

Luzern, 3. Juli 2025 WYC

Informationen zu den Fachkarrieren in den Bereichen Verhalten, Digitalität, Begabungs- und Begabtenförderung, Coaching sowie zur Entlastung von Berufseinsteigenden

Dieses Dokument richtet sich an Schulleitungen und Bildungskommissionen.

Inhalt

1 Einleitung zu Fachkarrieren	2
2 Fachkarriere «Koordinationsperson Verhalten»	4
2.1 Rahmenbedingungen	4
2.2 Aufgabenprofil	4
3 Ressourcierung «Verhalten» und Umsetzung in Schulen	6
4 Fachkarriere «Fachverantwortung Digitalität»	7
4.1 Rahmenbedingungen	7
4.2 Aufgabenprofil	8
4.3 Ressourcierung und Umsetzung in Schulen	8
5 Fachkarriere «Fachverantwortung Begabungs- und Begabtenförderung»	10
5.1 Rahmenbedingungen	10
5.2 Aufgabenprofil	11
5.3 Ressourcierung und Umsetzung in Schulen	12
6 Fachkarriere «Fachverantwortung Coaching»	14
6.1 Rahmenbedingungen	14
6.2 Aufgabenprofil	15
6.3 Ressourcen und Umsetzung an Schulen	15
7 Entlastung von Berufseinsteigenden	17

1 Einleitung zu Fachkarrieren

Fachkarrieren bieten erfahrenen Lehrpersonen die Möglichkeit, sich gezielt in einem Fachgebiet zu professionalisieren und ihre berufliche Laufbahn¹ weiterzuentwickeln. Diese Rollen können sie sowohl im Teilpensum als auch im Vollpensum in spezifischen Funktionen ausüben.

Lehrpersonen in einer Fachkarriere übernehmen Verantwortung für ein zentrales Aufgabenfeld innerhalb der Schule und tragen wesentlich zur Qualitätsentwicklung der Schule bei. Eine Weiterbildung im Umfang von mindestens einem CAS (10 - 15 ECTS) ist hierfür erforderlich. Diese werden zu den bestehenden Bedingungen vom Kanton mitfinanziert.

Fachkarrieren unterscheiden sich von besonderen Aufgaben oder Spezialfunktionen an einer Schule, da sie auf die nachhaltige Entwicklung eines Fachgebiets und die strukturelle Verbesserung des Unterrichts abzielen.

Schulen erfahren einen Mehrwert in der Lancierung von Fachkarrieren:²

- **Differenzierungen erleichtern die Bewältigung des Auftrags von Schulen:** Die Gesellschaft verändert sich rasch, vielfältig und in verschiedenen Bereichen grundlegend (z.B. Pluralisierung, Formalisierung, Ökonomisierung, Digitalität, Individualisierung, Dynamisierung). Die Erwartungen an das, was die Schule leisten soll, steigen ständig. Die Aufgaben der Schule können längst nicht mehr von einem Team von Alleskönnerinnen und Alleskönnern wahrgenommen werden, daher braucht es eine Funktionsdifferenzierung der Aufgaben.
- **Differenzierungen fördern das Lernen der Schule als Organisation:** Wenn eine Lehrperson nicht mehr alles können muss, kann sich jede Lehrperson auf ihre Weiterentwicklung fokussieren und über längere Zeit ein Thema verfolgen. Dies erhöht die Wirksamkeit der Weiterbildung. Vertieft erlerntes neues Wissen kann zurück ins Team einfließen und trägt dort zu einem Lernen am Arbeitsplatz miteinander und voneinander bei.
- **Differenzierungen reduzieren die Belastungen von Lehrpersonen:** Wenn Lehrpersonen sich spezialisieren können, erhöht das ihre Selbstwirksamkeit und das Belastungsempfinden wird sich reduzieren.
- **Differenzierungen eröffnen Perspektiven für Lehrpersonen:** Entwicklungsorientierte Lehrpersonen haben eine Tendenz, den Beruf zu verlassen. Ihnen wird mit der Möglichkeit einer Fachkarriere eine Entwicklungsperspektive geboten und die Attraktivität des Berufs Lehrperson gesteigert.
- **Differenzierungen fördern den Professionalisierungsprozess des Lehrberufs:** Spezialisierungen erhöhen die Expertise im Schulfeld und stärken dadurch den Professionsstatus des Lehrberufs, gleichzeitig ist die «Breite der Kompetenzen» quasi das «Spezifische» des Lehrberufs.

¹ Kraus, Katrin; Arpagaus, Jürg (2018). Kommentar zum Positionspapier «Laufbahnperspektiven im Professionsfeld Lehrberuf». Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung.

² Silvio, Herzog (2019). Die profilierte Lehrperson – Funktionsdifferenzierung zur Stärkung von Profession und Schule.

Durch den Erwerb eines CAS-Zertifikats, wie z. B. «CAS Medien und Informatik», «CAS Integrierte Begabungs- und Begabtenförderung», können sich Lehr- und Fachpersonen in ihren beruflichen Tätigkeiten weiterentwickeln.

Einführung von
Fachkarrieren in der Ge-
meinde

Die Kosten für Fachkarrieren variieren und orientieren sich an den üblichen Personalkosten³. Sie sind entsprechend im Budget einzuplanen und können auf jeder Schulstufe realisiert werden. Die Hauptverantwortung für die Einführung und Umsetzung von Fachkarrieren liegt bei der Schulleitung. Eine enge Abstimmung mit der Bildungskommission ist dabei unerlässlich, um eine pädagogisch sinnvolle Umsetzung sicherzustellen. Die Ressourcen pro Fachkarriere sind zweckgebunden einzusetzen.

Ab spätestens Schuljahr 2027/28 sollen an allen Schulen die Fachverantwortungen gemäss den Aufgabenprofilen der Fachkarrieren implementiert sein. Die DVS fragt jährlich bei den Gemeinden die Anzahl eingesetzten Lektionen für Fachverantwortung Digitalität, Begabungs- und Begabtenförderung und Coaching nach, um die Wirksamkeit der Massnahme zu begleiten. Mittelfristig, wenn Schulen die Massnahmen umsetzen, wird auf die jährliche Nachfrage verzichtet werden und lediglich bei Bedarf Rechenschaft über den Ressourceneinsatz verlangt.

Aufgaben wie Berufseinführung, Lernen in der Digitalität, Begabungs- und Begabtenförderung mussten bisher mit den bestehenden Lektionen des Schulpools organisiert werden. Die oben erwähnten Aufgaben und neu die «Koordinationsperson Verhalten» bekommen durch die zusätzliche Ressourcierung eine zentrale Bedeutung in der Schul- und Unterrichtsentwicklung. Dadurch werden Ressourcen im Schulpool frei für ebenfalls wichtige Aufgaben an einer Schule, wie Stufen- oder Fachkoordination, Gesundheitsförderung, Projektleitung, Verantwortung interne Evaluation etc.

Ressourcierung
spezifischer Fachkarrieren

Fachkarriere	Ressourcierung über
– Fachverantwortung Begabungs- und Begabtenförderung	Standardkosten
– Fachverantwortung Digitalität	Schulpool (Standardkosten)
– Fachverantwortung Coaching	Standardkosten
– Koordinationsperson Verhalten	Sonderschulpool ⁴

³ Mit der Revision des Lehrerlohnsystems ist geplant, Fachkarrieren nur noch einer Funktion zuzuordnen, unabhängig von der Schulstufe.

⁴ Mittelfristig werden Massnahmen des Projekts Verhalten in die Standardkosten überführt.

2 Fachkarriere «Koordinationsperson Verhalten»

Die Herausforderungen im Bereich Verhalten in den Schulen nehmen zu. Verhaltensauffälligkeiten und individuelle Bedürfnisse erfordern spezifische Interventionen und Konzepte, um ein förderliches Lernumfeld zu gewährleisten. Eine Koordinationsperson für Verhalten ist notwendig, um systemische Massnahmen zur Förderung der sozio-emotionalen Entwicklung zu erarbeiten und umzusetzen.

Die Koordinationsperson Verhalten ist für die Entwicklung und Umsetzung schulischer Verhaltenskonzepte verantwortlich. Diese Konzepte fokussieren auf Prävention und gezielte Intervention bei Verhaltensproblemen. In enger Zusammenarbeit mit der Schulleitung, den Lehrpersonen, Eltern und weiteren Fachpersonen sorgt die Koordinationsperson Verhalten dafür, frühzeitig und effektiv auf Herausforderungen zu reagieren. Zu den Aufgaben gehören:

- die Organisation von Schulungen für Lehrpersonen,
- die Bereitstellung von Materialien zur Verhaltensförderung sowie
- die gezielte Unterstützung von verhaltensauffälligen Lernenden bzw. ihres Umfelds.

Durch diese Fachkarriere wird das Schulklima spürbar verbessert. Das Lehrpersonal wird entlastet, während verhaltensauffällige Lernende individuell gefördert werden. Dies trägt zum Lernerfolg bei und schafft ein insgesamt positiveres Schulumfeld.

2.1 Rahmenbedingungen

Ausbildung	Lehrdiplom und Weiterbildung CAS Brennpunkt Verhalten (PH LU) ⁵
Anstellungsbedingung	Vorerst werden die Lektionen auf der aktuellen Lohnklasse und Lohnstufe entlohnt. ^{3 S. 3}
Voraussetzungen	– CAS Brennpunkt Verhalten – Die Weiterbildung kann ab Beginn der Anstellung in der Gemeinde absolviert werden, bei Wartefristen im CAS soll eine Anmeldung vorliegen. – 5 Jahre Berufserfahrung als Lehrperson

2.2 Aufgabenprofil

Unterstützung Schulleitung	– Fachliche Beratung und Unterstützung der Schulleitung im Entwicklungsprozess zur Stärkung der Schule im Umgang mit herausforderndem Verhalten (Haltungsarbeit, fachliche Richtigkeit gewährleisten, Weiterbildung) – Unterstützen der Schulleitung im Erstellen von Konzepten im Bereich herausforderndes Verhalten
----------------------------	---

⁵ Der CAS Brennpunkt Verhalten behandelt folgende Themenfelder: Integrative Haltung aufbauen, gelingende Zusammenarbeit fördern, professionelle Beziehungsgestaltung pflegen, geeignete Schul- und Unterrichtsstrukturen sowie Fachwissen aufbauen. Anstelle des Lehrdiploms kann auch eine Ausbildung in Sozialpädagogik oder SHP treten. Der Besuch des «CAS Brennpunkt Verhalten» wird für die Funktion der Fachkarriere erwartet. Der CAS beinhaltet die oben genannten Module, die je nach Vorbildung in unterschiedlicher Tiefe kompetenzorientiert bearbeitet werden.

Unterstützung Lehrpersonen

- Aufbauen und Sicherstellen des Monitoring- und Förderprozesses unter Einbezug aller relevanten Stellen (insbesondere LP, IFLP, SSA; SL, SPD, BB, Therapiestellen)
 - Vernetzen wichtiger Partner wie Tagesstruktur, Quartier- und Jugendarbeit, Vereine usw.
 - Sicherstellen der Fallführung (falls angezeigt) im Regelschulbereich
-
- Einführen und Coachen von neuen (Förder-)Lehrpersonen
 - Unterstützen und Coachen von Lehrpersonen in herausfordernden Situationen mit einzelnen Schülerinnen und Schülern (Auf- und Ausbau des Handlungsrepertoires)
 - Präventiv wirken im Umgang mit herausforderndem Verhalten von Schülerinnen und Schülern (Massnahmen zur Förderung der Schulgemeinschaft und von prosozialem Verhalten)
 - Anleiten und Koordinieren von Gefässen für kollegiale Fallbesprechungen/Kollegiales Feedback im Rahmen der professionellen Lerngemeinschaften
 - Sicherstellen der sonderpädagogischen Kompetenzen im Bereich herausforderndes Verhalten an der Schule

Aufgabenprofil und Konzept

Für die Koordinationsperson Verhalten ist ein Aufgabenbeschrieb zu erstellen und aktuell zu halten. Mögliche Aufgaben sind in Kap. 2.2 beschrieben.

Die Schule verpflichtet sich mit dem Erhalt der Ressourcen, einen professionellen Monitoring- und Förderprozess in der sozio-emotionalen Entwicklung aufzubauen und sicherzustellen. Sollte die Schule ein Time-In-Angebot anstreben, muss dieses Konzept von der DVS (siehe Kontakt) bewilligt werden (z. B. erstellt durch die Koordinationsperson Verhalten).

Anzahl Koordinationsperson Verhalten/pro Schule

Im Zusammenhang mit den Massnahmen Verhalten und alternative Lernorte können Synergien mit den Fachverantwortlichen für Begabungs- und Begabtenförderung genutzt und Angebote zusammen angedacht werden.⁶

Abhängig von Schulgrösse können ...

- grössere Gemeinden mehrere Koordinationspersonen Verhalten einsetzen
- kleine und mittlere Gemeinden einen Verbund mit anderen Gemeinden eingehen (die Verrechnung muss untereinander geregelt werden).

Kontakt DVS

Marco Racheter; marco.racheter@lu.ch

⁶ Verhaltensauffälligkeiten können eine Folge einer nicht geeigneten Passung wie zum Beispiel Unterforderung sein.

3 Ressourcierung «Verhalten» und Umsetzung in Schulen

Was

Zusatzfinanzierung Bereich Verhalten: Die Ressourcen werden über den Sonderschulpool finanziert. Die Schulleitung (mehrere Schulleitende zusammen) verantwortet den Ressourceneinsatz und setzt diese pädagogisch zielführend ein. Die Ressourcen bilden das Kostendach für Massnahmen zur Förderung der sozio-emotionalen Entwicklung mit gleichzeitiger Stärkung des Schulsystems.

Ressourcierung Lektionen pro Schuleinheit

Pro Schuleinheit⁷ (ein/e Schulleiter/in, die über ein Team die Verantwortung der Personalführung hat) stehen 3 Lektionen als Sockelbeitrag zur Verfügung. Die Schulleitung⁸ definiert, wie sie die Lektionen einsetzen.

Ressourcierung Lektionen pro Klasse⁹

Anzahl	Einsatzgebiet
pro Klasse 1 Lektion ⁹	Schulen setzen diese Lektionen sinnvoll ein, z. B. Förderprogramme, Haltungsrbeit, Time-In-Angebot
pro Klasse 0.2 Lektionen ⁹	Schulen setzen diese Lektionen für die Fachkarriere Koordinationsperson Verhalten ein

Beantragung Ressourcen

- Die Ressourcen können – unter Angabe von Entwicklungszielen und verantwortlichen Personen - via Online-Formular beantragt werden. Sie sind auf das Schuljahr 2025/26 hin noch nicht verpflichtend einzusetzen.
- Ab Schuljahr 2027/28 werden die SOS-Massnahmen abgelöst und stehen den Schulen nicht mehr zur Verfügung.
- Der Prozess läuft über die Eingabe für den [Baustein Mindset Verhalten](#) (DVS informiert, wenn finalisiert).
- Die Analyse sowie die zugehörige Ressourcenverteilung (Meldung über das Online-Formular) muss für das Schuljahr 2025/26 bis Ende Mai und für die nachfolgenden Schuljahre jeweils bis Ende März eingereicht werden.
- Es wird mit einem fixen Geldwert je Lektion gerechnet (durchschnittliche Förderlektion). Für eine mögliche Umrechnung von Lektionen (in z.B. Klassenassistentenstunden u. ä.) in andere Funktionen oder in Stunden stellt die DVS eine Berechnungsgrundlage zur Verfügung (Excel).

Kontakt DVS

Marco Racheter; marco.racheter@lu.ch

⁷ Analog der Einheit, die durch die Externe Schulevaluation evaluiert wird.

⁸ Die Schulleitung ist das Führungsgremium der Schule und sichert gemeinsam die Schulqualität.

⁹ Diese Ressourcen sind zweckgebunden und können nicht für andere Funktionen oder Aufgaben eingesetzt werden.

4 Fachkarriere «Fachverantwortung Digitalität»

Mit der fortschreitenden Digitalisierung wächst das Aufgabenfeld der Schulen. Um den digitalen Wandel erfolgreich zu gestalten, sind Fachverantwortliche unverzichtbar. Sie koordinieren Schulentwicklung und IT-Betrieb, erstellen Konzepte, fördern die Kompetenzen des Kollegiums und leiten innovative Digitalitätsprojekte in den Bereichen Unterricht, Organisation und Kommunikation.

Zugleich sorgen sie für die Einhaltung des Datenschutzes und optimieren kontinuierlich die Supportprozesse in der Administration sowie im technischen Betrieb. Gemeinsam mit der Schulleitung stellen sie reibungslose Führungsprozesse sicher, begleiten den Kompetenzaufbau des Kollegiums und setzen strategische Ziele um.

Die Fachkarriere «Fachverantwortung Digitalität» trägt entscheidend dazu bei, Schulen im Bereich Digitalität zukunftsfähig zu machen.

4.1 Rahmenbedingungen

Ausbildung	Lehrdiplom und Weiterbildung im Bereich Digitalität (mind. CAS)
Anstellungsbedingung	Vorerst werden die Lektionen auf der aktuellen Lohnklasse und Lohnstufe entlöhnt. Mit dem Projekt «Revü Lohn» wird geklärt, ob künftig alle Pensen der Fachkarrieren mit einer neuen Funktion, unabhängig der Stufe, entlöhnt werden.
Voraussetzungen	– Aktuell gilt der CAS Medien und Informatik Mentor oder eine äquivalente Ausbildung (Lehrgänge im Bereich Projektmanagement, ICT-Betrieb und/oder Digital Leadership im Umfang von 10-15 ECTS). Die Ausbildung darf nicht länger als 5 Jahre zurückliegen – Weiterbildung kann zeitgleich ab Beginn des Auftrags absolviert werden. – 3 Jahre Berufserfahrung als Lehrperson – Idealerweise verfügt die Person über Erfahrung in der Funktion der/des pädagogischen und technischen Betreuenden – Mitarbeit im neuen Fachkarriere-Netzwerk Digitalität, welches sich 2 bis 3-mal jährlich trifft.
Weiterbildung	– Der CAS «Medien und Informatik»¹⁰ wird von uns mitfinanziert gemäss unseren Richtlinien zu den Weiterbildungsverträgen. 50 % der effektiven Kurskosten (ohne Einschreibgebühren) des CAS an der PH Luzern können nach erfolgreichem Abschluss zurückgefordert werden,¹¹ die andere Hälfte trägt der/die Teilnehmende selber. – Es besteht ein jährliches Kontingent, das Lehrpersonen, die im Kanton Luzern tätig sind, zur Verfügung steht. Es besteht

¹⁰ Benennung noch nicht bekannt.

¹¹ Weiterbildungspool.

kein Anspruch für die Weiterbildung über das Kontingent hinaus.

4.2 Aufgabenprofil

Die Aufgaben in diesem Kapitel basieren auf der Sammlung [«Schule in der Digitalität»](#), die den Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Die Sammlung besteht aus einem Video, einer Excel-Tabelle und einer IST – Analyse.

Organisation und Struktur	– Mitarbeit oder Leitung bei der Koordination digitaler Entwicklungen und Schulentwicklungsaufgaben – Leitung der Koordination und Sicherstellung des IT-Betriebs, dessen Weiterentwicklung und Qualitätssicherung – Vorbereitung, Planung, Durchführung und Abschluss von Projekten im Zusammenhang mit digitalen Technologien – Mitarbeit bei der Bearbeitung und Verankerung der Themen Urheberrecht und Datenschutz im Schul- und Unterrichtsbetrieb
Kommunikation und Kollaboration	– Kompetenzaufbau und Basiswissen aller Mitarbeitenden im Umgang mit den für den Schul- und Unterrichtsbetrieb relevanten Technologien (z.B. Kommunikations- und Kollaborationsplattformen) sicherstellen – Vernetzung der Schule in Bezug auf die Digitalität pflegen und Erkenntnisse zu aktuellen Entwicklungsthemen in interne Diskussionen einbringen
Pädagogik und Didaktik	– Kompetenzaufbau auf Unterrichtsebene in Bezug auf die MIA-Kompetenzen im Lehrplan 21 begleiten und mit gezielten Angeboten die Qualität sicherstellen – Schulentwicklungsprozesse planen und begleiten
Personal und Rollen	– Personen in den Supportprozessen Pädagogik, Administration und First-Level Support bei der Bewältigung ihrer Aufgaben begleiten – Beratungs-, Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote für ausgewählte Personengruppen organisieren, konzipieren und/oder durchführen

4.3 Ressourcierung und Umsetzung in Schulen

Wer	Fachverantwortung Digitalität
-----	-------------------------------

Ressourcierung	Anzahl	Einsatzgebiet
----------------	--------	---------------

Lektionen pro Klasse	pro Klasse 0.5 Lektionen ¹²	Schulen setzen diese Lektionen für die Fachkarriere «Fachverantwortung Digitalität» ein. ¹³
Konzept	Mit dem Erhalt der Ressourcen erstellen die Schulen einer Gemeinde, eine Schuleinheit oder Schuleinheiten über die Gemeindegrenzen hinweg, ein Konzept «Schule in der Digitalität». Das Konzept muss bis spätestens Ende Mai 2027 bei der DVS eingereicht werden (Kontakt: Thomas Steimen thomas.steimen@lu.ch)	
Anzahl Fachverantwortliche/pro Schule	– Abhängig von Schulgrösse – Kleine/mittlere Gemeinden können einen Verbund mit anderen Gemeinden eingehen – Aufgaben im Bereich Administration und First-Level Support sind Spezialfunktionen und werden wie bisher über den Schulpool abgerechnet	
Umsetzung von Schulgrösse abhängig	Kleine Schulen: In kleinen Schulen kann eine Fachperson Digitalität für mehrere Schulen, auch über die Gemeindegrenzen hinweg, zuständig sein. Sie steht in regelmässigem Austausch mit den Schulleitungen und ermöglicht die Nutzung von Synergien entlang der zusammengeschlossenen Schulen. Mittlere Schulen: Eine Fachperson Digitalität übernimmt hier eine zentrale Rolle bei der Sicherstellung des IT-Betriebs und der Implementierung von Technologien und Lernangeboten im Schulbetrieb. Grosse Schulen: In grossen Schulen besteht der Bedarf für mehrere Fachpersonen Digitalität, die ihre Aufgaben untereinander in Absprache mit der Gesamtleitung und entsprechend dem Aufgabenprofil verteilen. Die Meldung des entsprechenden Pensums erfolgt über die übliche Pensenmeldung mit dem Hinweis «Fachkarriere Digitalität» an die Dienststelle Personal.	
Kontakt DVS	Thomas Steimen; thomas.steimen@lu.ch	

¹² Diese Ressourcen sind zweckgebunden zusätzlich im Schulpool enthalten und können nicht für andere Funktionen oder Aufgaben eingesetzt werden. Es muss kein Antrag für den Erhalt der Ressourcen gestellt werden.

¹³ Mit der Befragung der Schulaufsicht im November muss die Anzahl eingesetzte Lektionen angegeben werden.

5 Fachkarriere «Fachverantwortung Begabungs- und Begabtenförderung»

Integrative Begabungs- und Begabtenförderung (IBBF) ist Teil des Auftrages der Volksschule über alle Zyklen hinweg. Sie umfasst alle Massnahmen, die darauf abzielen, die individuellen Stärken und Talente der Lernenden zu identifizieren und gezielt zu fördern. Begabungsförderung bezieht sich auf alle Schülerinnen und Schüler, während Begabtenförderung speziell jene Lernenden unterstützt, die aussergewöhnliche Fähigkeiten oder das Potenzial dazu in bestimmten Bereichen mitbringen. Schulen sind zunehmend gefordert, der Heterogenität ihrer Lernenden gerecht zu werden. Ein stärkenorientierter, binnendifferenzierter Unterricht ist Voraussetzung und Grundlage für dieses Anliegen. Die Fachverantwortlichen für Begabungs- und Begabtenförderung tragen dazu bei, diesen Aspekt als Teil eines Unterrichts- und Förderkonzepts zu verankern und die integrative Schule in dieser Thematik zu stärken und weiterzubringen.

Begabungs- und Begabtenförderung ist ein Aspekt der Schulentwicklung und es gilt, im Rahmen der Schulentwicklungsarbeit diesen Blickwinkel immer wieder bewusst einzunehmen und sich zu fragen, ob die Schule mit ihren weiterentwickelten Unterrichts- und Organisationsformen allen Schülerinnen und Schülern, auch den besonders begabten, gerecht wird. Die Fachkarriere kann hier einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Fachverantwortlichen für Begabungs- und Begabtenförderung unterstützen die Schulleitung bei der Konzeption, Durchführung und Evaluation der integrativen Begabungs- und Begabtenförderung und tragen so zur Schul- und Unterrichtsentwicklung bei. Sie gestalten ein entsprechendes Umfeld (z.B. interessen- und stärkenbasierter, projektartiger Unterricht, Ressourcenzimmer, Begabtenförderung in Kleingruppen), entwickeln Förderkonzepte für Lernende mit einem hohen kognitiven Potential, verwenden Instrumente für die Identifikation dieser Lernenden und sensibilisieren das Team. Ausserdem beraten sie die Lehrpersonen, die Schulleitung, die Erziehungsberechtigten und organisieren Weiterbildungen zum Thema Begabungs- und Begabtenförderung.

Durch die Einbindung der Begabungsförderung in den Unterricht und die gezielte Förderung begabter und hochbegabter Lernender, kann die Schule ihre Unterrichtsqualität steigern und sicherstellen, dass alle Kinder ihre Potenziale bestmöglich entfalten können. Dies führt zu mehr Motivation und Selbstvertrauen, kann auffälligem Verhalten (internalisierend oder externalisierend) entgegenwirken und schafft insgesamt eine höhere Zufriedenheit bei den Lernenden sowie ein besseres Lernklima.

5.1 Rahmenbedingungen

Ausbildung

Lehrdiplom und Weiterbildung in integrativer Begabungs- und Begabtenförderung (mind. CAS)

Anstellungsbedingung

Vorerst werden die Lektionen auf der aktuellen Lohnklasse und Lohnstufe entlohnt (analog Schulpoollektionen). Mit dem Projekt «Revü Lohn» wird geklärt, ob künftig alle Pensen der Fachkarrieren mit einer neuen Funktion, unabhängig der Stufe, entlohnt werden.

Voraussetzungen

- CAS IBBF¹⁴ an PH LU, Teil des MAS IBBF an FHNW oder MA SHP/ MAS IF (ohne CAS IBBF) mit ergänzendem SHPplus Profilkurs (3 Module im Umfang von je 1.5 ECTS-Punkte)
- Weiterbildung kann zeitgleich mit Beginn der Anstellung absolviert werden.
- 5 Jahre Berufserfahrung als Lehrperson

Weiterbildung

- Der CAS Integrative Begabungs- und Begabtenförderung wird von uns mitfinanziert gemäss unseren Richtlinien zu den Weiterbildungsverträgen. 50 % der effektiven Kurskosten (ohne Einschreibegebühren) des CAS an der PH Luzern können nach erfolgreichem Abschluss zurückgefordert werden,¹⁵ die andere Hälfte trägt der/die Teilnehmende selber.
- Es gibt ein jährliches Kontingent an der PH LU, das für im Kanton Luzern tätige Lehrpersonen zur Verfügung steht. Es besteht kein Anspruch für die Weiterbildung über das Kontingent hinaus.

5.2 Aufgabenprofil

Unterstützung Schulleitung

- Unterstützen die Schulleitung beim Erstellen und Umsetzen von Konzepten der integrativen Begabungs- und Begabtenförderung (IBBF) und bei der Verteilung des Lektionenpools
- Evaluieren regelmässig die IBBF, sorgen für kontinuierliche Konzeptadaptionen

Unterstützung Lehrpersonen und Lernende

- Begleiten, Unterstützen und Beraten von Lehrpersonen/Teams bei der Ausrichtung des Unterrichts auf individuelle Lernbedürfnisse und der begabungs- und stärkenorientierten Unterrichtsentwicklung
- Konzipieren und Bewirtschaften eines begabungsfördernden Umfeldes zum Aufbau einer begabungsfördernden Schule
- Unterstützen und Beraten der Lehrperson bei der Erkennung, Erfassung und Förderung von Lernenden mit hohem Potential und bei der Nomination für die Begabtenförderung
- Organisieren, Beantragen, Koordinieren und Durchführen von Angeboten zur Begabtenförderung
- Konzipieren und Durchführen spezifischer Pullout-Angebote für Lernende mit hohem Potential, bei Bedarf Durchführen oder Koordinieren von ausserschulischen Angeboten, Mentoring- und/ oder Expertenangeboten

Elternarbeit

- Beraten betroffener Eltern/Erziehungsberechtigter

¹⁴ ECHA-Weiterbildungen im selben Umfang wie ein CAS werden ebenfalls berücksichtigt.

¹⁵ Weiterbildungspool.

5.3 Ressourcierung und Umsetzung in Schulen

Wer

Fachverantwortliche integrative Begabungs- und Begabtenförderung (IBBF)

Ressourcierung Lektionen
pro Klasse

Anzahl	Einsatzgebiet
pro Klasse (alle Zyklen) 1 Lektion ¹⁶	Dies dient als Berechnungsgrundlage des Lektionenpools, welcher gezielt für die integrative Begabungs- und Begabtenförderung (IBBF) eingesetzt wird (siehe unten). ¹⁷

Konzept

Mit dem Erhalt der Ressourcen erstellen die Schulen einer Gemeinde zusammen, oder eine Schuleinheit oder Schuleinheiten über die Gemeindegrenzen hinweg, ein Konzept IBBF oder erweitern bestehende Konzepte. Das Konzept muss spätestens bis Ende Mai 2027 bei der DVS eingereicht werden (Kontakt Reto Schmidt; reto.schmidt@lu.ch).

Anzahl Fachverantwortliche/pro Schule

- Abhängig von Schulgrösse
- Kleine/mittlere Gemeinden können einen Verbund mit anderen Gemeinden eingehen (die Verrechnung untereinander ist den Gemeinden überlassen).

Umsetzung von Schulgrösse abhängig

Innerhalb der Umsetzung der integrativen Begabungs- und Begabtenförderung an der Schule leitet und koordiniert mindestens ein/e Fachverantwortliche/r Begabungs- und Begabtenförderung die oben beschriebenen Aufgaben.

Die Ressourcen können eingesetzt werden für:

- die Aufgabenbereiche der Fachverantwortung Begabungs- und Begabtenförderung
- begabungsfördernde Massnahmen in den Klassen sowie klassen- und stufenübergreifend, diese können auch von weiteren, in die Begabungs- und Begabtenförderung integrierten Personen, abgedeckt werden
- begabtenfördernde Massnahmen in besonders herausfordernden Situationen wie z. B. Mentoring- und Experteneinsätze durch interne und externe Fachpersonen.

Es gilt hier die Ebene der Förderung nach dem Schulischen Enrichment Modell ([SEM](#)) zu beachten. Ein kantonales Rahmenkonzept wird hierzu genauere Hinweise geben (wird zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgegeben).

¹⁶ Gemäss § 20 Abs. 3bis der Verordnung über die Förderangebote der Volksschule (SRL 406). Diese Ressourcen sind zweckgebunden in den Standardkosten enthalten und können nicht für andere Funktionen oder Aufgaben eingesetzt werden. Es muss kein Antrag für den Erhalt der Ressourcen gestellt werden.

¹⁷ Mit der Befragung der Schulaufsicht im November muss die Anzahl eingesetzte Lektionen angegeben werden.

Bei der Planung und Konzeptionierung des Angebotes im Bereich der integrativen Begabungs- und Begabtenförderung können Synergien mit den alternativen Lernorten im Zusammenhang mit den Massnahmen Verhalten genutzt werden. Verhaltensauffälligkeiten können eine Folge einer nicht geeigneten Passung, wie z. B. Unterforderung, sein. Angebote können zusammen mit der Koordinationsperson Verhalten angedacht werden.

Kleine Schulen: Eine Fachperson kann mehrere Schulen betreuen und die oben beschriebenen Aufgaben im Themenfeld Begabungs- und Begabtenförderung koordinieren.

Mittlere Schulen: In mittleren Schulen übernimmt eine Fachperson diese Aufgaben für die gesamte Schule.

Grosse Schulen: In grossen Schulen kann ein eigenes Team von Fachkräften aufgebaut werden, das sich auf die Begabungs- und Begabtenförderung spezialisiert

In jedem Fall ist ein enger Austausch mit den übrigen Förderlehrpersonen und eine angemessene Involvierung der gesamten Fachschaft IF, im Sinne von multiprofessionellen Teams, wichtig.

Die Meldung des entsprechenden Pensums erfolgt über die übliche Pensenmeldung mit dem Hinweis «Fachkarriere Begabungs- und Begabtenförderung» an die Dienststelle Personal.

Kontakt DVS

Reto Schmidt; reto.schmidt@lu.ch

6 Fachkarriere «Fachverantwortung Coaching»

Die Fachverantwortlichen für Coaching bieten eine kontinuierliche und systematische Begleitung für Berufs-, Wiedereinsteigende und Personen aus anderen Berufen ohne Lehrdiplom (Coaching in separaten Gruppen). Sie sorgen dafür, dass neu ausgebildete Lehrpersonen gezielt in den schulischen Alltag eingeführt und mit den didaktischen und pädagogischen Anforderungen vertraut gemacht werden. Sie unterstützen zudem Unterrichtende ohne Lehrdiplom, um die Schulteams vor Ort von diesen Aufgaben zu entlasten. Zu den Aufgaben gehören weiter individuelle Beratungsgespräche, Hospitationen im Unterricht, Feedback-Runden sowie die Organisation von Austauschmöglichkeiten mit erfahrenen Lehrpersonen.

Durch die Einführung einer Fachverantwortlichen für Coaching wird die Schulleitung entlastet und die Qualität des Unterrichts sichergestellt. Berufs- und Quereinsteigende werden nachhaltig unterstützt, was ihre berufliche Zufriedenheit steigert und Abbrüche verhindert. Langfristig profitieren die Lernenden von einer besseren Unterrichtsqualität. Ebenfalls profitiert die gesamte Schule. Sie kann dadurch an Stabilität beim Personal gewinnen. Das Coaching ist vom Mentorat in der Schule vor Ort abzugrenzen. Dieses können Schulen weiterhin anbieten.

6.1 Rahmenbedingungen

Ausbildung Lehrdiplom und Weiterbildung in Coaching/Mentoring (CAS)

Anstellungsbedingung Wird mit einer pauschalen Zulage entlohnt (siehe «Bezahlung Coach»).

Wir empfehlen, das Pensum inkl. Coaching auf 100 Prozent zu begrenzen.

Voraussetzungen

- CAS Mentoring und Coaching im Lehrberuf
- Weiterbildung kann zeitgleich ab Beginn des Auftrags absolviert werden.
- 5 Jahre Berufserfahrung als Lehrperson

Zeitpunkt Coaching

- Gruppen und Einzelcoachings finden in der Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts statt.

Umfang

- pro Coachinggruppe 130 h (entspricht 2 Lektionen/Woche)
- die Tätigkeit als Coach ist ein Teil der Anstellung. Die Besoldung erfolgt als Zulage und ist unabhängig der Schulart.

Weiterbildung

- Der CAS Mentoring und Coaching im Lehrberuf wird von uns mitfinanziert gemäss unseren Richtlinien zu den Weiterbildungsverträgen. 50 % der effektiven Kurskosten (ohne Einschreibgebühren) des CAS an der PH Luzern können nach erfolgreichem Abschluss zurückgefordert werden,¹⁸ die andere Hälfte trägt der/die Teilnehmende selber.

¹⁸ Weiterbildungspool.

- Es gibt ein jährliches Kontingent, das für im Kanton Luzern tätige Lehrpersonen zur Verfügung steht. Es besteht kein Anspruch für die Weiterbildung über das Kontingent hinaus.

6.2 Aufgabenprofil

Inhalte Gruppencoaching

- unterstützen Berufs-, Wiedereinsteigende und Personen ohne Lehrdiplom aus fachfremden Berufen¹⁹ bei der Professionalisierung, indem sie die eigene Tätigkeit als Lehrperson reflektieren
- klären schulspezifische Abläufe
- unterstützen bei Fragen und Anliegen des Unterrichtsalltags
- Erfahrungsaustausch: voneinander und miteinander lernen
- gegenseitige Hospitationen
- unterstützen einen zielorientierten Entwicklungsprozess im Rahmen der Sicherung und Optimierung von Unterricht
- entwickeln Strategien im Umgang mit herausfordernden Situationen
- begleiten und bereiten Elterngespräche und Elternanlässe vor
- unterstützen bei der Unterrichtsvorbereitung und optimieren diese
- besprechen fachdidaktische Fragen

Inhalte und Zwecke Einzelcoaching

- Optimierung des Unterrichts
- Kollegiale Unterstützung
- Zusammenarbeit mit Fachpersonen (IF, IS, therapeutische Fachpersonen etc.) thematisieren
- Unterstützung bei Kommunikation nach aussen
- Hilfe bei Beziehungsgestaltung zwischen Lehrperson und Schüler/innen)
- Elternarbeit professionalisieren
- Ansprechstelle bei belastend erlebten Situationen

Anzahl Coaches/pro Schule

- Abhängig von der Schulgrösse
- Kleine/mittlere Gemeinden können einen Verbund mit anderen Gemeinden eingehen

Abgrenzung zur Schulleitungsaufgabe

- Keine Personalführung
- Keine Verantwortung für Konfliktmanagement ausserhalb der Coachings
- Keine bewertenden Unterrichtsbesuche

6.3 Ressourcen und Umsetzung an Schulen

Anzahl Coachs pro Schule

- Abhängig von Schulgrösse

¹⁹ Personen ohne Lehrdiplom aus fachfremden Berufen sollen in für sie spezifisch gebildeten Coachinggruppen zusammengekommen werden.

	– Kleine/mittlere Gemeinden können einen Verbund mit anderen Gemeinden eingehen
Coachinggrösse	– 5 bis 6 Lehrpersonen pro Coachinggruppe, eine Gruppengrösse von 4 Personen soll nicht unterschritten werden
zeitliche Ressourcen für Coachinggruppen	– pro Coachinggruppe mit 5 bis 6 Personen: 130 Stunden ○ 36 h Gruppencoaching = 12 x à 3h) ○ 36 h Einzelcoaching (6h pro Coachee) ○ 40 h Vor- und Nachbereitung Coaching (inkl. Unterrichtsbesuche); ○ 8 h obligatorische Supervisionsgruppen (4 x à 2h an der PH Luzern) ○ 10 h Reserve für Unvorhergesehenes oder konzeptuelle Arbeiten
Umsetzung von Schulgrösse abhängig	Kleine Schulen: Da kleinere Schulen oft weniger Berufs-, Wiedereinsteigende oder Personen ohne Lehrdiplom aus fachfremden Berufen haben, kann ein Coach mehrere Schulen, auch über Gemeinden hinweg, betreuen. Der Coach agiert für Coachees als externe Unterstützung und bietet monatliche Gruppen-Coachings und Einzelcoachings an. Mittlere Schulen: Hier kann eine Fachverantwortung für Coaching die Betreuung innerhalb einer Schule übernehmen. Es kann zudem ein Netzwerk zwischen mehreren Schulen aufgebaut werden, um den Austausch und die Unterstützung zu verstärken. Grosse Schulen: In grossen Schulen besteht der Bedarf für eine Vollzeitkraft, die gezielt das Coaching von Berufs-, Wiedereinsteigenden oder Personen ohne Lehrdiplom aus fachfremden Berufen vor Ort übernimmt. Diese Person koordiniert zudem die Zusammenarbeit mit dem Kollegium. Schulen können sich untereinander absprechen und es besteht die Möglichkeit, eine Fachkarriere gemeinsam anzubieten (die Verrechnung untereinander ist den Schulen überlassen). Sofern an der eigenen Schule kein Coaching angeboten wird, ist die Schulleitung dafür besorgt, das Coaching in Zusammenarbeit mit einer anderen Gemeinde zu organisieren.
Bezahlung Coach	Diese Fachkarriere erfordert eine Weiterbildung im Bereich Mentoring, Coaching, Beratung im Umfang eines CAS (10-15 ECTS).

Die Funktion wird pro Coachinggruppe mit einer pauschalen Zulage²⁰ (auf Grundlage Jahreslohn rund CHF 112'500.-) in der Höhe von höchstens (brutto) CHF 8'450.- ausbezahlt. Der Coach führt eine Liste der geleisteten Stunden und die Schulleitung prüft am Ende des Jahres, vor Auslösung der Zulage, die Einhaltung des veranschlagten Pensums. Wurde unter 130 Stunden gearbeitet, wird die Stunde mit CHF 65.- gerechnet.

Die Auslösung der Zahlung²¹ erfolgt über die Meldung an die Dienststelle Personal (übliches Zulagenformular). Bei einer Splitting der Coachingfunktion können die Stunden mit demselben Formular abgerechnet werden.

Das Zulagenformular "Meldung einer Zulage" findet dich [hier](#)

Kontakt DVS

Angela Brun; angela.brun@lu.ch

7 Entlastung von Berufseinsteigenden

Coachees Berufseinsteigende
mit Lehrdiplom

Berufseinsteigende mit Lehrdiplom

Lehrpersonen der Volksschule, die erstmalig in den Beruf einsteigen, werden während der ersten zwei Jahre in ihrer wöchentlichen Unterrichtszeit bei einer Anstellung von mind. 23 Lektionen mit 2 Lektionen entlastet. Als Berufseinsteigende gelten Lehrpersonen in ihren ersten zwei Anstellungsjahren nach abgeschlossenem Studium an einer Pädagogischen Hochschule. Die Entlastungslektionen müssen von einer anderen Lehrperson übernommen werden.

Die gewährte Entlastung muss zur Hälfte für die Teilnahme an Coachings eingesetzt werden.

Beispiel Zusammensetzung des Pensums einer berufseinsteigenden Klassenlehrperson: 19 Lektionen Unterricht + 2 Lektionen Entlastung Klassenlehrperson + 2 Lektionen Entlastung Berufseinstieg = 23 Lektionen besoldetes Pensum.

Beantragung

Auf dem Pensenformular wird die Entlastung für Berufseinsteigende angegeben. Die Kosten sind in die Standardkosten integriert und werden von Gemeinden und Kanton gemeinsam getragen (Gemeinden wurden bereits im Juni 2024 darüber informiert).

²⁰ In Standardkosten eingerechnet. Aufgrund einer Prognose der Berufseinsteigenden der letzten Jahre ist mit 80 Coachinggruppen über den Kanton hinweg zu rechnen.

²¹ Die Funktionszulage wird monatlich ausbezahlt und ist Sozialversicherungs- und Pensionskassenpflichtig.

Coachees Wiedereinsteigende und Personen ohne Lehrdiplom aus fachfremden Berufen

In den Genuss des Coachings (nach Absprache mit der Schulleitung bez. Umfang) kommen auch folgende Personen, jedoch werden sie nicht entlastet:

- Wiedereinsteigende, welche 3 Jahre und mehr nicht im Beruf arbeiteten
- Unterrichtende ohne Lehrdiplom, die von fachfremden Berufen kommen (hier müssen separate Coachinggruppen gebildet werden)

Umsetzung von Schulgrösse abhängig

Kleine Schulen: Da kleinere Schulen oft weniger Berufs-, Wiedereinsteigende oder Personen ohne Lehrdiplom aus fachfremden Berufen haben, kann ein Coach mehrere Schulen, auch über mehrere Gemeinden hinweg, betreuen. Der Coach agiert für Coachees als externe Unterstützung und bietet monatliche Gruppen-Coachings und Einzelcoachings an.

Mittlere Schulen: Hier kann eine Fachverantwortung für Coaching die Betreuung innerhalb einer Schule übernehmen. Es kann zudem ein Netzwerk zwischen mehreren Schulen aufgebaut werden, um den Austausch und die Unterstützung zu verstärken.

Kontakt DVS

Angela Brun; angela.brun@lu.ch