KANTON
LUZERN

Bildungs- und Kulturdepartement
Dienststelle Volksschulbildung

«Schulen für alle»
Ausgestaltung von Fachkarrieren

Handout

Regionalkonferenz für Schulleitende
Mittwoch, 11. März 2026
Online-Veranstaltung

Inhalt

1 Fachkarrieren 3

1.1 Ressourcierung im Überblick 3

1.2 Ausgestaltung der Arbeit mit Fachverantwortlichen 4

1.2.1 Multiprofessionelle Führung 4

1.2.2 Auftrag «Multiprofessionelle Führung» 5

1.2.3 Modelle für die strategische Ausgestaltung der Fachkarrieren 6

1.2.3.1 Modell A: Gemeinsames Rahmenkonzept mit lokalen Ausprägungen 7

1.2.3.2 Modell B: Funktionsübernahme als Schulleiter/in 8

1.2.3.3 Modell C: Kooperation mit anderer Gemeinde 8

2 Erste Schritte zu Fachverantwortlichen 9

2.1 Strategie – Struktur – Kultur 9

2.2 Leitfragen zur Ausgestaltung der Fachverantwortungen 9

2.2.1 Einführung 9

2.2.2 Leitfragen Strategie 11

2.2.3 Leitfragen Kultur, Zusammenarbeit 13

2.2.4 Leitfragen Struktur 14

2.2.5 Auftrag «Ausgestaltung Fachkarriere» 15

2.2.6 Fallkarten 16

3 Literatur, Quellen 18

1 Fachkarrieren

1.1 Ressourcierung im Überblick

Abbildung 1: Ressourcierung im Überblick

1.2 Ausgestaltung der Arbeit mit Fachverantwortlichen

1.2.1 Multiprofessionelle Führung

Fachverantwortung bedeutet eine fachliche Vertiefung in einem Thema, gleichzeitig aber auch eine Mitverantwortung in der Schul- und Unterrichtsentwicklung, der Führung unter Einbezug des Fachthemas. Ziel ist es, dass Schulleitung und Fachverantwortliche gut kooperieren als multiprofessionelles Führungsteam. Unterstützend kann eine Kooperationsvereinbarung über Ziele, Inhalte und Ausgestaltung der Zusammenarbeit sein, welche mit der strategischen Schulführung (Bildungskommission, Bildungsvorstehende, Gemeinde- bzw. Stadträte) abgestimmt ist.[1] Die Delegation an Fachverantwortliche kann aber auch die Gefahr der Deprofessionalisierung haben.

Wir beleuchten dies am Beispiel von Schulteams mit getrennten Fördersettings. In Schul-teams mit Lerngruppenkonzepten gibt es oft wenig Austausch. Expert/innen wie z. B. Lehrpersonen für Deutsch als Zweitsprache, Schulische Heilpädagog/innen arbeiten häufig an anderen Arbeitsplätzen mit spezifischen Gruppen und eigenem Unterrichtsprogramm. Sie bereiten dieses Unterrichtsprogramm für diese Schüler/innen-Gruppe vor. Die Förderlehrpersonen erleben sich in diesen spezifischen Settings als wirksam. Sie können in dieser beschränkten Zeit die Schülerin, den Schüler erfolgreich begleiten. Ihre Fachexpertise hilft ihr dabei.
Ihr Wissen kommt aber durch diese Arbeitsweise kaum in den Klassenunterricht, den die Klassenlehrperson tagtäglich zu bewältigen hat. Das getrennte Setting in Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts ermöglicht keinen Wissenstransfer zwischen Lehr- und Fachpersonen. Der Einsatz der Förderlehrperson ist deshalb oft zu wenig wirkungsvoll. Die Klassenlehrperson erfährt wenig Entlastung, weil sie vom Experten-/Expertinnenwissen der Förderlehrperson nicht profitieren kann. Förderlicher, individualisierter und differenzierter Unterricht kann so nicht gleichermassen stattfinden kann. Aus Studien ist bekannt, dass sich gemeinsame Unterrichtsvorbereitung und die Intensität der Kooperation positive Auswirkungen auf die Schulleitungen haben. Ebenfalls ist Studien zu entnehmen, dass sich Lehrpersonen, die mehr Zusammenarbeiten, sich als kompetenter erleben, eine grössere Berufszufriedenheit zeigen und weniger erschöpft sind.[2] «Einzig aufgezwungene, struktur- und ziellose Zusammenarbeit empfinden Lehrpersonen als belastend.»[3]

Übertragen auf die Führungsarbeit kann dies ähnliche Auswirkungen haben, denen wir uns in der Ausgestaltung der Fachkarriere bewusst sein müssen. In multiprofessionellen Führungsteams besteht die Herausforderung, dass die einzelnen Fachverantwortlichen engagiert in ihrem Fachgebiet arbeiten, ihr Wissen jedoch zu wenig miteinander verknüpft und für das Gesamtteam wirksam wird. Die Folge ist, dass die Schule komplexe Herausforderungen nicht gemeinsam und aus verschiedenen Blickwinkeln bearbeitet. Damit geht eine wichtige Chance verloren, die Qualität von Entscheidungen und die Weiterentwicklung der Organisation nachhaltig zu verbessern zu Gunsten der Schülerinnen und Schüler. Mit zu berücksichtigen sind insbesondere bei den Fachverantwortlichen «Integrative Begabungs- und Begabtenförderung» sowie bei der «Koordinationsperson Verhalten» der Einbezug der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, die ebenfalls viel Fachwissen mitbringen.

Deshalb gilt es in der Ausgestaltung der multiprofessionellen Zusammenarbeit Strukturen, Kommunikation und Prozesse so zu gestalten, dass das Fachwissen der Fachverantwortlichen gut in die Arbeit der Schulführung und in den Unterricht transferiert werden kann und gleichzeitig Entlastung durch das gemeinsame Tragen der Verantwortung spürbar ist.

[1] Vgl. Pool Maag & Widmer-Wolf (2025), S. 67.
[2] Vgl. Pool Maag & Widmer-Wolf (2025), S. 71 ff.
[3] Pool Maag & Widmer-Wolf (2025), S. 71.

1.2.2 Auftrag «Multiprofessionelle Führung»

Leitfrage
Was ist zentral für eine multiprofessionelle Führung?

1: Lesephase (5')

1. Lesen Sie das Kapitel 1.2.1 «Multiprofessionelle Führung».
2. Machen Sie sich Notizen zum Gelesenen

Persönliche Notizen

2: Gruppendiskussion (5')

3. Tauschen Sie sich zu Ihren Gedanken aus.

1.2.3 Modelle für die strategische Ausgestaltung der Fachkarrieren

Für die Ausgestaltung der Funktion der Fachverantwortung klärt die Schule verschiedene Fragen auf den in Abbildung XY dargestellten Ebenen. Die blauen Ebenen fliessen in die geteilte Führung von Schulleiter/in und Fachverantwortlichen mit ein. Zur grünen Ebene machen sich die Schulen Gedanken zu den Auswirkungen auf die Gesamtverantwortung der Schulleiter/in.

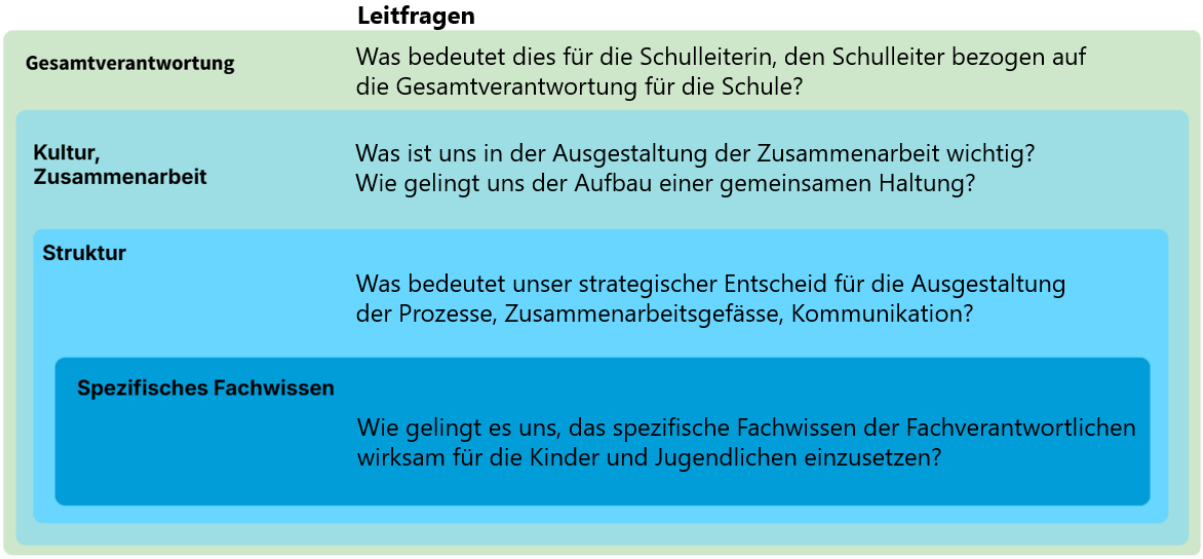

Abbildung 1: Schule gestalten - Kultur, Zusammenarbeit, Struktur, spezifisches Fachwissen

1.2.3.1 Modell A: Gemeinsames Rahmenkonzept mit lokalen Ausprägungen

Die Schule hat für jedes Themenfeld eine Fachverantwortliche. Sie macht sich Gedanken, inwiefern sie mit den Fachverantwortlichen eine geteilte Führung lebt, wie die Aufgabengebiete abgesteckt sind, wer welche Kompetenzen hat in der Schul- und Unterrichtsentwicklung und im Alltag.

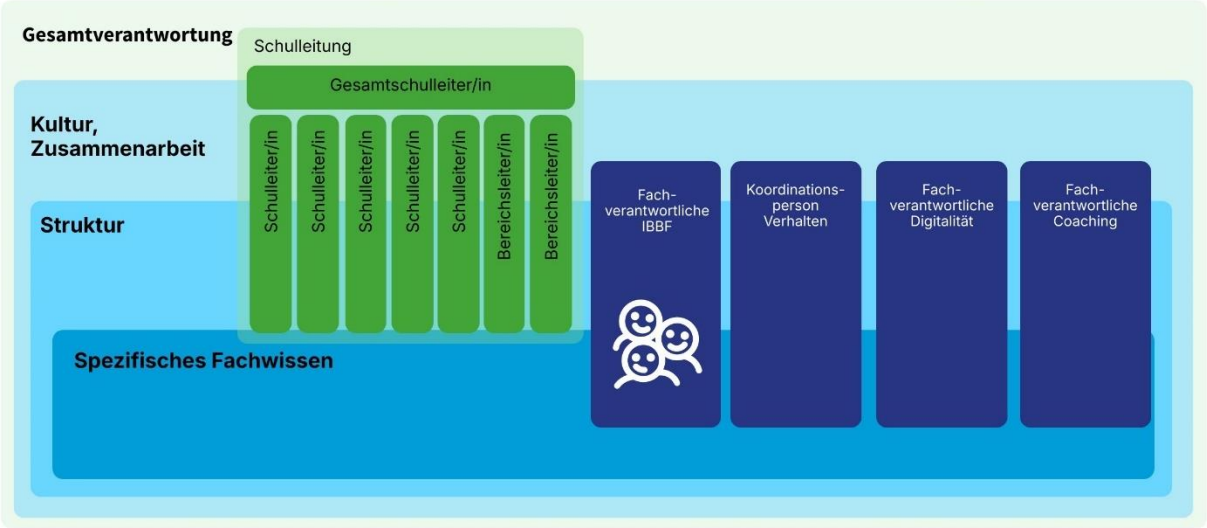

Abbildung 2: Zweistufiges Führungsmodell: Gemeinsames Rahmenkonzept mit lokalen Ausprägungen

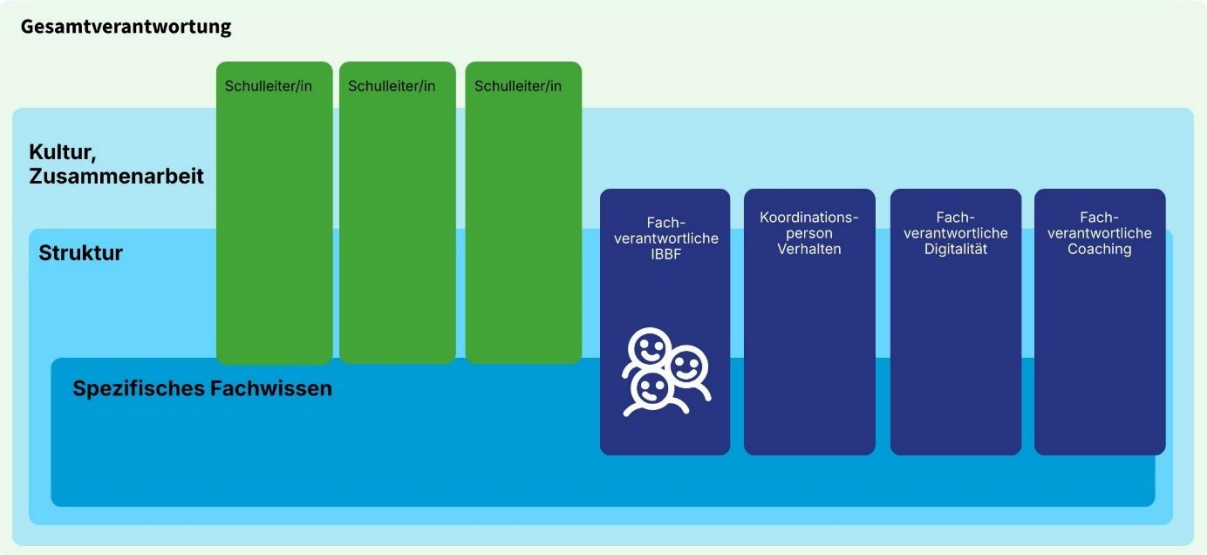

Abbildung 3: Einstufiges Führungsmodell: Gemeinsames Rahmenkonzept mit lokalen Ausprägungen

1.2.3.2 Modell B: Funktionsübernahme als Schulleiter/in

An dieser Schule über nimmt die Schulleitung eine oder zwei spezifische Fachverantwortungen. Sie bildet sich entsprechend weiter und reichert ihr Pensum mit den Entsprechenden Ressourcen der jeweiligen Fachverantwortungen an.

Abbildung 4: Funktionsübernahme als Schulleiterin

1.2.3.3 Modell C: Kooperation mit anderer Gemeinde

Die Schule der Gemeinde A kooperiert mit der Schule der Gemeinde B. Die beiden Gemeinden beauftragen gemeinsam eine Fachverantwortliche und klären die Umsetzung. Die strategische Ebene der Gemeinde (Bildungskommission, Bildungsvorstehende) spielt in diesem Modell für die Klärung der Rahmenbedingungen, z. B. Finanzierung und Anstellung, eine Rolle. Es können auch mehr als zwei Gemeinden miteinander kooperieren.

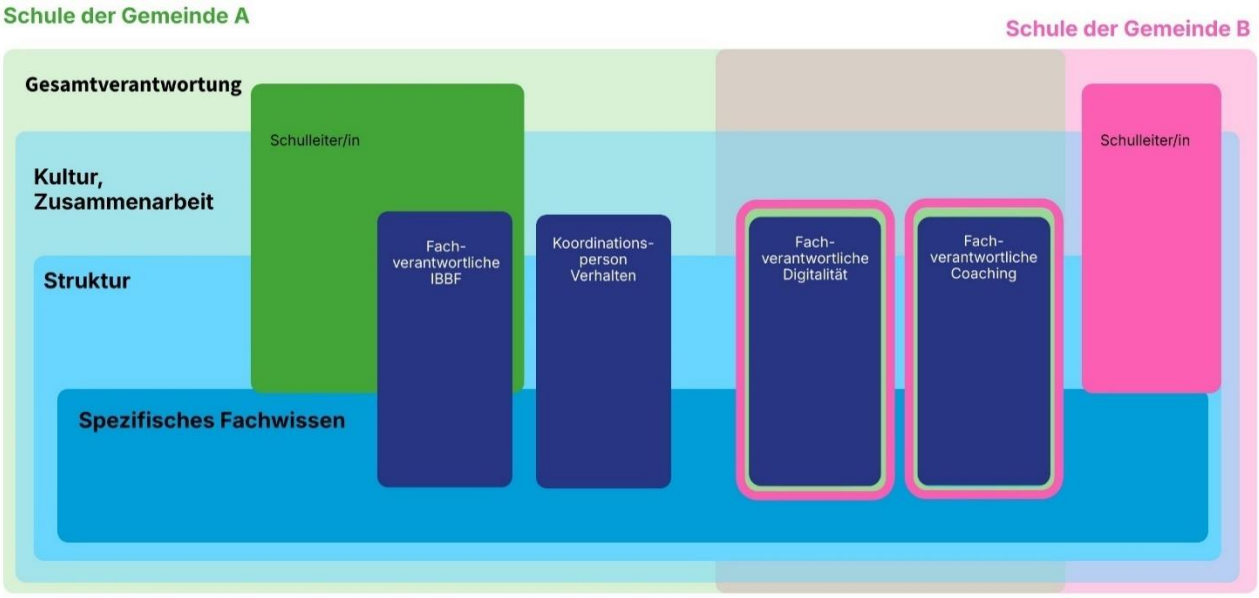

Abbildung 5: Kooperation mit anderer Gemeinde

2 Erste Schritte zu Fachverantwortlichen

2.1 Strategie – Struktur – Kultur

Eine Neuerung, in unserem Beispiel die Installation von Fachverantwortlichen mit zusätzlichen finanziellen Ressourcen, hat immer Einfluss auf die Strategie, wie ich meine Schule organisieren möchte. Eine veränderte Strategie hat Auswirkungen auf die schulischen Strukturen wie Prozesse, Rahmen für Zusammenarbeit, Aufgabengestaltung und auf die Kultur. Das heisst, wie arbeiten wir zusammen, welche Aspekte sind uns wichtig in der Zusammenarbeit, welche Haltung haben wir bezüglich einbringen von Fachwissen etc.

Abbildung 6: Dreieck der Organisation

Ausgehend vom Dreieck der Organisation klärt die Gemeinde, welche Strategie sie in der Ausgestaltung der Fachkarriere fahren möchte. Damit verbunden klärt sie in einer Kooperationsvereinbarung das übergeordnete Ziel, die Rahmenbedingungen und die entsprechenden Massnahmen. Die Schule diskutiert die strukturelle Ausgestaltung und definiert dabei z. B. die Zusammenarbeitsform, Kommunikation. Sie klärt Erwartungen.
Für die konkrete Ausgestaltung können die Leitfragen in Kapitel 4.2 unterstützend sein.

2.2 Leitfragen zur Ausgestaltung der Fachverantwortungen

2.2.1 Einführung

Die Leitfragen zur Ausgestaltung der Fachverantwortung unterstützen in der Ausgestaltung der Funktion an der Schule oder in Kooperation von verschiedenen Schulen mit dem Ziel einer wirksamen Einbettung. Es ist eine Sammlung an Fragestellungen, welche die Schule nutzen kann. Sie wählt, was sie spezifisch in ihrer Ausgangslage vor Ort Fragen braucht.

Analyse der Ausgangslage
Zentral ist, dass die Schule eine Analyse ihrer Ausgangslage hat. Was haben wir für Personal vor Ort? Inwiefern lässt unsere Grösse eine stärkere Delegation auf verschiedene Personen zu? Wie arbeiten wir zusammen? Welche Gefässe und Strukturen für Zusammenarbeit und Kommunikation haben wir? Was ist uns wichtig in der Zusammenarbeit? Welche Haltung haben wir gegenüber Fachkarrieren? Unterstützend in der Analyse sind jeweils die Fragestellungen in den Blöcken A der drei Bereiche «Strategie», «Kultur» und «Struktur».

Beteiligte
Die Fragen dienen der ganzen Schule zur Klärung. Um den partizipativen, co-kreativen Gedanken und gemeinsam getragene Verantwortung von «Schulen für alle» zu leben, klärt die Gemeinde bzw. Schule die Fragen mit den Betroffenen. Es gilt in einem weiteren Schritt zu überlegen, wer in unserer Gemeinde oder über die Gemeinden hinweg ist von der Frage betroffen und deshalb für die Klärung zu beteiligen?

Es geht dabei zum Beispiel um den Einbezug von:
- Bildungskommissionen
- Bildungsvorstehende
- Gemeinderäte, Stadträte
- Schulleitende
- Mögliche Fachverantwortliche
- Leitende Tagesstrukturen
- Leitende Schuldienste
- Leitende Fachdienste
- Leitende Musikschulen
- Pädagogische IT-Betreuende
- Schulische Heilpädagog/innen
- Fachdienste
- Schuldienste
- Lehrpersonen
- Etc.

2.2.2 Leitfragen Strategie

Leitend: Wie gestalten wir die Funktion der Fachverantwortlichen organisational?

Elemente	Zu klärende Fragen	Beteiligte
A. Ausgangslage	1. Was ist unsere Ausgangslage bezogen auf Personal, Organisationsstruktur, Grösse, bereits vorhandenen Kompetenzen? 2. Wie sind die Lehrpersonen über die Möglichkeiten der Fachkarrieren informiert?	
B. Modell	3. Was ist unser Führungsmodell für den Einsatz der Fachverantwortlichen? 4. Können wir die Fachverantwortung XY als Gemeinde selbst übernehmen oder kooperieren wir mit einer anderen Schule? 5. Welche Gemeinden kämen für eine Kooperation in Frage, mit welchen könnten wir uns vernetzen? Mit welchen Gemeinden haben wir für eine Vernetzung gesprochen? 6. Hat sich die Schulleitung Gedanken gemacht Fachkarrieren miteinander zu verknüpfen z. B. IBBF und Verhalten? 7. Hat sich die Schulleitung überlegt, selbst das Pensum zu übernehmen? 8. Ist sich die Schulleitung bewusst, dass durch den zusätzlichen IF-Pool Ressourcen für IBBF frei werden? Kooperation 9. Wie kommen wir zu einer gemeinsamen Vorstellung – über die Gemeinde hinweg, bei grossen Schulen innerhalb der Gemeinde? 10. Wie sind die Nachbargemeinden thematisch unterwegs?	
C. Zielbild	11. Welche Entwicklungsfelder haben sich aus der Analyse ergeben? 12. Was ist unser Zielbild? 13. Welche Ziele möchten wir daraus mit der Fachverantwortung XY in den nächsten drei bis fünf Jahren erreichen? 14. Welches sind die Erfolgskriterien? 15. Wie sieht das Mandat der Fachverantwortung XY aus?	
D. Rollenprofil: Rolle, Aufgabe und Abgrenzung	16. Welches sind die Kernaufgaben der Fachverantwortung XY? 17. Inwiefern grenzen sich die Schulleitungsaufgabe, die Fachverantwortung voneinander ab, was bearbeiten sie gemeinsam? 18. Geht es um eine Koordination oder um eine gemeinsame Schul- / Unterrichtsentwicklung?	

Elemente	Zu klärende Fragen	Beteiligte
E. Organigramm	19. Wo ist die Fachverantwortung XY organisatorisch angesiedelt? 20. In welchen Gremien ist sie Mitglied (z. B. Steuergruppe, Fachkonferenzen, Teilnetzwerk) 21. Wie sind die Vertretungen bei Abwesenheit, Stellenwechseln geregelt? 22. Wie ist die Fachverantwortung XY in Entscheidungswege eingebunden?	
F. Entscheidungs- und Kommunikati-onswege	23. In welchen Themen hat die Fachverantwortung XY Entscheidungskompetenz? 24. Wo hat die Fachberatung Mitentscheidungsrecht, wo nur Informationspflicht? 25. Wie kommunizieren wir Entscheide der Fachverantwortung?	
G. Ressourcen	26. Wie gehen wir mit den Standardkosten in der Übergangsfrist um, wenn wir mit den Entwicklungen zu den Fachverantwortungen noch nicht gestartet sind? 27. Wie setzen wir die gesprochenen Ressourcen konkret ein? 28. Wie viele Lektionen / Stunden stehen der Fachverantwortung XY pro Jahr zur Verfügung? 29. Was hat die Fachverantwortung bei Kooperationen für die Kooperationspartner in welchem Umfang zu leisten? 30. Was für ein Budget steht der Fachverantwortung zur Verfügung?	
H. Anstellung	31. Wer übernimmt die Personalführung? 32. Gibt es bei Gemeindekooperationen eine gemeinsame Anstellung oder eine Leistungsvereinbarung mit der Partnergemeinde? 33. Wie werden Kosten geteilt (Weiterbildung, Lohn, inkl. Wegpauschalen usw.)	
I. Personal-entwicklung	34. Wann absolviert die Fachverantwortung XY den entsprechenden praxisorientierten CAS? 35. Welche zeitlichen Ressourcen stellen wir der Fachverantwortung XY für den praxisorientierten CAS zur Verfügung? 36. Welche Aspekte halten wir in der Weiterbildungsvereinbarung fest (z. B. Verpflichtungen, rückerstattungs-pflichten bei vorzeitigem Stellenwechsel)? 37. Wie erfolgt der Praxistransfer der erworbenen Kompetenzen?	
J. Rekrutierung	38. Wie finden wir geeignete / interessierte Lehrpersonen? 39. Wie wählen wir die Fachverantwortung XY?	
K. Konzeptentwick-lung	40. Wie gestalten wir die Konzeptentwicklung? Wer partizipiert wann? 41. Haben wir bei Kooperation mit anderen Gemeinden ein gemeinsames Rahmenkonzept? 42. Muss die inhaltliche Ausgestaltung bei Kooperation mit anderen Gemeinden in allen Gemeinden gleich sein? 43. Machen wir in einer grossen Gemeinde ein gemeinsames Rahmenkonzept? Gibt es verschiedene Ausge-staltungen?	

2.2.3 Leitfragen Kultur, Zusammenarbeit

Leitend: Was ist uns in der Zusammenarbeit, der Kooperation wichtig? Wie gelingt uns der Aufbau einer gemeinsamen Haltung?

Elemente	Zu klärende Fragen	Beteiligte
A. Ausganslage	1. Was ist uns wichtig in der Zusammenarbeit? 2. Wie integrieren wir bis jetzt das Fachwissen von Fachpersonen?	
B. Gemeinsames Verständnis	3. Welches gemeinsame Verständnis des Einsatzes der Fachverantwortung haben wir? 4. Wie hat die Schulleitung mit dem Team die Notwendigkeit der Fachverantwortung besprochen? Hat sie im Team darüber gesprochen? 5. Nach welchem pädagogischen Grundverständnis richten wir die Arbeit der Fachverantwortung XY aus?	
C. Erwartungen	6. Inwiefern haben wir gegenüber der Schulleitung kommuniziert, dass wir die Umsetzung der Fachverantwortlichen als Bildungskommission, Bildungsvorsteher, Stadt-, Gemeinderat erwarten? Wie klar waren wir in der Äusserung dieser Erwartung? 7. Welche Erwartungen haben wir an die Leistung der Fachverantwortung XY? 8. Welche Erwartung haben wir bei Kooperationen an die Präsenz der Fachverantwortung direkt an der Schule? 9. Welche Erwartung haben wir an die Kooperation?	
D. Kooperation	10. Organisationskultur zeigt sich stark in der Zusammenarbeit. 11. Wie gehen wir mit dem Rollenwechsel von Kollegen, Kollegin zu Fachverantwortung um? Was ist uns dabei wichtig? 12. Wie schaffen wir Synergien zwischen Fachverantwortung «Integrative Begabungs- und Begabtenförderung», Koordinationsperson Verhalten und den Schulischen Heilpädagog/innen, DaZ-Lehrpersonen, Schuldiensten? 13. Wie gelingt uns eine transparente, dialogorientierte, wertschätzende und Lösungsorientierte Zusammenarbeit?	
E. Gemeinsame Verantwortung	14. Wie fällen wir in einem Team von Fachverantwortlichen Entscheide? 15. Wie fällen Fachverantwortliche in Zusammenarbeit mit der Schulleitung Entscheide? 16. In welchen Fragen beziehen wir das Kollegium mit ein? 17. Wie gelingt es der Schulleitung, dass sie hinter der Fachverantwortung steht und ihre Fachverantwortung anerkennt?	
F. Haltung	18. Welche Haltung hat unsere Schulleitung selbst zur Fachkarriere?	

Elemente	Zu klärende Fragen	Beteiligte
G. Einbindung	19. Wie werden die Fachverantwortlichen in die Gesamtschulen eingebunden, wenn sie in mehreren Gemeinden arbeiten? 20. Wie wird die Beratung de Lehrpersonen (Fachteams, Stufenteams usw.) koordiniert?	

2.2.4 Leitfragen Struktur

Leitend: Was bedeutet unser Strategischer Entscheid für die Ausgestaltung der Prozesse, Zusammenarbeitsgefässe und Kommunikation?

Elemente	Zu klärende Fragen	Beteiligte
A. Ausgangslage	1. Welche Zusammenarbeitsstrukturen haben wir? 2. Welche Gefässe der Zusammenarbeit nutzen wir für was? 3. Wie gestalten wir aktuell die interne Kommunikation? 4. Welche Prozesse haben wir, in welchen eine Fachverantwortliche eine Rolle spielen könnte?	
B. Prozesse	5. Wie gestalten wir die Kommunikationsprozesse? 6. Wie gestalten bzw. entwickeln wir spezifische Prozesse im Fachgebiet der Fachveranwortung XY?	
C. Zusammenarbeitsgefässe	7. Welche Zusammenarbeitsgefässe haben wir in der Schule, bei Kooperationen über die Gemeinden hinweg? 8. Welche Verpflichtungen hat die Fachverantwortung XY in welchen Zusammenarbeitsgefässen? 9. Welche Gefässe nutzen wir für die Schul- und Unterrichtsentwicklung bezogen auf die Fachverantwortung XY? 10. Welche Gefässe nutzen wir für die Kooperation? Grosse Gemeinden mit mehreren Standorten 11. Wie vernetzen wir einzelne Standorte, Schulhäuser in der Konzeptarbeit und in der Umsetzung? 12. Wie vernetzen wir Fachpersonen wie Fachverantwortung, Fachschaften (z. B. Schulische Heilpädagoginnen, Heilpädagogen)?	
D. Kommunikation	13. Welche Kommunikationskanäle stehen zur Verfügung? 14. Welche Berechtigungen braucht die Fachverantwortung XY?	

2.2.5 Auftrag «Ausgestaltung Fachkarriere»

Ziel
Sie lernen die möglichen Fragestellungen zur Klärung in der Kultur, Strategie, Struktur kennen.
Sie setzen sich mit der konkreten Ausgestaltung der Fachkarriere anhand von Fallbeispielen auseinander bezogen auf die Dimensionen Kultur – Strategie – Struktur.

1. Wählen Sie in der Gruppe eine Fallkarte aus.

Einzelarbeit

2. Welche Fragen müsste die Schule zu Strategie, Kultur / Zusammenarbeit, Struktur diskutieren?

Gruppenarbeit

3. Was ist Ihre Erkenntnis aus dem Fallbeispiel?
   - Was nehmen Sie an Impuls für Ihre Schule mit?
   - Wie sind Sie das Thema des Fallbeispiels an Ihrer Schule angegangen?
   - Wo gibt es offene Fragen?
4. Halten Sie Ihre Erkenntnis aus der Gruppe zum Teilen mit anderen Personen auf dem Padlet fest.

QR-Code Padlet

Link zum Padlet-Board: Padlet Board

2.2.6 Fallkarten

Fall 1: Rollenklärung – Verhalten
Die Rolle und die konkreten Aufgaben der Koordinationsperson Verhalten müssen definiert werden. Es wird festgestellt, dass es Überschneidungen mit der Schulleitung, der Schulsozialarbeit, den Schulischen Heilpädagog/innen, den Sozialpädagog/innen gibt bezüglich Case Management, Schul- und Unterrichtsentwicklung, alternative Lernorte. Wer hat wo die Fallführung?

Fall 2: Ausgestaltung Aufgabe z. B. Koordinationsperson Verhalten
Die Fachverantwortlichen haben beratende Funktion. Ihr Wirken soll aber den Kindern und Jugendlichen zugute kommen. Aber was bedeutet dies genau? Sind sie mit den Kindern und Jugendlichen direkt am Arbeiten? Befähigen sie ihre Kolleg/innen, welche mit den Kindern arbeiten?

Fall 3: Fachverantwortliche IBBF - Haltung
Ein zentraler Aspekt der integrativen Begabungs- und Begabtenförderung ist die Stärkenorientierung sowie das bewusste Erkennen von Lernbedürfnissen von kognitiv begabten Kindern und Jugendlichen. Haltungsarbeit dazu ist im Team und zentral mit Unterstützung der Schulleitung wichtig. Dies braucht aber Zeit und Geduld. Welche Fragen müssen wir als Schule dazu klären?

Fall 4: Fachverantwortliche IBBF - Lektionenverteilung
Es ist aus Sicht Fachverantwortliche sinnvoll, nicht alle Lektionen zu binden, sondern einen flexiblen Einsatz zu ermöglichen. Eine Verteilung von einer Lektion pro Klasse sind für die Arbeit von Fachverantwortlichen nicht zielführend. Welche Fragen müssen wir klären?

Fall 5: Digitalität - Lernort Arbeitsplatz
Als Fachverantwortliche Digitalität bringe ich ein vertieftes Knowhow im Thema mit. Damit wir als Schule uns weiterentwickeln können orientiert an unserer Zielsetzung, biete ich interne Angebote für Weiterbildungen an. Ich möchte, dass all jene die Angebote nutzen, die die Kompetenzen noch nicht mitbringen, so dass wir uns als Schule weiterentwickeln können im Fachgebiet. Wie gelingt uns dies als Schule?

Fall 6: Digitalität - Organigramm
Als Fachverantwortliche Digitalität bringe ich ein vertieftes Wissen im Fachgebiet und in der Schul- und Unterrichtsentwicklung mit. Meine Funktion ist im Organigramm jedoch noch nicht ersichtlich. Ich bin in der Wahrnehmung der Schule eine «IT-Supporterin».

Fall 7: Fachverantwortliche an kleinen Schulen

Ich bin Schulleiter einer kleinen Schule. Es ist für mich herausfordernd, mich mit einer anderen Schule zusammenzuschliessen. Etliche Versuche, mich mit meinen Kollegen aus der grösseren Nachbargemeinde zu vernetzen, scheiterten. Ich finde nicht für jede Fachverantwortung eine Person in meinem Team.

Fall 8: Fachverantwortliche in einer grossen Schule mit acht Schuleinheiten

Ich bin Schulleiterin in einer grossen Gemeinde. Alle Schuleinheiten in der Gemeinde sind an der Ausarbeitung eines IBBF-Konzepts. Ich weiss aber gar nicht, was meine Kolleginnen und Kollegen an ihrer Schule machen. Für mich ist die Konzeptarbeit anspruchsvoll. Jede Schuleinheit hat eine IBBF-Fachverantwortliche mit einem Lektionenpool von 4-8 Lektionen.

3 Literatur, Quellen

https://volksschulbildung.lu.ch/unterricht_organisation/uo_fachkarrieren (Abgerufen am 20.1.2026)

Pool Maag. S. & Widmer-Wolf, P. (2025). Multiprofessionelle Teams stärken. Impulse für Schulleitungen inklusiver Schulen. Bern: Hep Verlag AG.

Baustein «System Schule stärken», https://schulenfuer-alle.lu.ch/book/66c58e27dec8d316af0745e3/66c5900925b9c33b4f0f55c3 (Abgerufen am 20.1.2026)

Projektleitung «Schulen für alle»
Martina Krieg, Dienststellenleiterin
Katja Weber, Projektkoordination Bildung und Innovation, Co-Projektleiterin «Schulen für alle»
Patrick Schmidt, Bereichsleiter Schulentwicklung, Co-Projektleiter «Schulen für alle»

Illustratorin
Nicole Gämperli

März 2026