

## Für eine «gesunde» Lehrplaneinführung

Was die Lehrplaneinführung mit der Gesundheit von Schülerinnen und Schülern, Lehrpersonen und Schulleitungen zu tun hat



Im Lehrplan 21 finden sich zahlreiche Kompetenzziele, die für die Gesundheit der Schülerinnen und Schüler bedeutungsvoll sind. Darüber hinaus ist die bevorstehende Schul-, Unterrichts- und Personalentwicklung hin zum neuen Lehrplan eine Herausforderung, die die Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen ganz unmittelbar betreffen kann. Neben Risiken gibt es auch Chancen, um Arbeiten und Lernen in der Schule gesundheitsförderlich zu gestalten.

Die folgende Zusammenstellung wirft sechs Schlaglichter auf die Lehrplaneinführung und deren Bedeutung für die Gesundheit:

- Schlaglicht 1: **Kompetenzziele des Lehrplans**
- Schlaglicht 2: **Lern- und Unterrichtsverständnis**
- Schlaglicht 3: **Entwicklungsplanung**
- Schlaglicht 4: **Zusammenarbeit**
- Schlaglicht 5: **Umgang mit Veränderungen**
- Schlaglicht 6: **Umgang mit Herausforderungen**

Die sechs Schlaglichter stärken die Aufmerksamkeit für jene Aspekte der Lehrplaneinführung, die sich als Stolpersteine und Risiken einerseits oder als Ressourcen und Chancen für die Gesundheit andererseits erweisen können. Was tun Schulen, denen die Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen – gerade angesichts der bevorstehenden Herausforderungen – und die Gesundheit ihrer Schülerinnen und Schüler ein Anliegen ist? Sie berücksichtigen die sechs Schlaglichter in ihrer Planung, um die Chancen für die Gesundheit zu nutzen und die Risiken zu minimieren.

Stolpersteine sind etwa Widerstand gegen Veränderungen, Konflikte im Team, ehrgeizige Zeitpläne oder Angst davor, was ein kompetenzorientierter Unterricht mit sich zu bringen scheint. Sie können Prozesse er-

schweren, Nerven strapazieren und die Beteiligten an ihre Grenzen bringen. Die Chancen liegen in Erfahrungen des Gelingens, zum Beispiel in der Zusammenarbeit, in der erfolgreichen Prozessgestaltung oder der Bewältigung der Herausforderungen. Solche Erfahrungen fördern das Wohlbefinden der Lehrpersonen und ihre Freude am Beruf. Sie begünstigen auch ihre Motivation, sich für das Gelingen von Entwicklungsprozessen einzusetzen.

Dass die Lehrpläneinführung so effektiver zu schaffen ist, darf als unmittelbare Motivation recht sein. Im Idealfall entwickelt sich aus solchen Erfahrungen eine Kultur der Zusammenarbeit, der Schulorganisation und der Schulentwicklung, die über die konkrete Herausforderung der Lehrpläneinführung hinaus wirksam bleibt. Damit erarbeitet sich eine Schule wertvolle Voraussetzungen, um die Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitung längerfristig zu begünstigen.

### **Verflechtung von Gesundheit und Schulqualität: Drei Ergänzungen zur Vertiefung**

Der Umgang mit Veränderungen, Entwicklungsplanung oder Zusammenarbeit – sie gehören so selbstverständlich zur Schulrealität, dass ihre Bedeutung für die Gesundheit leicht vergessen gehen kann.

Dazu drei Hinweise:

- Die sechs Schlaglichter auf den folgenden Seiten basieren auf dem **Orientierungsraster «Gesundheitsförderung in der Schule»**. Dieser beschreibt mit zahlreichen Leitsätzen und Indikatoren, was eine Gesundheitsfördernde Schule ausmacht – und zwar nicht nur in Bezug auf Unterrichtsinhalte und -ziele, sondern auch in Bezug auf Schulkultur, Schulorganisation und Schulentwicklung. Der Raster zeigt damit die Verflechtung zwischen Gesundheit und der Schulqualität umfassend auf.  
Download und Bestellung: [www.fhnw.ch/wbph-gesundheit-publikationen](http://www.fhnw.ch/wbph-gesundheit-publikationen)
- Einfacher wird der Perspektivenwechsel zwischen Schulqualität und Gesundheit, wenn sich Schulleitungen und Steuergruppen gezielt **mit Beratungspersonen austauschen**. In den Kantonen Aargau und Solothurn sind es die Schul- und Weiterbildungs-Coaches der Pädagogischen Hochschule FHNW, die die Lehrpläneinführung begleiten. Einige dieser Coaches haben sich spezifisch in Fragen der Gesundheitsförderung vertieft und sind auf diesen Perspektivenwechsel und die entsprechende Begleitung der Schulen vorbereitet.  
Weitere Informationen: [www.fhnw.ch/wbph-schulintern](http://www.fhnw.ch/wbph-schulintern)
- Schulen, die die Verflechtungen von Schulqualität und Gesundheit mindestens in Teilaspekten beachten und bewusst gestalten, können als **gesundheitsfördernde Schulen** gelten. Aargauer Schulen erfüllen damit das zentrale Kriterium, um Mitglied im kantonalen Netzwerk gesundheitsfördernder Schulen zu werden. Hier treffen sie auf Gleichgesinnte, lassen sich inspirieren, bestätigen und bestärken. Zudem werden sie als «Gesundheitsfördernde Schule» ausgezeichnet.  
Weitere Informationen: [www.gesundeschule-ag.ch](http://www.gesundeschule-ag.ch)

## Schlaglicht 1: Kompetenzziele des Lehrplans

---

*Betrifft Gesundheit* von Schülerinnen und Schülern

---

*Qualitätsanspruch aus der Sicht der Gesundheit* Der Aufbau gesundheitsbezogener Kompetenzen hat neben der Förderung von Fachkompetenzen einen hohen Stellenwert. Bezüge und Synergien zu sonstigen fachlichen und überfachlichen Inhalten und Zielen werden aktiv genutzt und gestaltet. Der Kompetenzaufbau ist über verschiedene Klassen und Stufen hinweg koordiniert.

(Orientierungsraster «Gesundheitsförderung in der Schule», Ausschnitt aus dem Leitsatz zur Dimension 6: «Aufbau gesundheitsbezogener Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler»)

---

*Bedeutung für die Gesundheit* Der Lehrplan 21 benennt zahlreiche Kompetenzen, die für die Gesundheitsförderung und Prävention wichtig sind: erstens zu klassischen Anliegen der Sucht- und Gewaltprävention, zweitens zur Gesundheitsförderung im Bereich der Ernährung, Bewegung, Sexualpädagogik, Risikokompetenz etc., drittens zur Förderung von Lebenskompetenzen.

Gesundheitsförderung ist also eng mit den sonstigen Zielen und Inhalten der Schule verflochten. Dies eröffnet ein grosses Synergiepotential. Es ermöglicht insbesondere, die Förderung gesundheitsbezogener Kompetenzen als festen Bestandteil des schulischen Auftrags zu verstehen. Das ist nicht nur für die Gesundheit ein Gewinn, sondern auch für das Zusammenleben und die Bewältigung von Herausforderungen im Schulalltag. Sei der Ausgangspunkt ein gesundheitsbezogenes oder ein fachspezifisches Ziel – das Bewusstsein dafür, dass eine bestimmte Kompetenz aus verschiedenen Perspektiven bedeutungsvoll ist, bringt das gesundheitsförderliche Potential des Lehrplans zur Entfaltung.

---

*Anhaltspunkte für die Planung* Die Kompetenzziele der Gesundheitsförderung sind auf verschiedene Fachbereiche des Lehrplans sowie die überfachlichen Kompetenzen verteilt. Will man Gesundheitsförderung mehr oder weniger systematisch verfolgen, bedeutet das: Die Lehrpersonen erkennen, welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen für die Gesundheit relevant sind. Sie berücksichtigen – oder nutzen – solche Zusammenhänge im Unterricht.

Zudem braucht es Absprachen zwischen Lehrpersonen, die verwandte Kompetenzziele in verschiedenen Fachbereiche bzw. Zyklen abdecken. Vielleicht ist eine derartige Systematisierung sogar ein Teil der Entwicklungsplanung und Zusammenarbeit (→ Schlaglichter 3 und 4).

---

*Konkrete Unterstützung* Die Lehrplananalyse der Beratungsstelle Gesundheitsbildung und Prävention der PH FHNW zeigt, welche Kompetenzziele des Lehrplans 21 für die Gesundheitsförderung relevant sind:

[www.fhnw.ch/wbph-gesundheit-publikationen](http://www.fhnw.ch/wbph-gesundheit-publikationen) → Lehrplan 21 und Gesundheit

Auf der Webseite der PH Zürich sind Planungshilfen zu Bewegung, Ernährung, Stress, Sucht, Gewalt, sexueller Gesundheit sowie Lebenskompetenzen im Aufbau:

[www.phzh.ch/plh-ges](http://www.phzh.ch/plh-ges)

## Schlaglicht 2: Lern- und Unterrichtsverständnis

---

### *Betrifft Gesundheit*

von Schülerinnen und Schülern, Lehrerinnen und Lehrern

---

### *Qualitätsanspruch aus der Sicht der Gesundheit*

Die Lehrpersonen berücksichtigen die Voraussetzungen und Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler und differenzieren den Unterricht entsprechend. Sie übertragen ihnen – angepasst auf deren Fähigkeiten – Verantwortung für den Lernprozess und unterstützen sie dabei, entsprechende Lernkompetenzen aufzubauen. Sie begleiten und beurteilen die Schülerinnen und Schüler ressourcenorientiert; es besteht ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und Lernschwierigkeiten. Die Schülerinnen und Schüler erleben das Geschehen im Unterricht insgesamt als verstehbar, handhabbar und sinnhaft.

(Orientierungsraster «Gesundheitsförderung in der Schule», Leitsatz zur Dimension 5 «Unterrichtsgestaltung»)

---

### *Bedeutung für die Gesundheit*

Die Entwicklung hin zum kompetenzorientierten Unterricht ist eine Chance für die Gesundheit. In einem solchen Unterricht lassen sich zentrale Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler integrieren: die Bedürfnisse nach Kompetenzerleben, nach Autonomieerfahrungen und nach sozialer Eingebundenheit. Dies begünstigt nicht nur ihre Arbeitsmotivation, sondern auch ihre psychische Gesundheit. Darüber hinaus gelingt es den Schülerinnen und Schülern eher, die Anforderungen und das Geschehen im Unterricht zu verstehen, ihnen einen Sinn abzugewinnen und sie zu bewältigen. Auch dies ist günstig für ihre gesunde Entwicklung.

Für Lehrpersonen mag eine Unterrichtsentwicklung in diese Richtung anspruchsvoll sein. Gleichzeitig sind die Merkmale des kompetenzorientierten Unterrichts aber auch für die Lehrpersonen vorteilhaft, von einer respektvollen Arbeitsatmosphäre etwa profitieren auch sie. Oder übernehmen die Schülerinnen und Schüler ihren Anteil an der Verantwortung am Lernprozess, müssen Lehrpersonen nicht ständig alles kontrollieren und «im Griff» haben.

---

### *Anhaltspunkte für die Planung*

Der Lehrplan 21 benennt die didaktischen Qualitätsmerkmale des kompetenzorientierten Lern- und Unterrichtsverständnisses. Für die Gesundheit bedeutungsvoll sind etwa: transparente Ziele und Leistungserwartungen, respektvolle Arbeitsatmosphäre mit einer entsprechenden Kommunikations-, Feedback- und Fehlerkultur, dialogische Gesprächsführung, positives Schul- und Klassenklima, die Förderung von Selbststeuerung sowie effektives Klassenmanagement zur Schaffung einer störungsarmen Lernumgebung.

Die Unterrichtsentwicklung in diese Richtung dürfte für viele Schulen den Kern der Lehrpläneinführung ausmachen (→ Schlaglichter 3, 4 und 5) und in der entsprechenden Weiterbildungsplanung sichtbar werden.

---

### *Konkrete Unterstützung*

Die Beratungsstelle Unterrichtsentwicklung der PH FHNW hat Aspekte des kompetenzorientierten Unterrichts so zusammengefasst, dass sie in Kollegien und Unterrichtsteams für den Dialog über Unterrichtsentwicklung genutzt werden können:

[www.schul-in.ch/lp21\\_plakate.cfm](http://www.schul-in.ch/lp21_plakate.cfm)

Die Schul- und Weiterbildungscoaches der PH FHNW begleiten Schulleitungen und Steuergruppen bei der Weiterbildungsplanung:

[www.fhnw.ch/wbph-schulintern](http://www.fhnw.ch/wbph-schulintern)

## Schlaglicht 3: Entwicklungsplanung

---

### *Betrifft Gesundheit*

von Lehrerinnen und Lehrern, Schulleiterinnen und Schulleitern

---

### *Qualitätsanspruch aus der Sicht der Gesundheit*

Die schulischen Strukturen, Prozesse, Regeln und Instrumente sowie die Ausstattung und der Umgang mit Ressourcen sind darauf ausgerichtet, die Aufgaben aller Beteiligten zu erleichtern und die gesteckten Ziele tatsächlich und mit einem vertretbaren Aufwand zu erreichen. Ziele und Prozesse sind aufeinander abgestimmt und aufwandbewusst konzipiert. Die Schulorganisation ist transparent; die Voraussetzungen für eine Kultur der Verbindlichkeit sind gegeben. Mit Dilemmata zwischen Wünsch- und Machbarem sowie damit einhergehenden Meinungsverschiedenheiten wird offen und transparent umgegangen.

(Orientierungsraster «Gesundheitsförderung in der Schule», Leitsatz zur Dimension 3 «Schulorganisation»)

---

### *Bedeutung für die Gesundheit*

Planungen und Prozesse, die von den Beteiligten als verstehbar, sinnvoll und handhabbar erlebt werden und die zu konkreten Erfolgserlebnissen mit regelmässig spürbaren Fortschritten führen, geben Kraft und Zuversicht für die Schul- und Unterrichtsentwicklung. Sie helfen zu verhindern, dass Prozesse ins Leere laufen, Ressourcen überstrapaziert werden und Meinungsdivergenzen zu Konflikten auswachsen.

Eine realistische Etappierung und Ressourcenplanung lässt Spielraum für Unvorhergesehenes und beugt der zeitlichen Überforderung vor. Die Abstimmung verschiedener Ziele und Prozesse, eine sorgfältige Prozessplanung und -umsetzung erhöhen die Wahrscheinlichkeit, die gesteckten Ziele tatsächlich und mit einem vertretbaren Aufwand zu erreichen. Dies ist nicht nur im Interesse der Sache, sondern auch bedeutungsvoll für den Ressourcenhaushalt und damit für die Gesundheit der Beteiligten.

---

### *Anhaltspunkte für die Planung*

Eine sorgfältige Standortbestimmung zu Beginn der Lehrpläneinführung gibt Aufschluss über Ziele und Baustellen, aber auch über Stärken und Ressourcen, an denen man nicht mehr arbeiten, sondern auf die man bauen kann. Auf dieser Basis entsteht ein Mehrjahresprogramm, in dem die bevorstehenden vier bis sechs Jahre ins Auge gefasst werden. Daraus abgeleitete Jahresprogramme zeigen konkrete Termine und Aufträge bezüglich Weiterbildungen, der Arbeit in den Unterrichtsteams (→ Schlaglicht 4) sowie Verknüpfungen mit anderen Projekten der Schule. Zwischenevaluationen halten die Schule auf Kurs.

Die Entwicklungsplanung ist der Dreh- und Angelpunkt auch für die übrigen Schlaglichter dieser Zusammenstellung. Hier müssen auch Voraussetzungen zum Umgang mit Veränderungen und Herausforderungen sowie zur Unterrichtsentwicklung und Zusammenarbeit berücksichtigt werden. Gleichzeitig können Ziele gesetzt werden, um Ansprüche der anderen Schlaglichter aufzunehmen und damit die Wahrscheinlichkeit des Gelingens zu erhöhen.

---

### *Konkrete Unterstützung*

Zum Planungskonzept und zur Standortbestimmung hat das Ressort Schulinterne Weiterbildung und Beratung der PH FHNW ein idealtypisches Vorgehen zusammengestellt, zu finden im Download-Bereich der folgenden Webseite:  
[www.ph.fhnw.ch/lpag-2018](http://www.ph.fhnw.ch/lpag-2018)

---

## Schlaglicht 4: Zusammenarbeit

---

### *Betrifft Gesundheit*

von Lehrerinnen und Lehrern, Schulleiterinnen und Schulleitern

---

### *Qualitätsanspruch aus der Sicht der Gesundheit*

Schulleitung und Lehrpersonen begegnen sich gegenseitig freundlich und vertrauensvoll; es besteht eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung, Wertschätzung und Unterstützung. Die Rollen aller Beteiligten sind geklärt, Verbindlichkeiten und individuelle Handlungsspielräume sinnvoll balanciert. Die Voraussetzungen für eine gelingende Kooperation sind gegeben.

(Orientierungsraster «Gesundheitsförderung in der Schule», Ausschnitt aus dem Leitsatz zur Dimension 4 «Beziehungsqualität und Zusammenarbeit des Schulpersonals»)

---

### *Bedeutung für die Gesundheit*

Die Beziehungsqualität hat einen wesentlichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beteiligten. Soziale Unterstützung gilt als zentrale Ressource für die Gesundheit im Lehrberuf. Funktionale Rollenklarheit beugt Konflikten und «Kompetenzgerangel» vor und ermöglicht allen Beteiligten eine höhere Handlungssicherheit. Verbindlichkeit und Autonomie schränken sich naturgemäss gegenseitig ein. Dieses Dilemma ist eine potentielle Belastung. Es kann nicht gelöst, sondern nur balanciert werden.

Zusammenarbeit kann als bereichernd und aufbauend oder aber als konfliktrüchrig und frustrierend, als Abnutzungskampf erlebt werden. Gelingende Kooperation stärkt das Kompetenzerleben und die Berufszufriedenheit. Nicht-gelingende Kooperation dagegen kann ausserordentlich belastend sein, z.B. als Zeitfresser und Konfliktquelle.

---

### *Anhaltspunkte für die Planung*

Bei der Einführung des Lehrplans 21 ist die Zusammenarbeit erstens wichtig, wenn die Planungs- und Steuerungsarbeiten der Schulleitung einerseits und Umsetzungs- und Entwicklungsarbeiten der Lehrpersonen andererseits zusammenpassen müssen. Hier geht es insbesondere um die funktionale Rollenklarheit sowie die Balance von verbindlichen Abmachungen und autonomen Handlungsspielräumen.

Zweitens fordert die Lehrpläneinführung die Zusammenarbeit unter den Lehrpersonen, sei es zur Unterrichtsentwicklung ganz allgemein oder zu spezifischen Anliegen der Gesundheitsförderung (→ Schlaglichter 1 und 2). Wesentliches Arbeitsgefäss hierfür sind die Unterrichtsteams. Das Funktionieren der Unterrichtsteams ist eine der Schlüsselstellen der Lehrpläneinführung überhaupt. Es braucht neben der individuellen Bereitschaft strukturelle Voraussetzungen, Ressourcen, Instrumente, Gefässe und Erwartungshaltungen. Ein regelmässiger Austausch über die Qualität der Zusammenarbeit ist hilfreich und manchmal unumgänglich, um Störungen anzusprechen und möglichst zu beheben.

---

### *Konkrete Unterstützung*

Die Beratungsstelle Gesundheitsbildung und Prävention der PH FHNW hat eine Reihe von Workshops zusammengestellt, um in Kollegien einen Aufbruch in eine Kultur der Wertschätzung und gegenseitigen Unterstützung zu initiieren:

[www.fhnw.ch/wbph-gesundheit-projekte](http://www.fhnw.ch/wbph-gesundheit-projekte)

Die Beratungsstelle Unterrichtsentwicklung der PH FHNW unterstützt Unterrichtsteams beim Aufbau einer effektiven Zusammenarbeit:

<http://schul-in.ch/zusammenarbeit.cfm>

---

## Schlaglicht 5: Umgang mit Veränderungen

---

### *Betrifft Gesundheit*

von Lehrerinnen und Lehrern, Schulleiterinnen und Schulleitern

---

### *Qualitätsanspruch aus der Sicht der Gesundheit*

Sowohl bei den Lehrpersonen als auch bei der Schulleitung besteht eine grundsätzliche Offenheit, neue Konzepte und Lösungen zu erarbeiten und zu erproben, um die Schule neuen Anforderungen anzupassen und um einen guten (funktionsfähigen, schülergerechten und lernwirksamen) Lehr-Lernbetrieb zu ermöglichen. Die Weiterentwicklung der Schule und die Sorge für Beibehaltung des Bewährten sind ausgewogen.

(Orientierungsraaster «Gesundheitsförderung in der Schule», Dimension 1 «Grundhaltungen und Konzepte», Ausschnitt aus dem Aspekt 1.4 «Haltung gegenüber Veränderungen»)

---

### *Bedeutung für die Gesundheit*

Offenheit gegenüber Veränderungen ermöglicht, die anstehende Lehrpläneinführung proaktiv, unter Ausübung eigener Kontrolle und Autonomie anzugehen. Dies eröffnet breitere Handlungsspielräume, die eigenen Absichten und Sinnbezüge zu verwirklichen, als wenn die Entwicklung unter Handlungsdruck verfolgt und umgesetzt werden muss. Die Balance zwischen Neuerungen und Bewährtem trägt vorhandenen Ressourcen und Sinnbezügen Rechnung. Autonomie und Sinn zu erleben, ist der Motivation und der Gesundheit zuträglich.

---

### *Anhaltspunkte für die Planung*

Wie gelingt es, die Lehrpläneinführung trotz allfälligen Widerständen anzugehen? Ein wesentlicher Schlüssel ist, sich die eigenen Vorstellungen einer guten Schule vor Augen zu halten und sich bewusst zu machen, was davon bereits realisiert ist oder im Laufe der bevorstehenden Entwicklung realisiert werden kann. Ebenso braucht es ein Bewusstsein für die eigenen Ressourcen und Stärken, die erhalten bleiben sollen. In der Regel ist das eine gemeinsame Aufgabe des ganzen Kollegiums oder eines Unterrichtsteams (→ Schlaglicht 4).

Voraussetzung dafür ist, offen über Notwendigkeiten, Herausforderungen und Potentiale zu sprechen, die Herausforderungen wie auch die Einstellung dazu als gestaltbar zu verstehen und schliesslich zu Haltungen zu finden, die der Bewältigung der bevorstehenden Herausforderung insgesamt dienlich sind. Stimmen Hauptstossrichtung und Zuversicht, erträgt es auch kritische Haltungen, ohne das Gesamtprojekt zu gefährden. Mehr noch: Kritische Haltungen tragen dazu bei, Bewährtes im Auge zu behalten und ihm Sorge zu tragen.

Gleichzeitig lohnt es sich, die Bereitschaft zum Umgang mit Veränderungen in der Entwicklungsplanung zu berücksichtigen (→ Schlaglicht 3). Hier zeigt sich insbesondere der Umgang mit dem Faktor Zeit: Sie braucht es, um Entwicklungen, Positionsbezüge und Klärungen in kleinen Schritten zu machen, wo sich dies als sinnvoll oder unumgänglich erweist.

---

### *Konkrete Unterstützung*

Die Beratung durch einen Schul- und Weiterbildungscoach der PH FHNW ist hilfreich, um Chancen der bevorstehenden Entwicklung zu erkennen und eine Balance zwischen Bewährtem und Neuerungen zu finden:

[www.fhnw.ch/wbph-schulintern](http://www.fhnw.ch/wbph-schulintern)

---



## Schlaglicht 6: Umgang mit Herausforderungen

---

<i>Betrifft Gesundheit</i>	von Lehrerinnen und Lehrern, Schulleiterinnen und Schulleitern
<i>Qualitätsanspruch aus der Sicht der Gesundheit</i>	<p>Schulleitung und Lehrpersonen wenden bewusst und systematisch Techniken des Selbstmanagements an. Die Schulleitung ist aufmerksam auf alltägliche Belastungen sowie Belastungsspitzen der Mitarbeitenden.</p> <p>(Orientierungsraster «Gesundheitsförderung in der Schule», Dimension 2 «Schulführung», Ausschnitt bzw. Anpassungen aus den Aspekten 2.3 und 2.4 «Aufmerksamkeit für die Ressourcen und Belastungen der Mitarbeitenden» und «Selbstmanagement und Vorbildfunktion der Schulführung»)</p>
<i>Bedeutung für die Gesundheit</i>	<p>Selbstmanagement ist zentral, um anforderungsreiche Situationen gesund zu meistern. Dazu gehören die Arbeitsorganisation, die emotionale Regulierung in Stresssituationen sowie die Erholung ausserhalb der Arbeit, um die Batterien wieder aufzuladen. Gehen Schulleitungen bewusst mit ihren eigenen Ressourcen und Belastungen um, sind sie zudem aufmerksamer auf die Ressourcen und Belastungen ihrer Lehrpersonen.</p>
<i>Anhaltspunkte für die Planung</i>	<p>Nehmen Lehrpersonen und Schulleitung die Lehrpläneinführung sportlich oder erleben sie sie als Belastung? Dies ist von Person zu Person unterschiedlich und hat mit den jeweiligen Ressourcen, Erfahrungen und Erwartungen zu tun. Erwartungen werden aber auch geteilt und können sich in Gruppen angleichen. Deshalb empfiehlt sich, im Kollegium oder im Unterrichtsteam über die erwarteten Belastungen zu sprechen (→ Schlaglicht 4). Überzogene Befürchtungen können sich so relativieren; berechtigten Befürchtungen gilt es Rechnung zu tragen: institutionell in der Entwicklungsplanung (→ Schlaglicht 3), individuell mit Selbstmanagement.</p> <p>Ein bewusstes und gezieltes Selbstmanagement wird oft erst in Erwägung gezogen, wenn die eigenen Grenzen schon spürbar geworden sind. Dann ist es meist umso dringlicher – was auch heisst: Die Kräfte können schon so limitiert sein, dass der Aufwand zu viel sein kann, ein Selbstmanagement zu entwickeln. Denn diese Entwicklung gelingt nicht von heute auf morgen; Selbstmanagement braucht Übung. Ein Ausblick auf bevorstehende Belastungen kann Anlass sein, dies in Angriff zu nehmen. Die Entwicklung gelingt wiederum einfacher, wenn man in vertrauter Umgebung auf soziale Unterstützung zählen kann (→ Schlaglicht 4).</p> <p>Eine derartige Unterstützung ist auch Teil einer präventiven Personalführung, was bedeutet: Die Schulleitung fragt im Mitarbeitendengespräch systematisch nach Belastungen, Gesundheitsverhalten und Selbstmanagement sowie nach Anliegen an eine gesundheitsförderliche Schulorganisation. Sie sucht mit den Betroffenen bei Bedarf nach ressourcenorientierten Bewältigungs- und Entlastungsmöglichkeiten und unterstützt sie dabei, ein angemessenes Selbstmanagement zu pflegen bzw. zu entwickeln.</p>
<i>Konkrete Unterstützung</i>	<p>Das Kursprogramm 2018 der PH FHNW führt eine Reihe von Weiterbildungsangeboten zum Selbstmanagement von Lehrpersonen und Schulleitungen: <a href="http://www.fhnw.ch/wbph-gesundheit-kurse">www.fhnw.ch/wbph-gesundheit-kurse</a></p> <p>Ein analoges Angebot für 2019 ist in Vorbereitung.</p>