfolg mit.»

fene Ideen und Materialien dabei unterstützen, ist mir egal. Sei es fachbezogen oder betreffend Arbeitsorganisation: Alle Lehrer:innen haben ihre Stärken und Schwächen. Bei meinen Schwächen lerne ich gerne von anderen; wo ich stark bin, gebe ich mein Wissen und Material weiter. Durch den angeregten Austausch im Team und mit anderen Alumni unterrichte ich nach sechs Jahren als Primarlehrer mittlerweile in allen Bereichen selbstbewusst und mit Freude. In Unsicherheit ist «Abkupfern» eine gute Strategie, um einen Lernprozess zu starten und Erfahrungen zu sammeln. Mit zunehmendem Vertrauen entsteht dann auch Raum für Freude und Kreativität.

Plattformen mit Unterrichtsmaterial gibt es bereits zuhauf. Wie hebt sich eure von diesen ab?

Bei uns gibt es Unterrichtsinhalte, die auf unseren Studien- und Lehrort zugeschnitten sind. Ich sage bewusst Inputs, denn wir möchten nicht nur Arbeitsblätter, sondern insbesondere gute Lösungen für Herausforderungen in unserem Beruf. Wie führe ich das Thema Magnetismus ein? Wie mache ich gute Fördergespräche? Wie den ersten Elternabend? Wir sind überzeugt, dass jede Lehrperson mindestens zehn

solche Perlen in der Schublade hat; und Studierende ebenso viele gelungene Präps und Planungen. Diese Schätze möchten wir in unserer Kiste haben und sie für alle zugänglich machen. Anders als andere Plattformen ist unsere zudem kuratiert.

Was meinen Sie mit kuratiert?

Wenn viele verschiedene Leute Dateien auf eine Plattform laden, dann herrscht rasch Chaos. Wir haben deshalb einen Prozess entworfen, in dem Mitglieder ihre Uploads in einem zentralen Ordner ablegen und via Begleitformular ergänzende Infos zur Umsetzung dazu mitliefern. Unsere Kurator:innen überprüfen die Uploads auf Qualität und Urheberrechtsverletzungen, verschlagworten und beschriften sie und legen die Dateien samt ergänzenden Infos im passenden Ordner ab. So können wir den Aufwand für die Uploader gering halten und den Downloadern ein Maximum an Qualität, Übersichtlichkeit und effizienter Orientierung bieten.

Wie viele Schätze liegen denn schon in der Kiste?

Je nach Zyklus liegen schon mehrere Hundert Dateien drin, allerdings vielfach noch ohne Kommentare und ergänzende Infos. Um einen Grundstock zu haben, haben wir alle praxisrelevanten Dateien von der Studi-Plattform «Meh Freizit» integriert und auch Mitglieder haben bereits Einiges hochgeladen. Kurz nach dem Start im Spätherbst plagten uns technische Herausforderungen und wir mussten die Arbeit der Kurator:innen und die Bewerbung der Plattform unterbrechen. Jetzt funktioniert aber alles und es kann losgehen.

Habt ihr keine Sorgen, dass ganz viele runter- und ganz wenige hochladen möchten?

Diese Sorge ist sicher nicht unberechtigt. Unsere ersten Erfahrungen haben gezeigt, dass sich viele nicht bewusst sind, dass die Schatzkiste ein gemeinsames Projekt aller Mitglieder ist und sie deren Nutzen und Erfolg mit ihren Uploads entscheidend mitverantworten. Mit viel Herzblut und Freiwilligenarbeit sorgt der Vereinsvorstand für die Infrastruktur, aktiviert Mitglieder und bewirbt die Plattform. Um sie zu einem unentbehrlichen Werkzeug für Zürcher Lehrer:innen zu machen, braucht es aber den Einsatz aller. Wie in jedem Verein eben. Gerade für den Start sind wir dringend auf Mitglieder angewiesen, die sich ein Herz fassen und sich ein bisschen Zeit nehmen, um ihre Perlen und Rohdiamanten zu teilen. Wer sich davon angesprochen fühlt, ist sehr herzlich willkommen bei uns. ✕

Weitere Informationen und Anmeldung:
alumni-phzh.ch

Nehmen Sie an der Umfrage der Alumni auf Seite 13 teil.

Künstliche Intelligenz in der Schule gewinnbringend nutzen

Künstliche Intelligenz (KI) kann helfen, Aufgaben besser, schneller oder auf andere Weise zu bewältigen. Die Nutzung der verschiedenen KI-Tools wirft jedoch auch Vorbehalte und Fragen zum Datenschutz auf. Hier setzt die Arbeit der Volketswiler PICTS-Lehrerin Yvonne Preuth an.

Text: Jacqueline Winter, Foto: Niklaus Spoerri



PICTS-Lehrerin Yvonne Preuth nutzt die Chancen von KI, thematisiert im Unterricht aber auch die Risiken.

«KI ist nicht mehr zu ignorieren», sagt Yvonne Preuth, Lehrperson für den pädagogischen ICT-Support (PICTS) an der Schule Volketswil. Sie bemerkt grosses Interesse an KI seit der Veröffentlichung des Chatbots ChatGPT Ende 2022. «Schule bereitet auf das Leben vor und dazu gehört unweigerlich auch die digitale Kompetenz im Bereich der KI. Also können wir als Lehrpersonen das Thema nicht einfach unbeachtet lassen.» Für die Klassenlehrerin einer 9. Klasse ist KI ein Instrument, mit dem Schüler und Schülerinnen ihre schriftliche Kommunikationsfähigkeit verbessern und andere Lernwege bestreiten können oder auch weitere Ideen gewinnen – für einen Text oder ein Konzept. «Für mich als Lehrerin verändert sich dadurch der Arbeitsauftrag», sagt Yvonne Preuth. «Es liegt in meiner Verantwortung, den Fortschritt im Lernprozess eng zu begleiten, in

der Kommunikation mit den Schüler:innen zu sein und nicht ausschliesslich das Lernprodukt zu beurteilen.» Dabei dürfe die datenrechtliche Seite nicht ausser Acht gelassen werden. Anfangs haben ihre Schüler:innen bei der Verwendung von KI-Tools wenig darauf geachtet, was es bedeutet, die eigenen Daten zu schützen. Auch wenn die Schule hinsichtlich des Datenschutzes geeignete Tools zur Verfügung stellt, müssen Schülerinnen und Schüler wissen, dass sie in die Eingabefenster der Chatbots nicht gedankenlos persönliche Daten eingeben dürfen. Es sei zudem notwendig, Jugendliche über die Informationsflut, Fake News und Voreingenommenheit im Kontext von KI aufzuklären. KI bietet ihr als Lehrperson die Möglichkeit, Aufgaben unter Umständen effizienter zu bewältigen. Sie nutzt KI auch als Ideenquelle, zum Beispiel für Unterrichtsentwürfe, Zusatzauf-

gaben oder Anpassungen für verschiedene Niveaus. «Es ist von Bedeutung, dass wir uns als Schule aktiv mit KI-Tools auseinandersetzen. Wir sollten bestrebt sein, sie gewinnbringend einzusetzen», sagt sie. Aktuell entwickelt ihre Schule Richtlinien für den Unterricht im Zusammenhang mit KI. Diese umfassen beispielsweise die Verwendung von KI-Tools, die Beurteilung von Lernnachweisen und den Datenschutz, wenn Jugendliche Profile anlegen. «Es ist hilfreich, praktische Erfahrungen zu sammeln, spielerisch zu demonstrieren oder kurze Schulungen anzubieten, um Vorbehalte und Ängste gegenüber KI abzu-

Lehrpersonen brauchen Zeitfenster, um sich mit digitalen Anwendungen zu beschäftigen und sich weiterzubilden.

bauen», sagt sie. «Lehrpersonen brauchen Zeitfenster, um sich mit KI und anderen digitalen Anwendungen zu beschäftigen und sich weiterzubilden.» Nur so können Lehrpersonen Vorbehalte abbauen und einen leichteren Zugang zu den Möglichkeiten der digitalen Bildung finden, ist sie überzeugt. Und gleichzeitig betont sie: «Trotz KI braucht es immer noch die Expertise der Lehrperson.» ✕

KI-gesteuerte Chatbots

SoekiaGPT ist ein Textgenerator speziell für den Unterricht. Damit kann man die Grundprinzipien von Textgeneratoren wie ChatGPT kennenlernen.

soekia.ch/GPT

Grundlegende Informationen zu ChatGPT finden sich hier: digibasics.ch/lerntehtrends/chatgpt-im-klassenzimmer

Angebote zu künstlicher Intelligenz

Kollege Computer? KI in Schule und Gesellschaft
2. April 2024, 17–19 Uhr

Künstliche Intelligenz in der Schule
19. Juni 2024, 14–17.30 Uhr
25. September 2024, 14–17.30 Uhr

Künstliche Intelligenz für Berufsfachschulen
4. Juli 2024, 9–17 Uhr

Weitere Daten auf unserer Website:
phzh.ch/ki-volksschule

«Schulinterne Kurse zu KI sind stark gefragt»



Larissa Meyer, Dozentin Medienbildung.

Akzente: Larissa Meyer, Sie schulen seit 2019 Lehrpersonen in Weiterbildungen zu digitaler Bildung an der PH Zürich. Wie reagiert das Schulfeld auf das Thema KI? Meyer: Der Umgang mit KI beschäftigt: Wie dürfen Schüler:innen und Lehrpersonen solche Werkzeuge einsetzen? Wie sehen gute (Prüfungs-)Aufgaben aus angesichts der Nutzung künstlicher Intelligenz und wie kann KI zum Lernen motivieren, anstatt es zu verhindern? Unsere Vorstudie zu generativer KI im Zyklus 3 hat gezeigt, dass Schulteams eine offene Haltung gegenüber KI haben, wenn auch im Moment noch beobachtend. Das Interesse an schulinternen Kursen zu KI ist gestiegen. Die Rolle der Lehrperson ändert sich und damit müssen sich Lehrpersonen auseinandersetzen.

Akzente: Was beschäftigt Lehrpersonen in Bezug auf KI im Unterricht? Meyer: Lehrpersonen möchten Anwendungen kennenlernen und Unterrichtsideen erhalten. Viele Schulen erarbeiten aktuell Richtlinien zum Umgang mit KI. Auch das Thema Datenschutz beschäftigt. Lernende unter 18 Jahren sollten ChatGPT nur mit bestimmten Vorgaben nutzen. Im Unterricht sollte eine Registrierung mit einer E-Mail-Adresse vermieden werden. Es gibt verschiedene Anbieter, die einen höheren Datenschutz integriert haben (schulki.de, fobizz.com, schabi.ch), indem sie die Metadaten aus der Kommunikation mit den Chatbots herausfiltern. Das erfordert aber Lizenzen.

Akzente: Welche Unterstützung bietet die PH Zürich für Lehrpersonen? Meyer: Wir bieten verschiedene Kurse an, die individuell oder für ganze Schulteams gebucht werden können. Dabei stellen wir nützliche Bücher, Lehrmittel und diverse Online-Ressourcen vor. Aktuell entwickeln wir einen Workshop für Zyklus-3-Lehrpersonen. Interessierte können sich gerne melden unter digitalebildung@phzh.ch.

– Jacqueline Winter

Digitalität in der Schule – Best Practice am Beispiel von Estland

Wer Schule innovativ gestalten will, kann sich mit einem Blick in andere Länder wertvolle Inputs holen. Best Practice zur Integration von Digitalität in der Schule findet man zum Beispiel in Estland. Die demnächst stattfindende Studienreise der PH Zürich nach Tallinn zeigt praxisnah, wie das Land zum Vorreiter in der Bildung wurde.

Text: Jacqueline Winter

— Eine Studienreise bietet Gelegenheit, wichtige Entwicklungsthemen am Beispiel von anderen Ländern anzuschauen und sich davon inspirieren zu lassen. Es ergeben sich ausserdem Kontakte mit Menschen mit der gleichen Aufgabe oder Funktion und damit oftmals ein wertvoller Austausch über das Studienthema hinaus. Die PH Zürich organisiert regelmässig Studienreisen für Schulführende, um international herausragende Beispiele von Bildungsentwicklung erlebbar zu machen. Im kommenden Mai führt der Weg ins baltische Estland.

Estland gehört in den Bereichen Bildung und Digitalisierung zu den Pionieren. Neben der digitalen Transformation steht das Land für eine gelungene Bildungsgerechtigkeit. Während Bildungserfolg und sozialer Hintergrund in der Schweiz eng miteinander verknüpft sind, ist in Estland das Elternhaus kaum für den schulischen Erfolg entscheidend. Auf der Studienreise lernen die Teilnehmenden das estnische Schulsystem kennen und erhalten einen Eindruck von dessen Erfolgsfaktoren. Sie beschäftigen sich zum Beispiel mit Fragen nach der

Im Gegensatz zur Schweiz ist in Estland das Elternhaus kaum für den schulischen Erfolg entscheidend.

Gestaltung von Unterricht, wie Digitalität verstanden und umgesetzt wird, was unter Bildungsgerechtigkeit verstanden wird und wie sie konkret im Schulalltag umgesetzt wird und was das für schulisches Führungshandeln bedeutet.

Auf dem Programm stehen eine Einführung, Schulbesuche auf der Primar- und Sekundarstufe, ein Treffen mit Personen aus der Bildungsverwaltung sowie Gespräche mit estnischen Schulleiter:innen, Lehrperso-

nen und Behördenmitgliedern. Bei den Schulbesuchen kann der Fokus individuell gewählt werden: entweder mit Blick auf verschiedene Aspekte des Bildungssystems (Digitaler Wandel, Bildungsgerechtigkeit, Führungshandeln) oder mit einem verstärkten Fokus auf Digitalität.

Neben der digitalen Transformation steht das Land für eine gelungene Bildungsgerechtigkeit.

Dass es sich lohnt, Estlands Bildungssystem näher zu betrachten, zeigt unter anderem auch die Pisa-Studie, die das baltische Land regelmässig zum Spitzenreiter in Sachen Bildung kürt. Das hat verschiedene Gründe: Bildung beginnt in Estland schon vor der ersten Klasse, acht von zehn Kindern besuchen zum Beispiel eine Kita. Estnische Schüler:innen lernen altersdurchmischt – gemeinsam von der ersten bis zur neunten Klasse. Und Schüler:innen werden individuell gefördert und auch ausserhalb des Unterrichts gleichbehandelt. Worüber in der Schweiz noch im Sinne der Zukunftsgestaltung gesprochen wird, ist in Estland längst normal.

Tallinn zeichnet sich aber auch durch seine faszinierende Mischung aus mittelalterlicher Altstadt und moderner Urbanität aus. Die Stadt bezaubert mit ihren gut erhaltenen Stadtmauern, historischen Gassen und einer pulsierenden Kulturszene, die Tradition und Innovation auf einzigartige Weise miteinander verbindet. Auch das soll Teil des Programms der Studienreise sein. ✕

Studienreise Tallinn

13. bis 16. Mai 2024
tiny.phzh.ch/studienreise-estland

Agenda

Tagungen

Symposium Personalmanagement: Positive Leadership
Fr., 24. Mai 2024

Fokussierung auf Stärken und Positives als Führungsansatz.

phzh.ch/symposium-personalmanagement

Themenreihen

Digitaler Wandel in Schule und Gesellschaft
«Grosse» und «kleine» Daten in Schule und Gesellschaft
Di., 5. März 2024

Kollege Computer? KI in Schule und Gesellschaft
Di., 2. April 2024

«Computational Thinking» Skills
Di., 16. April 2024

Weitere Daten online

Wohin bewegen sich Schule und Gesellschaft im Zeitalter digitaler Daten und Medien? Die Themenreihe greift Entwicklungen heraus und bietet einen vertieften Einblick in den digitalen Wandel.

Schulrecht
Grundrechte und Grundsätze in der Schule

Do., 29. Februar 2024

Strafen und Massnahmen gegenüber Schüler:innen
Do., 21. März 2024

Verantwortung der Lehrperson
Do., 4. April

Weitere Daten online

phzh.ch/volksschule

Zu rechtlichen Vorgaben und Fragen ist es für Lehrpersonen und Schulleitende empfehlenswert, sich im Detail mit aktuellen Themen aus dem Berufsalltag auseinanderzusetzen.

Teacher Leadership
Steuergruppen als Wirkungsfeld für Teacher Leader

Mi., 19. Juni 2024

PICTS stärken – Aufgaben und Entwicklungsfelder
Mi., 18. September 2024

Lehrpersonen, die Verantwortung übernehmen und ihre Expertise für die Entwicklung ihrer Schule einbringen, sind ein wesentlicher Teil moderner Führungspraxis. Die Abendanlässe richten sich an Teacher Leader, Schulleitungen und andere Führungsverantwortliche.

Fokus Schulbehörde
Personen ohne Lehrdiplom
Do., 21. März 2024

Beiträge der pädagogischen Hochschule, Möglichkeiten der Gemeinde.

phzh.ch/themenreihen

Weitere Anlässe

Web-Dialoge #schuleverantworten
Mut machen im Anthropozän
Mo., 26. Februar 2024

Entrepreneurial Mindset – Unternehmergeist in der Schule
Mi., 27. März 2024

The New Normal – Was bleibt vom Distance Learning nach der Pandemie
Do., 18. April 2024

Weitere Daten online, alle Web-Dialoge sind kostenlos

Die Webinarserie #schuleverantworten will zum Diskurs gemeinschaftlicher Schulführung beitragen. Die kostenlosen Web-Dialoge bieten Ideen, stellen Fragen, geben Anregungen und suchen Antworten zur Gestaltung des Schullebens.

tiny.phzh.ch/webdialoge

Diskursreihe
Nicht-Diskriminierung konkret: Rassismus ist kein Rechtsausserphänomen
Mi., 20. März 2024

Diskriminierungen und ihre Folgen, Wirkmächtigkeiten
Do., 30. Mai 2024

Weitere Daten online

Die Diskursreihe zu Normalität(en) und ihren Wirkmächtigkeiten geht in den dritten Zyklus. Andere Themen werden fokussiert, Grundsätzliches wird jedoch beibehalten: Wir wollen verstehen, wie im Bildungswesen über alltägliches Handeln Lebenschancen vergeben und Benachteiligungen fortgeschrieben werden.

phzh.ch/diskursreihe

phzh.ch/weiterbildungssuche



Reservieren Sie sich rechtzeitig diese Daten. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

1 GEMEINSAM EINSAM
«Ich finde Bäume nur als Schrank super», sagt Kemi, der Protagonist und Ich-Erzähler des Kinderromans *Wolf*, als ihm seine Mutter ankündigt, dass er die erste Ferienwoche in einem Lager im Wald verbringen werde. Doch seine Ablehnung der Natur hilft nicht: Kemi fährt unfreiwillig ins Lager und wird mit Jörg, der von den anderen grundlos zum Aussenseiter gemacht wird, von den Betreuern in eine gemeinsame Hütte eingeteilt. Während in Kemis Rucksack «Anarchie» herrscht, wie er sagt, sind bei Jörg die T-Shirts pedantisch gefaltet und nach Farbe geordnet. Jörg freut sich aufs Wandern und Kemi sagt: «Ich lese lieber über Abenteuer, als selbst welche zu haben. Bücher-Blasen tun nicht weh.» Dennoch wird Kemi zu Jörgs Beschützer, bleibt aber auch häufig hilfloser Beobachter. Der titelgebende Wolf taucht in der Nacht oder am Tag auf, aber nur in der Fantasie – sichtbar nur für die beiden einsamen Wölfe, die mehr verbindet, als sie zu Beginn ahnen.
– Martina Meienberg
■ Saša Stanišić. *Wolf*. Mit Bildern von Regina Kehn. → Hamburg: Carlsen, 2023. 160 Seiten. Ab 11 Jahren.

2 FRAGEN ÜBER FRAGEN
Was uns als Menschen auszeichnet und neben empfindsamer Körperlichkeit von leidenschaftsloser KI unterscheidet, ist unser Drang nach Wissen, die unaufhörliche Suche nach Antworten, die in den Enzyklopädien unserer Kultur noch nicht zu finden sind. Für Margaret Atwood sind es die brennenden Fragen, die uns vorantreiben und vor-

wärtsbringen. Schreiben und Geschichtenerzählen sind gleichermassen Ausdruck dieser fragenden Grundhaltung. Aus Neugier und Leidenschaft (so der Titel eines früheren Bandes) richtet die Autorin seit Jahrzehnten ihren scharfen Blick auf die Wirklichkeit. Auch und vor allem dann, wenn sie uns scheinbar Märchen aufischt. Wie die fiktionalen beflügeln auch ihre essayistischen Gedankenreisen. Sie öffnen eine Luke, offenbaren den doppelten Boden einer fragilen Welt und geben Einblick in ihr Schreiben.
– Daniel Ammann
■ Margaret Atwood. *Brennende Fragen: Essays und Gelegenheitsarbeiten von 2004–2021*. Deutsch von Jan Schönherr, Eva Regul und Martina Tichy. → Berlin: Berlin Verlag, 2023. 704 Seiten.



Foto: Andrea Pfister

3 ÜBER BILDER REDEN
Das gemeinsame Erkunden, Betrachten und Deuten von Kunst regt Kinder dazu an, neugierig zu sein und eine fragende Haltung zu entwickeln. In *Gesprächen über Bilder* lernen Kinder des Zyklus 1, eigene Ansichten zu kommunizieren und andere Perspektiven einzunehmen. Die Publikation *Kunst auf Augenhöhe* bietet vielfältige Anregungen, die bei der Konzeption und Durchführung von Bildgesprächen unterstützen. Die qualitativ hochwertigen Grossdrucke und eine Sammlung von Bildkarten können auf verschiedene Weisen in der Praxis eingesetzt werden. Dazu liefert ein Begleitheft mögliche Ansätze und praktische Methoden, um auch mit jungen Kindern Bildgespräche zu führen. Bei der Auswahl der Kunstwerke wurde auf altbekannte Künstler und Künstlerinnen verzichtet. Dafür werden weniger bekannte Kunstwerke aus der Vergangenheit und Gegenwart einbezogen.
– Sarah Hostettler

■ Gabriele Lieber, Anja Morawietz, Sabine Richter, Bettina Uhlig. *Kunst auf Augenhöhe: Bildgespräche mit Kindern in Kindergarten und Grundschule*. → Billingen-Schwenningen: Neckar-Verlag, 2023. 148 Seiten.

4 KI UND HOCHSCHULLEHRE
Mit 15 Beiträgen zur künstlichen Intelligenz in der Hochschulbildung deckt der Sammelband ein breites Spektrum an Themen ab, von konzeptuellen Fragen bis hin zu konkreten Anwendungen. Die Schwerpunkte widmen sich grundlegenden Überlegungen, dem Einstieg ins Studium, der Kompetenzentwicklung sowie Aspekten des Berufseinstiegs. Ein essayistischer Denkanstoss diskutiert abschliessend das Verhältnis von künstlicher Intelligenz zu menschlichem Denken und Lernen. Die Leser:innen gewinnen einen Einblick in aktuelle Diskurse und werden auf Chancen, Grenzen und mögliche Herausforderungen der KI-Technologie aufmerksam gemacht. Jeder Abschnitt wird durch ein motivierendes Video eingeleitet. Somit ist die Sammlung für Forscherinnen und Forscher, Lehrende an Hochschulen sowie Bildungspolitiker:innen gleichermassen relevant.
– Mònica Feixas

■ Tobias Schmohl, Alice Watanabe, Kathrin Schelling, Hrsg. *Künstliche Intelligenz in der Hochschulbildung: Chancen und Grenzen des KI-gestützten Lernens und Lehrens*. → Bielefeld: transcript, 2023. 283 Seiten.

5 SIMULIERTE WAHRHEIT?
Im Buch wird der Frage nachgegangen, was im digitalen Raum real ist und wo wir getäuscht werden. In Zeiten von Deep Fakes und Fake News scheint dies ein abgedroschenes Thema zu sein. Doch Dippel und Warnke wählen einen bestechenden und über weite Phasen anstrengenden Ansatz, indem sie in die Tiefen der Quantenphysik eintauchen. Also in ein Gebiet, in dem Licht sowohl Welle wie Teilchen ist und Schrödingers Katze gleichzeitig lebt und tot ist. Anhand des Doppelspaltexperiments wird das reale Experiment mit einer Computersimulation verglichen. In beiden Fällen kann man die Wellenform des Lichts nicht direkt beobachten, sondern nur darauf schliessen. So regt das Buch an, über die Aspekte des Digitalen in der Gesellschaft nachzudenken, ohne dass diese ausgeführt werden. Vieles steht zwischen den Zeilen und am Ende des Buches ist nicht immer klar, was man wirklich gelesen hat und was nur im eigenen Kopf stattgefunden hat.
– Thomas Schmalefeldt

■ Anne Dippel, Martin Warnke. *Tiefen der Täuschung: Computersimulation und Wirklichkeitserzeugung*. → Berlin: Matthes & Seitz, 2022. 174 Seiten.

Mehr als eine Wirklichkeit
Die Wahrnehmung schliesst uns mit der Wirklichkeit kurz. Dennoch regen sich Zweifel, ob wir die Realität tatsächlich erfassen können oder ob sie nur eine Illusion im Schattentheater unseres Geistes bleibt. In seinem Buch «Anders sehen» (Goldmann, 2018) öffnet uns der Neurowissenschaftler Beau Lotto anhand verblüffender Selbstversuche Augen und Ohren. Das lüftet den einen oder anderen Wahrnehmungsschleier, ohne die Wirklichkeit zu entzaubern.
In seinen Science-Fiction-Erzählungen zieht uns der schottische Autor J.O. Morgan auf ganz andere Weise den Boden unter den Füßen weg. «Der Apparat» (Rowohlt, 2023) entführt in eine Gegenwart, in der sich Objekte und später auch Menschen in Sekundenschnelle durch den Raum teleportieren lassen. Nicht alle sind von dieser bahnbrechenden Erfindung begeistert. Kommt am entfernten Ende wirklich alles an? Auch das Bewusstsein? Mag sein, dass die Welt im Gehirn nur als virtuelle Realität existiert. Aber wie Thomas Fuchs in seiner beherzten «Verteidigung des Menschen» (Suhrkamp, 2020) darlegt, sind wir verkörpertes Bewusstsein. Wir leben in ständigem Austausch mit der Umgebung und anderen Wesen, was der Wahrnehmung eine erweiterte Objektivität verleiht.
So viel ist sicher: Nach der Lektüre dieser drei Bücher sehen wir die Wirklichkeit mit neuen Augen.
– Daniel Ammann

Bibliothek

Die Welt der Lehre neu entdecken

Die Bibliothek der PH Zürich hält ein umfangreiches Angebot an Bildungsliteratur und Unterrichtsmedien für Sie bereit. Wir beraten Sie gerne bei der Literaturrecherche. Jetzt mehr erfahren. tiny.phzh.ch/bibliothek-kennenlernen

Bibliothek der PH Zürich, Lagerstrasse 2, 8090 Zürich

PH
ZH

PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

Einmal PH Zürich. Für immer Alumni.

Jetzt Mitglied werden:
alumni-phzh.ch

ALUMNI

PH
ZH

GAMW

Foto: Michael Lio

24.11.2023 – 12.5.2024

**PERFECTLY IMPERFECT
MAKEL, MANKOS UND
DEFEKTE**

Latten, Fake und Pixel: Bau den Stuhl! Eine Einladung zum Machen, Entwerfen und Überdenken im offenen Werkraum und im Virtual-Reality-Game.

ANGEBOTE FÜR SCHULEN

Lernen im Museum: spielerisch, vielfältig, kreativ – im Ausstellungsraum und im grossen Atelier. Ständig neu konzipierte Workshops in den Bereichen Design, Kunst und Alltagskultur in den Wechselausstellungen. Zahlreiche Workshops zu Themen aus der Welt der Materialien im MATERIAL LABOR.

**GEWERBEMUSEUM
WINTERTHUR**

**KIRCHPLATZ 14
CH-8400 WINTERTHUR
+41 (0)52 267 51 36
[GEWERBEMUSEUM.CH](https://gewerbemuseum.ch)**

Querblicke

Der Buebe-Meitli-Graben

Anna-Tina Hess: Der einstige Bestseller «Männer sind vom Mars, Frauen von der Venus» hat heute aus meiner Sicht ausgedient. Zumindest in meiner Bubble will niemand mehr in diesen doch eher simplen Stereotypen denken. In meinem Klassenzimmer gibt es allerdings sehr wohl noch zwei Planeten. Mädchen und Jungs sitzen konsequent voneinander getrennt. Eine Ankündigung, dies zu ändern, führte zu lautem Protest – bei beiden Geschlechtern. Auch sonst treten Venus-vs.-Mars-Prinzipien deutlich zutage. Die Jungs sind laut, selbstbewusst und übernehmen entsprechend oft den Lead. Dies, obwohl zahlreiche Mädchen in der Klasse auch oder oft eher das Zeug dazu hätten, Verantwortung zu übernehmen. Sie bleiben lieber im Hintergrund, sind strebsam und eher angepasst. Bestätigt hat sich dieser Geschlechtergraben auch, als wir nach den Sommerferien zwei neue Delegierte für die Schülerinnen- und Schülerorganisation bestimmen mussten. Die beiden Jungs, die diese Aufgabe bis anhin innehatten, machten keinen wirklich guten Job. Das wurde mir heimlich von der verantwortlichen Lehrperson mitgeteilt. Ich dürfte dies aber nicht vor der Klasse aussprechen. Also liess ich sie kommentarlos wählen. Die Bisherigen sowie zwei weitere Jungs stellten sich zur Verfügung. Ich blickte zur Mädchengruppe und fragte, ob sie kein Interesse hätten. Sie verneinten. Die gewählten Jungs machten kein Geheimnis daraus, dass sie den Job deshalb wollten, weil sie dann öfter nicht im Unterricht sein müssen. Ist mein Klassenzimmer ein Spiegel der Gesellschaft oder einfach auch nur eine Bubble? Vermutlich Letzteres. ✕

Georg Gindely: Im Klassenlager zu Beginn des zweiten Schuljahrs wanderten wir im Engadin über Gletscher, schwammen in klaren Bergseen, besuchten das luxuriöse Badrutt's Palace Hotel in St. Moritz und die eindrückliche Rega-Basis in Samedan. Die Stimmung war gut, und die gemeinsamen Erlebnisse schweissten meine zweite Sek zusammen. Ein halbes Jahr später ist davon nur noch wenig zu spüren. Durch die Klasse geht ein tiefer Riss, und zwar zwischen Mädchen und Jungs. Der wöchentliche Klassenrat endet oft mit einem Zwangsabbruch, weil man vor lauter Geschrei nichts mehr versteht – meist zum Glück, weil auch Beleidigungen ausgetauscht werden. Die schlimmste Beleidigung für die Jungs ist übrigens das Wort «unreif». Da gehen sie sofort an die Decke. Wahrscheinlich, weil sie wissen, dass darin mehr als ein Quäntchen Wahrheit steckt. Denn im letzten halben Jahr haben sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern noch einmal massiv verstärkt. Vor Kurzem habe ich gelesen, dass die Mädchen den Jungs in diesem Alter bis zu zwei Jahre voraus sind. In meiner Klasse könnte man diese Untersuchung problemlos bestätigen. Die Schülerinnen sind lernwillig, leistungsstark und haben ihre Impulse mehrheitlich unter Kontrolle. Bei den Jungs ist das komplett anders. Wie darauf reagieren? Mit beständigem Ansprechen und mit Interventionen, vor allem aber mit ganz viel Geduld. Die zweite Oberstufe ist die schlimmste Zeit, das sagen alle. Doch irgendwann sind die Gehirne umgebaut. Beim einen Geschlecht leider einfach etwas später als beim anderen. ✕

Anna-Tina Hess und Georg Gindely studierten von 2018 bis 2022 im Quereinstieg an der PH Zürich. Zuvor waren beide als Journalisten tätig. Sie schreiben an dieser Stelle über ihre ersten Erfahrungen in der Schule und an der PH Zürich.

Illustrationen: Elisabeth Moch

AKZENTE 1/2024

37

Querblicke

Instagram #takeover



1 – Hi zusammen! Ich bin Fabian, Primarlehrer einer 6. Klasse und befinde mich aktuell in der Kompaktweiterbildung für Berufseinsteigende an der PH Zürich. Ich durfte in den vergangenen zwei Wochen schon viele tolle Erfahrungen und Ideen sammeln, welche ich hoffentlich bald in meinen Unterricht miteinbauen kann!

2&3 – Wir lernen viel über verschiedene Lernstrategien. Wie das aber so ist, gehen viele dieser wertvollen Ideen viel zu

schnell auch wieder vergessen. So ging es mir auf jeden Fall, weshalb ich diesem ganztägigen Workshop «Lernbox – Lernstrategien einführen und im (interdisziplinären) Unterricht anwenden» gespannt entgegengeschaut habe. Wir wurden nicht enttäuscht und mit einer Menge konkreter Ideen aus der Praxis vertraut gemacht. Auch die theoretischen Ansätze wurden noch einmal aufgefrischt und es war sehr viel dabei, was ich in

meinem Unterricht gerne ausprobieren möchte! Am Nachmittag hatten wir dann individuell oder in Gruppen die Möglichkeit, uns unsere eigene «Lernbox» zusammenzustellen.

4 – Neben Workshops, Projektarbeit, auserschulischen Lernorten und vielen Kaffeepausen bildeten Referate den letzten Teil der Weiterbildung. Ich habe mich hierbei für das Referat über «ISR – Integrierte Sonderschulung» entschieden.

Der Fotograf
Fabian Bertschi, Lehrer auf der Primarstufe

Zur Rubrik
Verschiedene Personen aus dem Schul- und Bildungsumfeld übernehmen regelmässig jeweils für einige Tage den Instagram-Account der PH Zürich (@phzuerich) und fotografieren während dieser Zeit in ihrem Berufsalltag – in diesem Fall Ende Januar 2024. Eine Auswahl der Bilder erscheint an dieser Stelle in der Rubrik «Instagram #takeover».

Impressum
Akzente erscheint viermal jährlich, 31. Jahrgang, Nr. 1, Februar 2024, ISSN 2296-7281 (Print), 2296-732X (Online). Herausgeberin: Pädagogische Hochschule Zürich. Redaktion: Christoph Hotz (Leitung), Roman Banholzer, Elisabeth Gebistorf Käch, Samuel Hug, Mirija Weber, Regula Weber. Redaktionelle Mitarbeit in dieser Ausgabe: Daniel Ammann, Georg Gindely, Boas Gnägi, Anna-Tina Hess, Christof Hofer, Melanie Keim, Andrea Söldi, Christian Wagner, Jacqueline Winter. Adresse: Pädagogische Hochschule Zürich, Redaktion Akzente, Christoph Hotz, Lagerstrasse 2, 8090 Zürich, akzente@phzh.ch, phzh.ch/akzente. Grafisches Konzept: Raffinerie AG für Gestaltung, Zürich. Layout: Andrea Pfister, PH Zürich. Druck: FO-Fotorotar, Egg ZH. Inserate: FO-Fotorotar AG, Gewerbestrasse 18, 8132 Egg, Tel. 044 986 35 00, Fax 044 986 35 36, info@fo-fotorotar.ch, fo-fotorotar.ch. Abonnemente: phzh.ch > An-/Abmelden > Meine Kommunikationseinstellungen (mit PHZH-Account), akzente@phzh.ch (ohne PHZH-Account). Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier.

Deine Schulbuchhandlung in der Europaallee

10% Rabatt
und andere Sonderpreise für Schulen und Lehrpersonen

LERN MEDIEN SHOP

LMS

Pädagogische Hochschule Zürich
Lehrmittelverlag Zürich

Lernmedien-Shop
Lagerstrasse 14
CH-8004 Zürich

lernmedien-shop@phzh.ch
lernmedien-shop.ch
Tel. +41 (0)43 305 61 00

PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

PH
ZH

WEITERBILDUNG
Volksschule

PH Zürich sucht

Schulleiter:innen, die Projekte voranbringen wollen.

Start am
11. September
2024



Schule und Unterricht weiterentwickeln? Jetzt für den
CAS Schule entwickeln anmelden und individuell vertiefen.
tiny.phzh.ch/cas-sen