



Weiterbildung

Studienprogramm

CAS

Unterrichts- und Schulentwicklung

Fokus:

**Kompetenzorientierte Unterrichtsentwicklung auf
der Basis lern- und motivationspsychologischer
Grundlagen.**

www.wb.phlu.ch

**CAS Unterrichts- und
Schulentwicklung**

Meinrad Leffin
Studienleiter
meinrad.leffin@phlu.ch
T+41 (0) 79 702 81 78

PH Luzern · Pädagogische Hochschule Luzern
Weiterbildung
Frohburgstrasse 3 · Postfach 3668 · 6002 Luzern
Sekretariat T +41 (0)41 203 03 03
www.phlu.ch

Version: September 2023

Änderungen vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
1 Lernen als Entwicklung, Kompetenz als Ziel	4
2 Adressaten und Voraussetzungen.....	4
2.1 Zielgruppen.....	4
2.2 Zulassungsbedingungen.....	4
3 Grobziele und Kompetenzen	5
4 Lernverständnis und didaktische Prinzipien	6
5 Aufbau des Studiengangs.....	7
5.1 Thematische Sequenzen, Umfang und Zeiträume.....	7
5.2 Ziele und Inhalte der einzelnen Sequenzen.....	7
6 Lerngefässe und Lernformen	10
6.1 Präsenztage	10
6.2 Lerngruppen als Professionelle Lerngemeinschaften.....	10
6.3 Lernreflexion und Portfolioarbeit	10
6.4 Selbststudium.....	10
7 Zu erbringende Leistungen.....	11
7.1 Leistungsnachweise	11
7.2 Zertifikatsarbeit	11
8 Bemessung der Studienleistung	12
9 Qualifikationsverfahren	12
9.1 Anrechnung von Vorleistungen.....	12
9.2 Qualifikationselemente.....	12
9.3 Zertifikatsarbeit	13
9.4 Zertifikat	13
9.5 Anschluss und Anrechnung	13
10 Organisation und Administration	13
10.1 Studienorganisation	13
10.2 Veranstaltungsorte und Arbeitszeiten	13
10.3 Kosten im Überblick	13
10.4 Anmelde- und Aufnahmeverfahren	14
10.5 Zahlungsbedingungen.....	14
10.6 Information und Beratung	14

1 Lernen als Entwicklung, Kompetenz als Ziel

«Guter Unterricht ist ein Unterricht, in dem mehr gelernt als gelehrt wird» (Franz Weinert (1931 – 2001))

Bei der Vorbereitung von Unterricht neigen wir dazu, diesen aus der Perspektive des Lehrens zu betrachten und weniger aus Sicht der vielfältigen Lernprozesse der Lernenden. Dabei denken wir an Themen und Inhalte, ans Planen und Organisieren, an Präsentationen und Materialien.

Wie kann es gelingen, Unterricht und darauf aufbauend Schulentwicklung, noch mehr vom Lernen her zu denken und uns noch konsequenter an den Bedürfnissen der Lernenden zu orientieren?

Im CAS Unterrichts- und Schulentwicklung erforschen wir die Tiefenstruktur von Unterricht, wie Lernen funktioniert und gelingt, was Ziele mit Sinn und Bedeutung zu tun haben, wie wir Aufgaben kognitiv aktivieren, wie wir Lernen durch Feedback begleiten. Übertragen gilt dies auch für das Lernen von Lehrpersonen: Ausgehend vom lernenden Individuum bewegen wir uns kontinuierlich weiter hin zum «Lernen von Organisationen».

Exemplarisch dafür stehen u.A. folgende Inhalte:

- Evidenzbasiert Lehren & Lernen
- Hin zur gemeinsamen Beurteilungspraxis
- Unterrichtswirksames Qualitätsmanagement
- Organisationsentwicklung
- Lernwirksame digitale Transformation bzw. Digitalität
- «Schule für alle gestalten»

Aufgrund der gegebenen Diversität stellt das «Selbstlernen» einen zentralen Aspekt des CAS Unterrichts- und Schulentwicklung dar. Entsprechend erhalten die Teilnehmenden Raum und Zeit für den Transfer von Inhalten sowie die Bearbeitung eigener, anstehender Unterrichts- und/oder Schulentwicklungsprojekte.

Ebenso werden wir uns auch gezielt mit der Herausforderung «**Schule für alle zu gestalten**» auseinandersetzen. Damit werden nicht nur die strategischen Ziele der Schulentwicklung des Kantons Luzern bis 2035 aufgenommen, sondern vielmehr die Umsetzung dessen angestrebt, was in den Bildungsgesetzen der meisten Kantone verankert ist: Maximierung der Teilhabe von Menschen durch Bildung an unserer Gesellschaft.

2 Adressaten und Voraussetzungen

2.1 Zielgruppen

Der Studiengang richtet sich an

- Schulleiterinnen und Schulleiter in staatlichen oder privaten Volksschulen, Mittelschulen, Berufsfachschulen, Höheren Fachschulen
- Stellvertretende Schulleiterinnen/Schulleiter
- Teamleiterinnen/-leiter, Schulhausleiterinnen/-leiter, Stufenleiterinnen/-leiter
- Engagierte Lehrpersonen
- für eine Leitungsfunktion designierte Personen
- Leiterinnen/Leiter von Schuldiensten oder Fachstellen
- Leitungspersonen sozialpädagogischer Institutionen
- Mitglieder von Schulbehörden
- Dozent/-innen, Kursleiter/-innen im Bereich Unterrichtsentwicklung im Hinblick auf kompetenzorientierten Unterricht
- Beratungspersonen im Bereich Unterrichtsentwicklung im Hinblick auf kompetenzorientierten Unterricht

2.2 Zulassungsbedingungen

Die Teilnehmenden gehören zur Zielgruppe unter 2.1 und verfügen über aktuelle Erfahrungen und Umsetzungsmöglichkeiten im Feld der unterrichtszentrierten Schulentwicklung.

Die Teilnehmenden erklären sich einverstanden und bereit, Verantwortung für ihre Lernprozesse und Lernerfolg zu übernehmen. Sie holen von sich aus bei den Dozierenden Unterstützung, wenn der Lernprozess nicht mehr zielführend und somit der Lernerfolg gefährdet ist.

3 Grobziele und Kompetenzen

Absolventinnen und Absolventen des CAS Unterrichts- und Schulentwicklung können in ihrem Tätigkeitsfeld die Implementierung von wirkungsvollem, kompetenzorientierten Unterricht initiieren, unterstützen und begleiten und beachten. Sie verstehen Unterrichts- und Schulentwicklung als einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Die Teilnehmenden ...

Lernprozesse verstehen

- ... verfügen über ein fundiertes Verständnis von individuellen Lernprozessen aus kognitions-, neuro-, lern- und motivationspsychologischer Sicht.
- ... können die Erkenntnisse der aktuellen Lern- und Motivationsforschung mit eigenen Haltungen und Überzeugungen (Glaubenssätzen) in Verbindung bringen und letztere gezielt reflektieren.
- ... können ihren eigenen Lernprozess analysieren, reflektieren und Transferschlüsse auf ihre Tätigkeit ziehen.

Unterricht lernwirksam gestalten und evidenzbasiert weiterentwickeln

- ... können aufgrund der Erkenntnisse aktueller Lern-, Motivations- und empirischer Unterrichtsforschung Lernanlagen analysieren, fachlich beurteilen und entwickeln, sowohl bei und mit ihren «Klient/innen», als auch in der eigenen Tätigkeit.
- ... verstehen Kompetenzaneignung, können diesen Ansatz des Lehrens und Lernens vermitteln und Lernanlagen unter diesem Aspekt gestalten, beurteilen und weiterentwickeln.
- ... können in Verbindung von Theoriewissen und Praxiserfahrung eine kohärente und wirksame Professionstheorie aufbauen und permanent weiterentwickeln.

Unterrichtswirksames Innovationsmanagement als Lernprozess implementieren

- ... verstehen Innovationsmanagement als zyklischen, ganzheitlichen Entwicklungsprozess auf allen Ebenen des individuellen und organisationalen Lernens.
- ... kennen Konzepte ganzheitlicher Qualitätsmanagementsysteme im Bildungsbereich und erkennen Bezüge zu ihrer beruflichen Situation.
- ... können diese Konzepte bezüglich ihrer Wirkung auf Unterricht fachlich beurteilen und entsprechend adaptieren, wirkungsvoller gestalten und implementieren.

Schulentwicklung als persönlichen, gemeinsamen und organisationalen Lernprozess begreifen

- ... kennen Instrumente der Organisationsentwicklung und erkennen situationsgerechte Einsatzmöglichkeiten.
- ... erkennen „Professionelle Lerngemeinschaften“ als Ort der professionellen Weiterentwicklung und Kollaboration zwischen evidenzbasierter Praxiserfahrung und theoriegeleiteter Reflexion.
- ... kennen Modelle und Instrumente zur Unterrichts- und Schulentwicklung und können diese in ihrem Alltag einsetzen.
- ... können das Zusammenspiel ganzheitlicher Schulentwicklung von Organisationsentwicklung – Personalentwicklung – Unterrichtsentwicklung und Erziehungsentwicklung für ihre Schule nutzbar machen.
- ... erkennen neben der gemeinsamen Entwicklung auch die Bedeutung der individuellen Personalentwicklung / Persönlichkeitsentwicklung als Ausgangspunkt von Schulentwicklung und können entsprechende Prozesse ermöglichen.
- ... kennen Methoden zur Strategie- und Schulprogrammentwicklung in Schulen und können diese in der Praxis nutzen.
- ... können das Spannungsfeld zwischen Individualisation und Sozialisation in ihrem schulischen Alltag wirkungsvoll und zielführend leben, um möglichst vielen Menschen die Teilhabe an unseren öffentlichen Bildungssystem zu ermöglichen.

4 Lernverständnis und didaktische Prinzipien

Kompetenzorientierter Unterricht ist sowohl zielorientiert angelegt, als auch individuell am Vorwissen und den Möglichkeiten der Lernenden ausgerichtet.

Die professionelle didaktische Antwort auf diesen Anspruch heisst:

Innere Differenzierung zwecks motivationaler und kognitiver Aktivierung verstärken und Selbststeuerung und Selbstverantwortung bei gleichzeitig unterstützender Begleitung ermöglichen.

Dies gilt exemplarisch auch für den CAS UESE. Die dargelegten Prinzipien sind somit als didaktischer Mehrfachdecker zu verstehen. Sie beziehen sich erstens auf die Gestaltung von Lernprozessen im CAS UESE, zweitens auf organisationale Entwicklungen, drittens auf die Arbeit mit Lehrpersonen und viertens – oder «letztendlich» – auf den Unterricht mit Schülerinnen und Schülern.

Das Lernen ins Zentrum

Didaktische Überlegungen beginnen bei den Ergebnissen des Lernens: Welche Ziele, resp. Kompetenzen sollen erreicht werden und wie gestalte ich mit den Lernenden ihren Lernprozess?

Lernen ist immer ein aktiver, selbstgesteuerter, konstruktiver, situativ und adaptiver, emotionaler und sozialer Prozess (nach Reinmann-Rothmeier, G. und Mandl, H. (2001). Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In Krapp, A. & Weidenmann, B. (Hrsg.), Pädagogische Psychologie (S. 601-646). Weinheim: Beltz.)

Institutionell organisiert ist Lernen immer auch zielorientiert.

Im Rahmen der Ausbildungsziele sind persönliche Ziele, individuelle Lernwege, Selbststeuerung und Selbstverantwortung – innerhalb des Zielrahmens des CAS UESE – von zentraler Bedeutung.

Ziel- und Kompetenzorientierung

Lernziele sind möglichst präzise beschriebene Erwartungen an Wissensressourcen und fachliche Kompetenzen auf definiertem Anforderungsniveau. Wir orientieren uns an einer vereinfachten Ziel-Taxonomie nach Bloom, resp. Anderson und Krathwohl 2001: remember & understand, apply & create, analyse & evaluate.

Bereits «anwenden», sicher aber «erschaffen, analysieren und fachlich beurteilen» setzen überfachliche, methodische Kompetenzen voraus. Wissen und Können, fachliche und überfachliche Kompetenzen werden miteinander verknüpft.

Eine Kompetenz umfasst mehrere fach- und prozessbezogene Facetten wie Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, aber auch Bereitschaften, Haltungen und Einstellungen (nach Weinert F.E, zitiert in Einführung LP 21).

Eine Kompetenz ist das Potenzial für die Performanz: Die aktivierbaren fachlichen und überfachlichen Ressourcen, eine Anforderung zu bewältigen.

Das Lernen orientiert sich an gesetzten und/oder vereinbarten Kompetenzerwartungen im Feld zwischen curricularer Zielsetzung und aktuellem Lernstand.

Professionalisierung zwischen Theorie- und Erfahrungswissen

Die Professionalisierung, die Weiterentwicklung der Berufskompetenz geschieht als vermittelnder Prozess zwischen Theoriebeständen der Berufswissenschaft und der erforschten Praxiserfahrung. Die Reflexion in diesem Spannungsfeld ermöglicht die Weiterentwicklung der Planung und Durchführung von wirkungsvollen Lernanlagen.

Sinn gemäss gilt dies mit Berücksichtigung von Vorwissen und Erfahrung auch für die Lernprozesse von Schüler/innen.

Ressourcenvielfalt nutzen

Vielfalt an sich ist nicht apriori eine Ressource und bedeutet im beruflichen Kontext nicht Beliebigkeit. Erhärtetes Professionswissen, leitende Vorgaben und berufsethische Grundsätze setzen der Vielfalt Grenzen.

In jedem lernenden System versammelt sich jedoch ein Potenzial an unterschiedlichen Ressourcen und Fähigkeiten. Der Austausch subjektiver Konstruktionen und das Lernen voneinander erhöhen die Lernwirksamkeit.

5 Aufbau des Studiengangs

5.1 Thematische Sequenzen, Umfang und Zeiträume

Was	Dauer
Sequenz 1 Impulstag	1 Tag
Sequenz 2 Lernen	4 Tage
Sequenz 3 Lehren, Unterricht und Unterrichtsentwicklung Nachhaltiger, lern- und kompetenzorientierter Unterricht	2 Tage
Sequenz 4 Unterrichtswirksames Qualitätsmanagement als Lernprozess	2 Tage
Sequenz 5 Schulentwicklung als organisationaler, gemeinsamer und persönlicher Lernprozess	3 Tage
Sequenz 6 Abschliessende Verbindung und Perspektiven	1 Tag

5.2 Ziele und Inhalte der einzelnen Sequenzen

Sequenz 1: Impulstag (1 Tag)

Kompetenzen	Wissen, Fähigkeiten & Fertigkeiten
Die Teilnehmenden ...	
<ul style="list-style-type: none"> verstehen die Weiterbildung im Überblick und erkennen die Ressourcen in der Lernanlage und der anderen Teilnehmenden. verstehen Professionalisierung als vermittelnden Prozess zwischen Theorie und erforschter Praxis. verfügen über ein Modell einer Berufstheorie haben sich innerhalb des Zielraums des CAS persönlich angepasste Ziele gesetzt. 	<ul style="list-style-type: none"> Intention und Konzept der Weiterbildung Sich kennenlernen Organisation der Lerngruppen für die erste Phase Modell einer Berufstheorie Zielbildung im Kontext des CAS-Ziele und der persönlichen Arbeitssituation

Sequenz 2: Lernen (4 Tage)

Kompetenzen	Wissen, Fähigkeiten & Fertigkeiten
Die Teilnehmenden ...	
<ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein fundiertes Verständnis von individuellen Lernprozessen aus kognitions-, neuro-, lern- und motivationspsychologischer Sicht. • können die Erkenntnisse der aktuellen Lern- und Motivationsforschung sowohl mit tradierten Lerntheorien, als auch mit eigenen Haltungen und Überzeugungen in Verbindung bringen. • können ihren eigenen Lernprozess analysieren und reflektieren und Transferschlüsse auf ihre Tätigkeit ziehen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuropsychologische Grundlagen des Lernens • Motivationale Voraussetzungen für wirkungsvolle Lernprozesse • Lerndefinition nach Mandl/Reinmann, Vertiefung und Übertragung • Reflexion des eigenen Lernprozesses: Metakognition und Lernreflexion als lernvertiefende Massnahme

Sequenz 3: Lehren, Unterrichten und Unterrichtsentwicklung (2 Tage)

Kompetenzen	Wissen, Fähigkeiten & Fertigkeiten
Die Teilnehmenden ...	
<ul style="list-style-type: none"> • verstehen Kompetenzorientierung, können diesen Ansatz des Lehrens und Lernens vermitteln und Lernanlagen unter diesem Aspekt gestalten, beurteilen und weiterentwickeln. • können aufgrund der Erkenntnisse aktueller Lern-, Motivations- und empirischer Unterrichtsforschung Lernanlagen analysieren, fachlich beurteilen und entwickeln, sowohl bei und mit ihren «Klient/innen», als auch in der eigenen Tätigkeit. • können in Verbindung von Theoriewissen und Praxiserfahrung eine kohärente und wirksame Professionstheorie aufbauen und permanent weiterentwickeln. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definitionen des Begriffs Kompetenz in Verbindung und Abgrenzung zum Lernzielbegriff. • Kompetenzorientierung (damit auch Fokus auf die <i>Intention</i> des LP 21) • Empirische Unterrichtsforschung (von Meyer & Helmke zu Hattie) • Konsequenzen aus der Lern- und Unterrichtsforschung und der Kompetenzorientierung für die Gestaltung von Lernprozessen und Unterricht. • Didaktische Ansätze und Modelle • Veränderung der Beurteilungskultur als Schlüssel für Unterrichtsentwicklung • Veränderung der Beurteilungskultur als Schlüssel für Unterrichtsentwicklung

Sequenz 4: Unterrichtswirksames Qualitätsmanagement als Lernprozess (2 Tage)

Kompetenzen	Wissen, Fähigkeiten & Fertigkeiten
Die Teilnehmenden ...	
<ul style="list-style-type: none"> • verstehen Qualitätsmanagement als zyklischen, ganzheitlichen <i>Lernprozess</i> auf allen Ebenen des individuellen und organisationalen Lernens. • kennen Konzepte ganzheitlicher Innovations- und Qualitätsmanagementsysteme im Bildungsbereich und können diese vermitteln. • können diese Konzepte bezüglich ihrer Wirkung auf Unterricht fachlich beurteilen und entsprechend adaptieren, wirkungsvoller gestalten und implementieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visible Learning (Hattie): QM unmittelbar am Lernprozess • Bedeutung und Formen von unterrichtsnahem Feedback • Weg von der Q-Pflichterfüllung: Systematisches Q-Management im Dienste der Lernprozesse • Professionelle Lerngemeinschaften erforschen und entwickeln im Unterricht. u.a. auch Q-Zirkel und 360°-Evaluation • und auch: Q-Systeme und Sicherungs- und Rechenschaftsfunktion von Q-Management. • Kompetenzen und Qualitäten, die in der

	(Arbeits-) Welt zunehmend wichtiger werden. • Wie lassen sich Organisationen entwickeln?
--	---

Sequenz 5: Schulentwicklung als organisationaler, gemeinsamer und persönlicher Lernprozess (3 Tage)

Kompetenzen	Wissen, Fähigkeiten & Fertigkeiten
Die Teilnehmenden ...	
<ul style="list-style-type: none"> kennen Instrumente der Organisationsentwicklung und können diese situationsgerecht einsetzen. können das Zusammenspiel ganzheitlicher Schulentwicklung von Organisationsentwicklung – Personalentwicklung – Qualitätsentwicklung für die Unterrichtsentwicklung nutzbar machen. erkennen neben der gemeinsamen Entwicklung auch die Bedeutung der persönlichen Personalentwicklung sowie der Selbst-Reflexion und –Entwicklung und können damit entsprechende Prozesse auslösen. erkennen Professionelle Lerngemeinschaften als Ort der professionellen Weiterentwicklung zwischen evidenzbasierter Praxiserfahrung und theoriegeleiteter Reflexion. können professionelle Lerngemeinschaften in dieser Wirkung implementieren und für die gemeinsame Schulentwicklung zielgerichtet nutzbar machen. 	<ul style="list-style-type: none"> Wie lassen sich Organisationen entwickeln? Eine ökologische Sichtweise auf Organisationen. Organisationen „lesen“ und gestalten in einer volatilen und komplexen Umwelt Instrumente der Organisationsentwicklung. Transfer in die eigene Praxis. Wenn es fließt ... und staut: Change und Widerstände Personalführung und Personalentwicklung als zielgerichtete Professionalisierung in der Organisation: Organisationsentwicklung ist vorab auch Entwicklung der Menschen Ganzheitliche Schulentwicklung für Menschen mit Menschen, Ressourcen, Strukturen und Räumen Professionelle Lerngemeinschaften als Kern- und Keimzellen der Schulentwicklung

Sequenz 6: Abschliessende Verbindung und Perspektiven (1 Tag)

Kompetenzen	Wissen, Fähigkeiten & Fertigkeiten
Die Teilnehmenden ...	
<ul style="list-style-type: none"> kennen unterschiedliche Möglichkeiten, Schulstrategien zu entwickeln erkenne Antinomien bzw. Spannungsfelder und können diese als Entwicklungspotential nutzen können Erkenntnisse und Transfer für andere zugänglich machen. können für sich nächste Ziele und Schritte definieren. 	<ul style="list-style-type: none"> «Schule für alle»: Möglichkeiten und Grenzen im Spannungsfeld zwischen Sozialisation und Individualisation Umgang mit Antinomien Konklusion Präsentation verschiedener Ergebnisse persönliche Perspektiven

6 Lerngefässe und Lernformen

«Lernen ist so eigen wie ein Gesicht.» Heinz von Förster 1911 - 2002

6.1 Präsenztage

Die 13 Tage Präsenzstudium sind von Dozent/innen in unterschiedlicher didaktischer Ausprägung gestaltet. Neben direkt geführten Sequenzen haben **differenzierte Lernangebote mit dem Anspruch an Selbststeuerung grosse Bedeutung.**

6.2 Lerngruppen als Professionelle Lerngemeinschaften

Die Lerngruppen (5 TN) arbeiten während und ausserhalb der Präsenztage zusammen. Ein Teil der Arbeit wird über Aufträge der Studienleitung und der Dozierenden bestimmt, der andere Teil wird von der Gruppe gezielt geplant.

Nach der Sequenz 3 wird die Arbeit in der Lerngruppe zwischenevaluiert und neu ausgerichtet. Die Gruppen können sich dabei auch verändern.

Was	Wer	Wann – bis wann
Bildung der Lerngruppen	Kursgruppe, Studienleitung	Sequenz 1 & 2
Literaturclub 1: Vorstellen eines Fachbuchs zu Lernen oder Unterrichtsentwicklung mit Transferschlüssen	Lerngruppe	bis Ende Sequenz 3
Besuch einer innovativen Schule, Peerreview	Lerngruppe	bis Ende Sequenz 4
Literaturclub 2: Vorstellen eines Fachbuchs zu Q-Management oder Schul- und Organisationsentwicklung mit Transferschlüssen	Lerngruppe	bis Sequenz 6

6.3 Lernreflexion und Portfolioarbeit

Das Portfolio dient dazu, sich Lern- und Entwicklungsprozesse bewusst zu machen und zu dokumentieren. Es beinhaltet ein Lerntagebuch, in dem Hypothesen, Irritationen, Erkenntnisse und Transferschlüsse festgehalten werden und die Dokumentationen der Aufgabenstellungen im Laufe der Weiterbildung.

Das Portfolio ist Grundlage und Abbild der persönlichen Reflexionen und dient auch dem Austausch mit anderen Studierenden, den Dozierenden und der Studienleitung.

Aus der regelmässigen Lernreflexion ergibt sich ein Teil der Zertifikatsarbeit.

6.4 Selbststudium

- Vorbereitungsaufträge der Dozierenden
- Angeleitetes Literaturstudium
- Erkundungsaufträge
- freies Selbststudium: Vor- und Nachbereitung einzelner Sequenzen, persönliches Literaturstudium, Praxistransfer, ...

7 Zu erbringende Leistungen

7.1 Leistungsnachweise

Was	Wer	Wann – bis wann
Einführung in die Leistungsnachweise und in die Zertifikatsarbeit	Studienleitung	Sequenz 1 & 2
Abstract eines Fachbuchs zu Lernen oder Unterrichtsentwicklung mit Transferschlüssen	Studierende/r	Ende Sequenz 3
Arbeitsteiliges Literaturstudium mit Transferschlüssen bezogen auf das Arbeitsfeld	Lerngruppe Studierende/r	bis Sequenz 3
Abstract eines Fachbuchs zu Q-Management oder Schul- und Organisationsentwicklung mit Transferschlüssen	Studierende/r	bis Sequenz 6

7.2 Zertifikatsarbeit

Ziele

- Verarbeitung der Kursinhalte im Kontext der eigenen beruflichen Situation sowie persönlicher Erkenntnisinteressen und einer daraus resultierenden Leitfrage.
- Evidenzbasierte Umsetzung (Taten) der theoretischen Grundlagen des Kurses (Deduktion) inkl. Sammlung von Ergebnissen bzw. Lernspuren (Daten).
- Reflexion des persönlichen Lernprozesses im Kontext der eigenen Lernbiografie.
- Erkennen persönlicher Entwicklungs- und Lernfelder hinsichtlich der weiteren beruflichen Entwicklung sowie der «Work – Life – Integration».

Das Portfolio als Lerninstrument



Das Portfolio als Prozess («Portfolioprozess»)

- Die Teilnehmenden formulieren aufgrund ihrer Erkenntnisinteressen eine Leitfrage. Diese kann sich im Verlauf des Kurses begründet ändern bzw. differenzieren.

- Im Rahmen jeder Sequenz werden Fragen zur Vertiefung der Inhalte aufgeworfen, welche im Portfolio bearbeitet bzw. verarbeitet werden.
- Die Kursinhalte werden durch eigene Fachliteratur/Theorie ergänzt.
- Der Transfer der Inhalte in den Alltag wird durch die gezielte Sammlung von Daten (Lernspuren) evaluiert, dokumentiert und produktiv reflektiert.
- Am Ende des CAS/Portfolio werden in einem Fazit die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst und daraus resultierend weitergehende Entwicklungsperspektiven formuliert.
- (...)

Rahmen und Struktur des Portfolios

- Die Arbeit wird von einer dozierenden Person betreut. Diese wird spätestens nach dem Impulstag zugeteilt.
- Die Begleitperson begleitet und berät die Teilnehmenden bei der Erarbeitung ihres Portfolios, insbesondere in ihrem Lernprozess.
- Die Teilnehmenden sind in der Gestaltung des Portfolios mehrheitlich frei – ergänzend:
 - Das Portfolio muss digital eingereicht und geführt werden, damit dies jederzeit im Verlauf des CAS geteilt und gegenseitig kommentiert werden kann. Mögliche Plattformen sind: OneNote, padlet.com, miro.com, Teams, mahara.org, metapholio.ch, (...)
 - Das Portfolio orientiert sich an den Formalia einer wissenschaftlichen Arbeit.
 - Das Portfolio umfasst mind. 20'000 Zeichen. Dies entspricht ca. 12 Seiten reinen Textes. Zur Orientierung: Dieses Dokument umfasst etwas mehr als 12'000 Zeichen

8 Bemessung der Studienleistung

Die Studienleistungen werden nach dem European Credit Transfer System bemessen. Ein Punkt nach ECTS entspricht einem Arbeitsaufwand von ca. 30 Stunden.

Präsenzstudium	13 x 7 h	91 h
Explizite Vorbereitungsaufträge auf die Präsenztage		40 h
Lerngruppe	10 x 3 h	30 h
Leistungsnachweise Fachliteratur		39 h
Freies Selbststudium		50 h
Zertifikatsarbeit		50 h
Insgesamt	10 CP	300 h

9 Qualifikationsverfahren

9.1 Anrechnung von Vorleistungen

Leistungen in Wahlmodulen des früheren MAS Schulmanagements werden angerechnet. Die entsprechende Studienplanung erfolgt zusammen mit der Studienleitung.

Andere Anrechnungen von Vorleistungen werden auf Gesuch hin geprüft.

9.2 Qualifikationselemente

Um das Zertifikat «CAS Unterrichts- und Schulentwicklung» zu erlangen, sind folgende Qualifikationselemente Voraussetzung:

- Präsenz in den dozentengeleiteten Sequenzen von 80%
- Nachweis für die Lerngruppenarbeit
- erfüllte Leistungsnachweise
- ausgewiesene Portfolioarbeit
- Anerkennung der Zertifikatsarbeit

9.3 Zertifikatsarbeit

Die Zertifikatsarbeit des CAS UESE besteht aus:

- a. der Formulierung einer aus den eigenen Erkenntnissinteressen abgeleiteten Leitfrage, anhand derer die Teilnehmenden eine Portfolioarbeit erstellen, welche die Wechselwirkung von deduktivem und induktivem Handeln exemplarisch anhand der Kursinhalte und der eigenen beruflichen Situation aufzeigt.
- b. der Reflexion des eigenen Lernprozesses.

9.4 Zertifikat

Für den CAS Unterrichts- und Schulentwicklung wird eine Abschlussurkunde mit dem Titel «Certificate of Advanced Studies PH in Unterrichts- und Schulentwicklung» verliehen.

9.5 Anschluss und Anrechnung

Der CAS Unterrichts- und Schulentwicklung ist ein Element des MAS Schulmanagement im Umfang von 10 ECTS.

10 Organisation und Administration

10.1 Studienorganisation

Funktion	Zuständigkeiten	Vertretung
Programmleitung	Strategische Gesamtverantwortung für die Ausbildung	Dr. Yves Schafer, Leiterin Abt. SL&SE, WB PHLU
Studienleitung	MAS Schulmanagement	Dr. Yves Schafer, Leiterin Abt. SL&SE, WB PHLU
Studienleitung	CAS Unterrichts- und Schulentwicklung	Meinrad Leffin, Studiengangsleiter CAS Unterrichts- und Schulentwicklung
Dozierende	Ausbildungstätigkeit in verschiedenen Themenfeldern	Ausbildner/innen mit ausgewiesenen Kenntnissen und Erfahrungen in den entsprechenden Themen
Stabsfunktion	Administration, Organisation, Rechnungswesen	Sachbearbeiterin Abteilung WB Abteilung Schulleitung & Schulentwicklung

10.2 Veranstaltungsorte und Arbeitszeiten

Alle Ausbildungssequenzen werden, wenn möglich in den Räumlichkeiten der PH Luzern durchgeführt. Die Kurse finden in der Regel von 8.30 bis 12.00 und von 13.30 bis 17.00 Uhr statt. Ausnahme: Am Samstag wird die Arbeit jeweils bereits um 16.30 Uhr abgeschlossen; dafür wird die Mittagspause um eine halbe Stunde gekürzt.

10.3 Kosten im Überblick

Die Ausbildungskosten betragen insgesamt CHF 6'800.-. In diesen Kosten sind die 6 Ausbildungssequenzen, die Beurteilung der Leistungsnachweise und der Zertifikatsarbeit, sowie Schulungsmaterialien inbegriffen. Nicht enthalten sind Kosten für Fachliteratur.

10.4 Anmelde- und Aufnahmeverfahren

Die Anmeldung für den CAS Unterrichts- und Schulentwicklung kann entweder einzeln oder im Rahmen der Anmeldung für den ganzen MAS Schulmanagement erfolgen. Es gelten die An- und Abmeldebedingungen der Weiterbildungsstudiengänge der PH Luzern.

Die Anmeldung erfolgt über die Weiterbildung der PH Luzern.

PH Luzern Weiterbildung
Abteilung Schulleitung & Schulentwicklung
Frohburgstrasse 3
Postfach
6002 Luzern
Anmeldung: siehe www.phlu.ch

Anmeldeschluss für den CAS UESE ist in der Regel jeweils 1 Monat vor Studienbeginn.

10.5 Zahlungsbedingungen

Siehe www.phlu.ch

10.6 Information und Beratung

Meinrad Leffin
Studiengangsleiter CAS Unterrichts- und Schulentwicklung
Telefon 079 702 81 78
meinrad.leffin@phlu.ch

Dr. Yves Schafer
Studienleiterin MAS Schulmanagement
Leiterin Abteilung Schulleitung und Schulentwicklung WB PH Luzern
Telefon 041 203 00 97
yves.schafer@phlu.ch