



weiterkommen.

PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE

SZH-Kongress 2026

Kooperation³

Annemarie Kummer Wyss & Aldina Hartmann

Pädagogische Hochschule Luzern
Masterstudiengang Schulische Heilpädagogik

Kooperativ³ an der PH Luzern – Kooperation horizontal, vertikal, innen, aussen und zwischendrin

- Ausgangslage: Heil-/Sonderpädagogik an der PH Luzern seit 2021: «Man kann nicht nicht kooperieren»
- Fokus: Themenbereich «Zusammenarbeit & Beratung»
- Psychologische Sicherheit als «Rahmen» für
 - Erfahrungen und Rückmeldungen von Studierenden
 - Einblick in Übungen zum kooperativen Lernen (horizontal, vertikal, innen, aussen und zwischendrin...)

Zitate aus einer Befragung der Studierenden im 2. und 3. Studienjahr im Frühling 2026

Rücklauf: fast 100% (3 von 307 Studierenden haben nicht teilgenommen)

Fragen, die hier eine Rolle spielen:

Hat sich die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen in der Berufspraxis während Studium verändert? (89% Ja, 11 % Nein):

JA: Was hat sich verändert (1-3 konkrete Situationen und ihre Wirkungen benennen)?

NEIN: Warum...?

Nicht berücksichtigt
sind in dieser
Darstellung
Modulanlässe zur Heil-
und Sonderpädagogik,
die in den
Studiengängen für
Zyklus 1- und 2-
Lehrpersonen sowie für
Lehrpersonen der SEK
II (Berufsbildung über
die Weiterbildung,
Gymnasialbildung in
der Ausbildung)
integral angeboten
werden.

Kooperation als roter Faden im erneuerten Curriculum

Sonder- und Heilpädagogik an der PH Luzern



mit Unterstützung durch
ChatGPT erstellt

Heil- und
Sonderpädagogik an der
PH Luzern ist in **5
Fachbereichen**
organisiert:

- Fachwissenschaften
und Fachdidaktik (FW)
- Bildungs- und
Sozialwissenschaften
(BW)
- Berufsstudien (BE)
- Differenzielle
Heilpädagogik (DH)
- Alltag & Wissenschaft
(Masterarbeit und
Schul- und Unter-
richtsentwicklung)

FW und BW beinhalten
je 3 Themenbereiche.

BW:

- Diversität &
Gesellschaft
- Professions-
verständnis
- **Zusammenarbeit &
Beratung**

Themenfeld «Zusammenarbeit & Beratung ZB»

Kooperation als Schlüssel für schulische Inklusion



Die Thematik wird zusätzlich durch
das Themenfeld «Zusammenarbeit &
Beratung ZB» mit verschiedenen
Modulanlässen repräsentiert.



Kooperation von Lehrpersonen und
weiteren Fachpersonen stellt gemäss
z.B. Lütje-Klose et al. (2024) oder
Kummer Wyss (2017) eine zentrale
Voraussetzung für die Umsetzung
schulischer Inklusion dar.



Ziel der ZB-Module

Studierende reflektieren und entwickeln ihre
professionelle Rolle in der Zusammenarbeit
in ihren konkreten systemischen Zusammenhängen –
bezogen auf:

- förder- und unterrichtsbezogene Kooperation
- multiprofessionelle Teamarbeit
- alternative Tätigkeitsfelder
- Beratungsaufgaben

Modulanlässe im Themenfeld ZB

1

Unterrichtsbezogene Zusammenarbeit



inkl. Videoanalyse



Reflexion der individuellen
Kommunikationsmuster in
Kooperationssituationen

2

Interdisziplinäre Zusammenarbeit, multiprofessionelle Teamarbeit



inkl. Portfolio und Analysen zum
professionellen Kooperationskontext



einer spezifischen Zusammen-
arbeitsinteraktion



sowie Hospitationserfahrungen im
pädagogisch-therapeutischen
Schul-Support-System

3

Alternative Berufspraxis



inkl. Portfolio



mit Berichten aus Praktikum
und Institutionsbesuch

4

Beratung



inkl. Lerntagebuch



und Peer Feedback



Ziel: Kompetente, kooperationsfähige Fachpersonen für eine inklusive Schule

RAHMEN: Psychologische Sicherheit

(weil: Aspekte psychologischer Sicherheit bedeutsam erwähnt in Evaluationen zum Studium aus Studierenden- und Dozierendensicht)

Der «psychologischen Sicherheit» kommt in Bezug auf die erfolgreiche Zusammenarbeit in Teams eine zentrale Rolle zu. Vgl. Googles «Project Aristoteles» (2012): Was macht ein gutes Team aus? Wir wollen den Bauplan! (Annahme: kluge kompetente Köpfe, ähnlich tickende Menschen, zur Teamaufgabe passende Qualifizierte)

1. Psychologische Sicherheit

2. Zuverlässigkeit (von allen)
3. Struktur und Übersichtlichkeit (bzgl. Zielen, Aufgaben, Erwartungen)
4. Sinn (individuelle Motive...)
5. Einfluss / Effekt / Wirkung (der eigenen Arbeit auf das Gesamtsystem)



Rahmen: Psychologische Sicherheit...

...ist «eine von den Mitgliedern eines Teams geteilte Überzeugung, dass es im Team sicher ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen.»

(Edmondson, 2020)

Oder:

Psychologische Sicherheit beschreibt ein Arbeitsklima, das von gegenseitigem Respekt und zwischenmenschlichem Vertrauen geprägt ist, das es den Teammitgliedern ermöglicht, «sich

- einbezogen zu fühlen,
 - sicher zu lernen,
 - sicher etwas beizutragen und
 - sicher den Status quo herauszufordern
- und das alles ohne Angst in irgendeiner Weise blamiert, ausgegrenzt oder bestraft zu werden» (Clark, 2020).



Psychologische
Sicherheit 1:
«Anerkennungspraxis»

Dazugehörigkeit, Anerkennung und Wertschätzung – aus Studierendensicht

Es ist toll und bereichernd, dass wir in einer fixen Seminar- und Mentoratsgruppe sind und uns deshalb fast wöchentlich sehen. Dies führt zu viel Vertrauen und fördert den Austausch.

Wir haben uns gut ergänzt, in einem ähnlichen Tempo gearbeitet, konnten uns aufeinander verlassen.

familiäre Stimmung, tolles Miteinander, wertschätzend und hilfsbereit
(bezogen auf das Mentorat)

Es hat mich emotional aufgefangen, wenn dies nötig war, umgekehrt konnte ich auch für die anderen da sein. Ich fühlte mich dazugehörig, aktiv, lebendig – erlebte Gemeinschaft – für mich Inklusion pur. (bezogen auf die mündl. Masterprüfung)

Wir sind, zusammen mit der Mentorin, wie eine kleine Familie. Haben uns immer unterstützt.

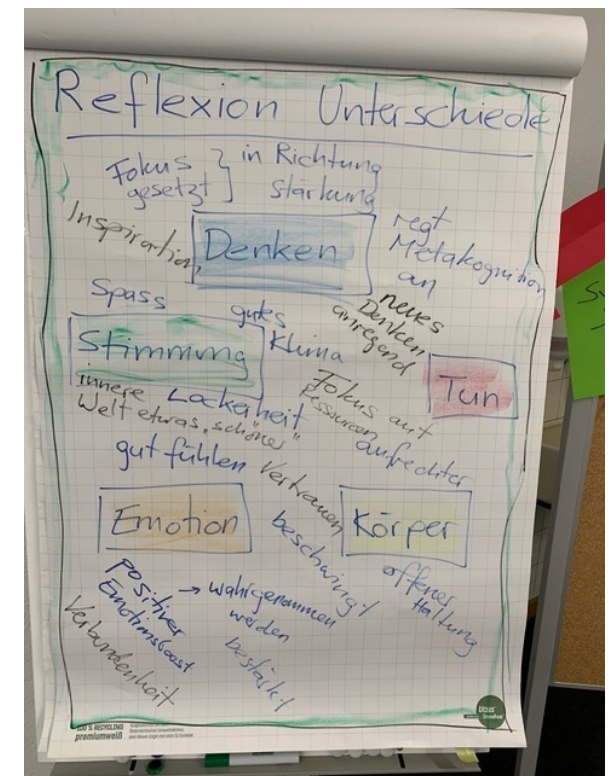
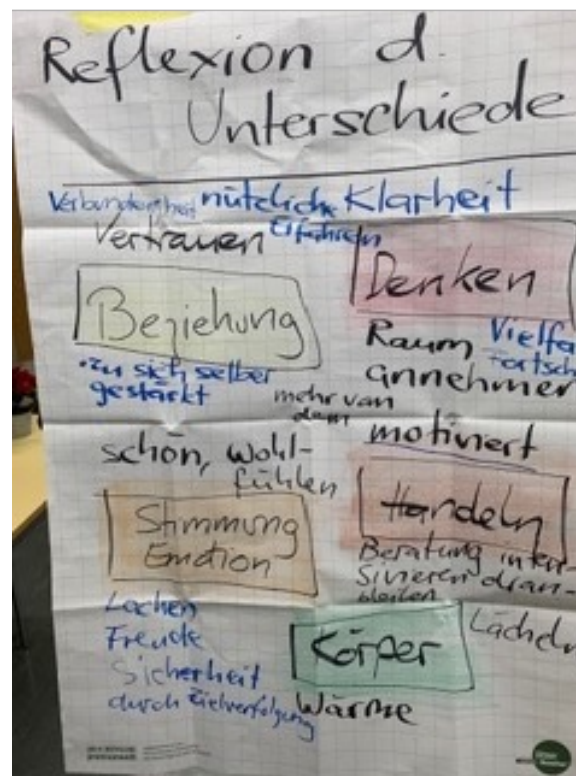
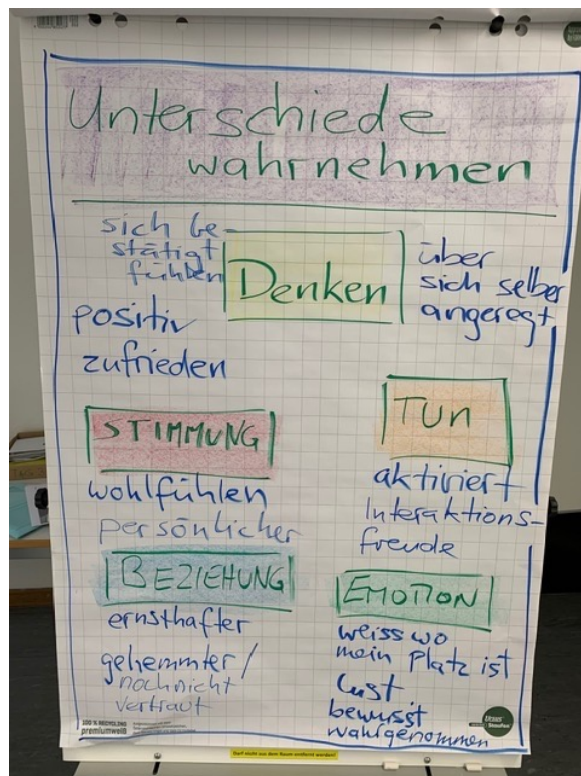
Kernerkenntnisse:

- Fixe Zuteilung in Mentorats- und Seminargruppe unterstützt Zugehörigkeitsgefühl und Vertrauen
- Kooperative Lern- und Prüfungssituationen wirken unterstützend

(horizontal und vertikal, v.a. zu Mentoratspersonen, ZB-/PV-Dozierenden)



Übung: Wohlwollendes Hypothesisieren – Reflexion der Wirkung



Psychologische
Sicherheit 2:
Sicher lernen / Fehler
machen dürfen

Sicher lernen und Fehler machen dürfen – aus Studierendensicht

Ich muss nicht alles können. Meine Kolleginnen ergänzen mich und ich ergänze meine Kolleginnen.

In einer Mentoratsgruppe zu sein, bei der grundsätzlich jeder Fehler machen darf, in der jede Frage gestellt werden kann, ohne dass bewertet wird, in der ich Schwächen offen zugeben kann und dann gestützt werde, ist für mich das Wertvollste, was ich an der PH erlebt habe. Ich habe nun und für die Zukunft ein Netz, wo ich mich melden kann und wo ich weiss, dass ich sicherlich Unterstützung erhalten werde, egal, worum es geht. Ich kann alle Probleme, denen ich in der Praxis begegne, anbringen und erhalte Unterstützung dazu.

[Ich bin] offener [geworden] bezüglich Unterstützung suchen und annehmen.

Generell merke ich, dass es sich lohnt, andere um Rat zu fragen.

Kernerkenntnisse:

- Der „sichere Ort“ der Mentoratsgruppe fördert „sicheres Lernen“
- Kooperative Lernsituationen schaffen Vertrauen, Fehlermachen darf sein, ergo auch Lernen!

(v.a. horizontal unter Studierenden, von innen (Studium) aber auch mit Aussenwirkung)

Psychologische
Sicherheit 3:
teilhaben, beitragen

Teilhaben, beitragen – aus Studierendensicht

Ich kann neu Gelerntes von der PH in mein Unterrichtsteam hereinbringen. Oft hängt dies mit Praxisbeispielen von anderen Studierenden zusammen. Die Ideen wurden bereits in der Praxis geprüft.

Austausch über Fachthemen, ich stehe beratend zur Verfügung, werde involviert und meine Meinung ist gefragt.

Ich gehe bewusster mit unterschiedlichen Sichtweisen um. Ich höre heute genauer hin und versuche, andere Perspektiven stärker mitzudenken. Das unterstützt eine konstruktive Zusammenarbeit und erleichtert das Finden gemeinsamer Lösungen.

Das Wissen, dass jede Person Ressourcen hat und ein tolles Stück zu einer Lösung beitragen kann, hat sich gefestigt. Ich kann Theorien gezielt einsetzen, um damit kooperative Prozesse anzustossen, und habe diese praktisch ausprobiert und professionalisiert.

Kernerkenntnisse:

- Studierende berichten vom Beitragen und Teilhaben sowohl nach innen (Studium) als auch nach aussen (Arbeitsplatz)
- Gegenseitige Ressourcenorientierung wird stark spürbar

(aussen, v.a. horizontal)



Übung: Erfahrungs-Bericht

Erfahrungsbericht: Umgang mit selbstreflexiven, auf Prozesse ausgerichtete, eher offen formulierten LN

Ausgelöst werden:

Viel Unsicherheit (Mache ich es richtig? Was genau muss ich tun, damit es richtig ist? Usw.)

- > Z.T. Ärger über die Aufgabe (schwammig, unklar...)
- > Widerstand

Gamechanger ist oft das Peerfeedback

- > Ich bin richtig.
- > Anderen geht es auch so.
- > (be-)stärkende Peer-Feedbacks im «sicheren» Mentoratsrahmen.

Mentorat als «sicherer» Hafen – Ich darf alles fragen, die Unsicherheiten und Unwägbarkeiten des Tages haben hier Platz.

- > Fragen klären, Ärger abladen.
- > Aufbau von engeren Beziehungen mit Stud-Kolleginnen → bietet Sicherheit



Psychologische
Sicherheit 4:
sich positionieren und den Status
Quo herausfordern

Sich positionieren, den Status Quo herausfordern – aus Studierendensicht

Ich kenne meine Rolle besser. Ich weiss, was ich gerne machen würde und wie ich meine Arbeit gestalten will, ich weiss auch, was ich von der Schule und meinen Arbeitskollegen bräuchte. Ich habe mich sehr damit auseinandergesetzt, was der Beruf und die Rolle für mich bedeuten und wie ich meine Arbeit gestalten möchte.

Ich beziehe viel klarer Stellung. Normalerweise bin ich ein ziemlicher "People pleaser", doch mein Wissen hauptsächlich aus den Modulen PB, ZB und PV haben meine Haltung verändert.

Ich habe heute ein viel klareres Verständnis meiner Rolle und kann diese bewusster umsetzen, was mir hilft, sicherer und klarer in der Zusammenarbeit aufzutreten.

... ich habe eine klarere Haltung als vor dem Studium. Mehr Wissen führt zu klarer und besserer Beratung: Ich kann Vorschläge klarer begründen und hinter meiner Meinung stehen.

Kernerkenntnisse:

➤ Persönlich
wahrgenommener
Kompetenzzuwachs
führt zu «sicherer»
Positionierung

(innen und aussen,
vertikal und horizontal und
zwischen drin)