

*Campus BWP 5. Kooperationswerkstatt Lehrkräftebildung Juli 2024*

Kompetenzanalysen von Lehrkräften  
beruflicher Schulen  
Konsequenzen für Lehrkräftebildung und  
Schulentwicklung  
*Anne Traum & Franz Kaiser*

## Erkenntnisinteresse

### Was wollten wir wissen?

Welche Bedingungen prägen die Arbeit beruflicher Lehrkräfte? +  
Welche Kompetenzen benötigen berufliche Lehrkräfte, um  
gesund und erfolgreich in ihrem Beruf tätig zu sein?

### Ziel(e) der Arbeit:

- Untersuchung der tatsächlichen Herausforderungen
- Ermittlung der erforderlichen Kompetenzen
- Verbesserung der Gewinnung und Qualifizierung von Lehrkräften an beruflichen Schulen



## Vorgehen – Was haben wir gemacht?

1. Objektiv-bedingungsbezogene Tätigkeitsanalysen in beruflichen Schulen (TAG-MA)
2. Ableitung von Kompetenzen (TASK)
3. Validierung der Kompetenzen mit Lehrkräften an beruflichen Schulen (MV) (SLT)
4. Validierung der Kompetenzen mit Lehrkräften (international) (SLT)

**TAG-MA:** Verfahren zur Tätigkeitsanalyse und –gestaltung bei mentalen Arbeitsanforderungen

**TASK:** Task Analysis to identify abilities, skills and knowledge

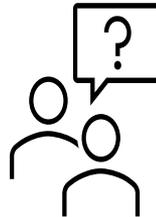
**SLT:** Strukturlegetechnik

## Objektive Analysen

Methode der **objektiv-bedingungsbezogene Arbeitsanalyse**



Beobachtungen von Störungen,  
Aufgaben, Hindernissen



Fragen nach zugrundeliegenden  
Prozessen, versteckten  
Informationen



Einstufung der Arbeitsmerkmale auf  
inhaltlich verankerten Skalen

Besser, Traum, Salber, Kaiser & Rau, 2024

## Bereiche im Beobachtungsbogen

- Kooperation
- Delegation
- Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit
- Sequentielle Vollständigkeit
- Aufgabenvielfalt
- Zugang zu Informationen
- **Qualität des Feedbacks**
- Unterbrechungen und Störungen
- Planbarkeit
- Grad der zeitlichen Freiheit
- Entscheidungsfreiheit
- Kognitives Anspruchsniveau
- Ergebnisverantwortung
- Emotionale Arbeitsanforderungen

**Bogen wird von  
Beobachter:innen  
ausgefüllt**

Skalen

**A4.2 Güte von Rückmeldungen**

Die Skala stuft nach der Güte von Rückmeldungen, die mit steigender Differenzierbarkeit anwächst. Damit Rückmeldungen über den Arbeitsfortschritt wirksam werden können, müssen sie detailliert genug sein. Dies ist u.a. dann gegeben, wenn Anfang und Ende der eigenen Tätigkeit erkennbar sind und die Tätigkeit in Abschnitte gliederbar ist. Beides hilft um bestimmen zu können, in welchem Abstand sich der Arbeitende von der Zielerreichung befindet. Zudem kann die Information, die der Arbeitende bei auftretenden Fehlern erhält, unterschiedlicher Güte sein.

Zu erheben für die Gesamttätigkeit oder für Teilaufträge, wenn die Gesamttätigkeit aus mehreren Teilaufträgen besteht. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antwortmöglichkeiten aus.

Stufe	TA1	TA2	TA3	TA4	TAS	GT
A						
B						
C						
D						
E						
F						
G						
H						

**Stufe A** Rückmeldungen sind nicht vorgesehen. Vereinzelt sind aber Rückmeldungen aus Lobenden/tadehden Bemerkungen ableitbar oder es gibt Hinweise durch Kunden oder Kollegen.  
Die gegebenen Rückmeldungen sind nicht konstruktiv nutzbar, d.h. sie können keine Veränderung der Arbeitsweise oder korrigierende Handlungen auslösen (z.B. wenn Rückmeldung nur in Form von Lohn- ablagen oder -zuschlägen erfolgen).

**Stufe B/C** Eine fehlende Nutzbarkeit ist gegeben:  
- wenn es nicht möglich ist festzustellen, wo, wann, wie und wodurch Fehler verursacht wurden  
- wenn Rückmeldungen zu spät und zu groß sind (Beispiel: Rückmeldung der Verkaufszahlen am 1. nächstfolgenden Tag).

Verfahren zur Tätigkeitsanalyse und -gestaltung bei mentalen Arbeitsanforderungen (TAG-MA)

## Detail aus dem Beobachtungsbogen

### Auszug TAG-MA: Quellen nutzbarer Rückmeldungen

Stufe	Rückmeldungen erfolgen...	TA1	TA2	TA3	TA4	TA5	GT
A	Nie oder nur sehr selten (nicht regelmäßig)						
B	Regelmäßig durch andere Personen						
C	Regelmäßig durch den Tätigkeitsverlauf						
Stufe	Rückmeldung ist nutzbar für...						
D	Eine allgemeine Information, die sich aber nicht auf den Arbeitsvorgang, auf Ergebnisse oder die zukünftige Arbeit auswirkt.						
E	den aktuellen Arbeitsvorgang/Arbeitsverlauf, d.h. sie wirken sich direkt auf den Arbeitsvollzug aus (z.B. korrigierende Handlungen, Auslöser für Veränderungen oder das Beibehalten einer Arbeitsweise)						
F	ein bereits entstandenes Arbeitsergebnis (Informationen über erforderliche Nacharbeit)						
G	weitere Arbeitsergebnisse (aus Rückmeldungen zu bisherigen Arbeitsergebnissen oder Arbeitsprozessen kann auf das Vorgehen bei zukünftiger Auftragserledigung geschlossen werden Lernmöglichkeit)						

vgl. Rau, Schweden, Hoppe & Hacker, 2021, S. 83

## Stichprobe - Objektive Analysen

**Schichtbegleitung & Beobachtungsinterviews an 2 Schulen in MV**  
**BS Technik Rostock (n = 9), RBB LRO Güstrow (n = 12)**



Fachrichtung	N = 21	M in %
Metall-, Schiffs- und Kraftfahrzeugtechnik	8	38.1
Informations- und Elektrotechnik	5	23.8
Agrarwirtschaft	4	19.0
Gesundheit und Soziales	3	14.3
Berufsvorbereitung (BVJ)	1	4.8

Besser, Traum, Kaiser & Rau, 2022

## Ergebnisse – Objektive Analysen

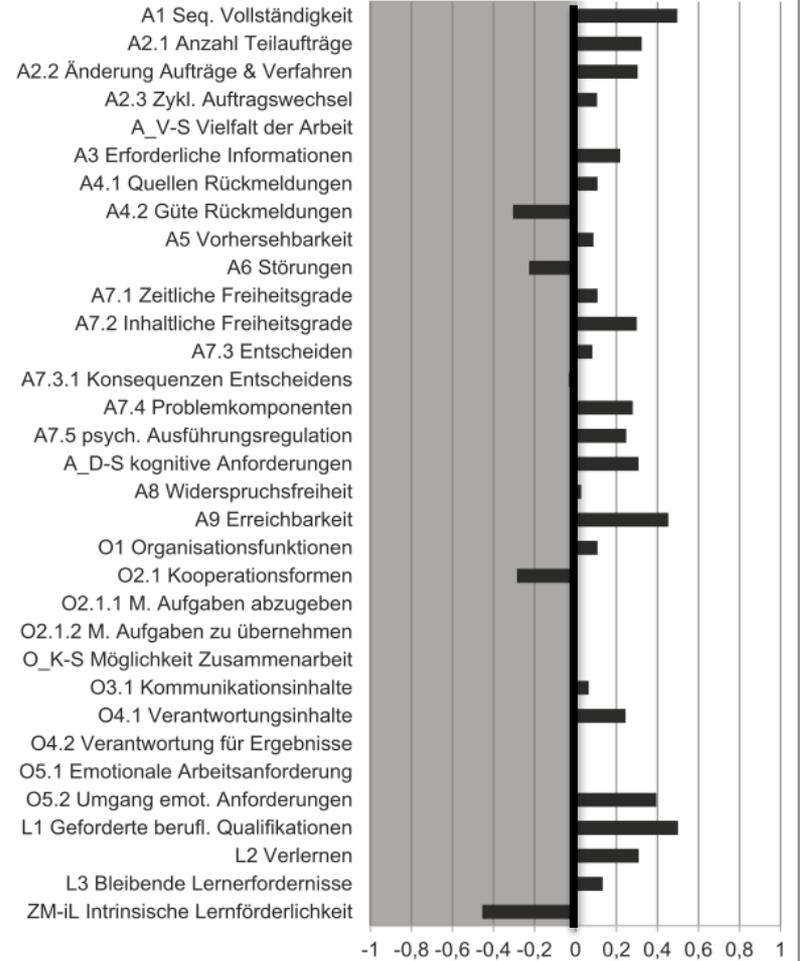
### Teilaufträge und zeitliche Anteile

Teilauftrag	N	MD %	Min %	Max %
Unterrichten	21	54,03	30,00	80,00
Vor- und Nachbereiten	19	33,34	10,00	55,00
Prüfungen und Prüfungsausschuss	8	13,88	2,00	35,00
Zusätzliche Projekte (z.B. Digitalisierungsbeirat)	8	12,00	5,00	25,00
Leitungstätigkeiten	3	28,00	9,00	40,00
Schulseelsorge/Probleme von Schülern	3	13,17	7,00	20,00

Besser & Traum, 2022

## Objektive Analysen- Ergebnisse

- **anspruchsvolle und herausfordernde Tätigkeit**
- **hohe, aber variierende inhaltliche und zeitliche Freiheitsgrade**  
(d.h. viele Möglichkeiten, Arbeitsweise zu gestalten, gleichzeitig Abhängigkeit vom Rahmenlehrplan und Prüfungsinhalten)



Besser, Traum, Kaiser & Rau, 2022

Abbildung 3. Arbeitsanalyse einer Lehrtätigkeit

## Objektive Analysen – Ergebnisse

- zeitweise **hohe Arbeitsintensität** (d. h. viele Überstunden, wenige oder zu kurze Pausen, viele Arbeitsaufträge, viele Unterbrechungen)
- **hohe Multitasking-Anforderungen** (z. B. mehreren Dingen gleichzeitig Aufmerksamkeit schenken, Fragen der Schüler\*innen beantworten, gleichzeitig ein Tafelbild erstellen und eine Lernumgebung schaffen)
- **schlecht** gestaltete **Formen der Zusammenarbeit** (d.h. jedeR unterrichtet das entsprechende Fach relativ isoliert, kooperativer Lernfeldunterricht wird in der Praxis kaum gelebt)
- **hoher extrinsischer Lernbedarf** (d. h. Weiterbildung ist aufgrund der sich ständig verändernden Arbeitsumgebung, neuer Geräte, Technologien und der Digitalisierung notwendig)
- kaum **arbeitsintrinsic Lernchancen** (d.h. die Möglichkeit, durch eigenes Tun zu lernen ist begrenzt, weil das Feedback schlecht gestaltet ist und kaum gemeinsam gestaltete Arbeitstätigkeit stattfindet)

**Arbeitsmerkmale und Herausforderungen von Lehrtätigkeiten in der beruflichen  
Aus- und Weiterbildung** (kann von Position zu Position variieren)

**Dialogisch-interaktive  
Herausforderungen  
im Unterricht**

unpraktische Inhalte, die  
schwer zu vermitteln sind

Konflikte und Störungen  
zwischen / durch Schüler

Persönliche Probleme der  
Schüler

**Kognitive  
Herausforderungen**

hoher kognitiver  
Regulationsbedarf

Kontinuierliche Lern-  
und Entwicklungs-  
anforderungen

**Zeitbezogene  
Herausforderungen  
(im Unterricht)**

geringe zeitliche  
Freiheitsgrade

mehrere Aufgaben  
„gleichzeitig“ erledigen

sich wiederholende  
Aufgaben

**Organisation &  
Verantwortlichkeiten**

Die Organisation der  
eigenen Arbeit

Planung von Projekten  
und Veranstaltungen

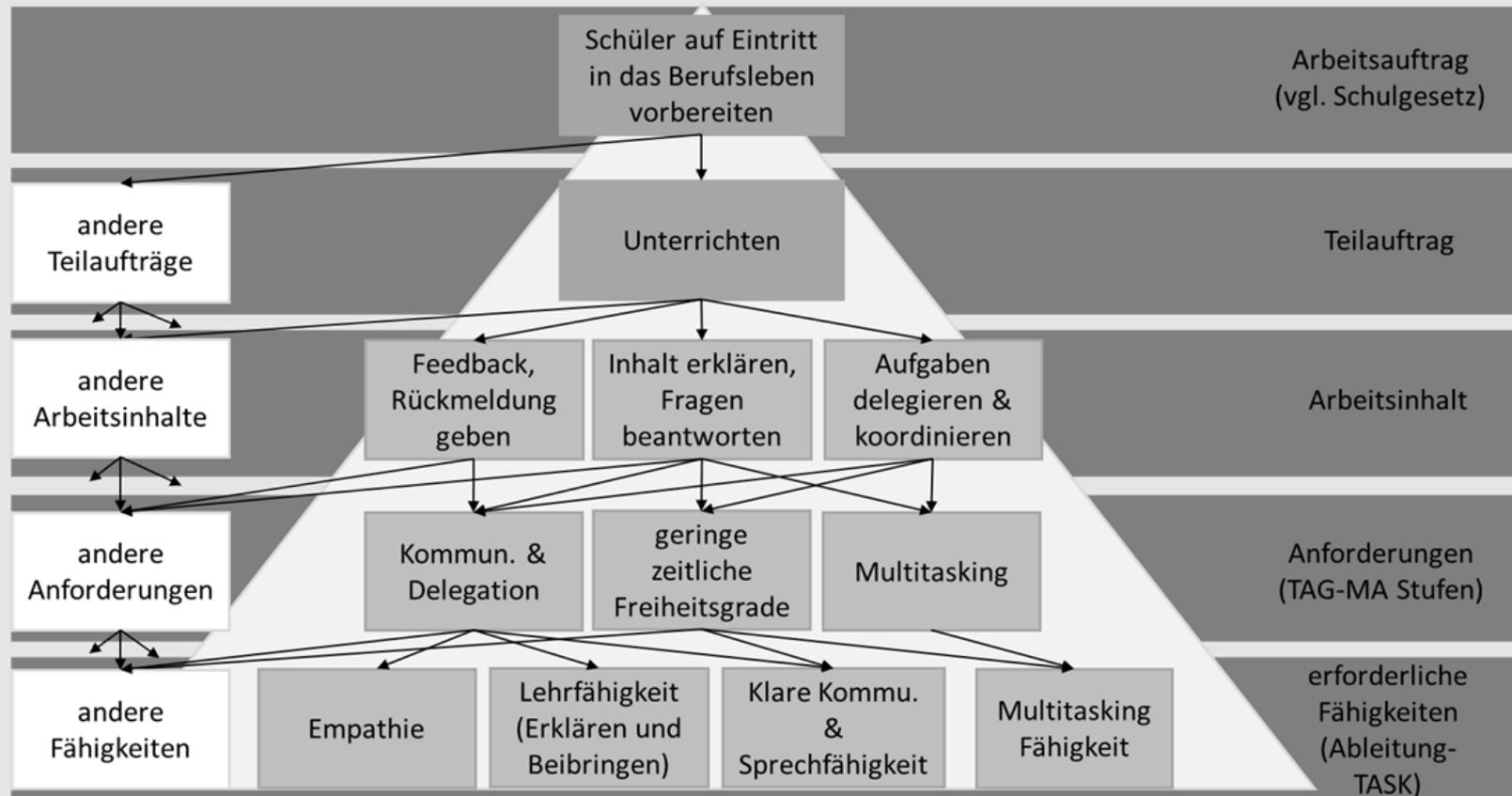
Vorgeschriebene Inhalte  
durch Curricula &  
Prüfungspläne

Verantwortung für die  
Sicherheit, Gesundheit &  
Entwicklung der Schüler

Besser et al., 2024

# Ableitung von Kompetenzen

Organisatorische und dialogisch-interaktive Bedingungen  
(z. B. Personaldecke, Lehrplan, Verhalten der Schüler)



Besser et al., 2024

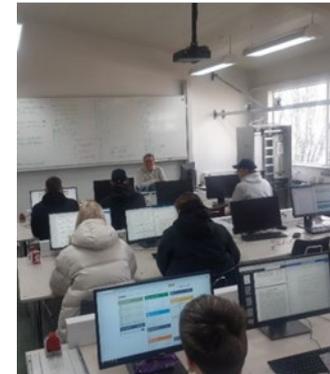
## Validierung der Kompetenzen (Strukturlegetechnik)

### Wie bewerten Lehrkräfte an beruflichen Schulen in MV die Kompetenzen

Welche Kompetenz finden sie besonders wichtig?

Welche sind verzichtbar oder weniger wichtig?

Lassen sich Unterschiede finden?



## Stichprobe – Validierung der Kompetenzen (MV)

Fachbereich	Anzahl
Agrarwirtschaft	3
Metalltechnik, Schiffstechnik und KFZ	7
Elektro- und Informationstechnik	2
BVJ, BVB, BVJA	6
Pflegeberufe	3
Wirtschaft und Verwaltung	5
Fachgymnasium	2



58 Kartenlegungen

**6 Schulen / Schularten**

28 final ausgewertete Legungen

- Gruppen und Einzelpersonen
- vor und nach Gruppendiskussion

vgl. Besser & Traum, 2023



## Die wichtigsten Kompetenzen aus Sicht der Berufsschullehrkräfte in M-V

- 1. Organisationsfähigkeit und Selbstdisziplin**
- 2. Fähigkeit andere zu motivieren**
- 3. Empathie**
- 4. Unterrichten und Erklären können**
- 5. Schülerorientierung**

.....

## Die wichtigsten Kompetenzen aus Sicht der Berufsschullehrkräfte in M-V

1. Organisationsfähigkeit und Selbstdisziplin
2. Fähigkeit andere zu motivieren
3. Empathie
4. Unterrichtsplanung
5. Sch

..... Lassen sich diese Befunde  
auch auf andere Regionen übertragen?

# Internationale Validierung der Kompetenzen

## Vergleich mit Island and Norwegen

13 Schulen  
10 Fachrichtungen  
42 Legungen



## Top 5 der Kompetenzen



1. Fähigkeit andere zu motivieren
2. Bereitschaft zu Lernen
3. Empathie
4. Unterrichten und Erklären
5. Klare Kommunikation und Sprache

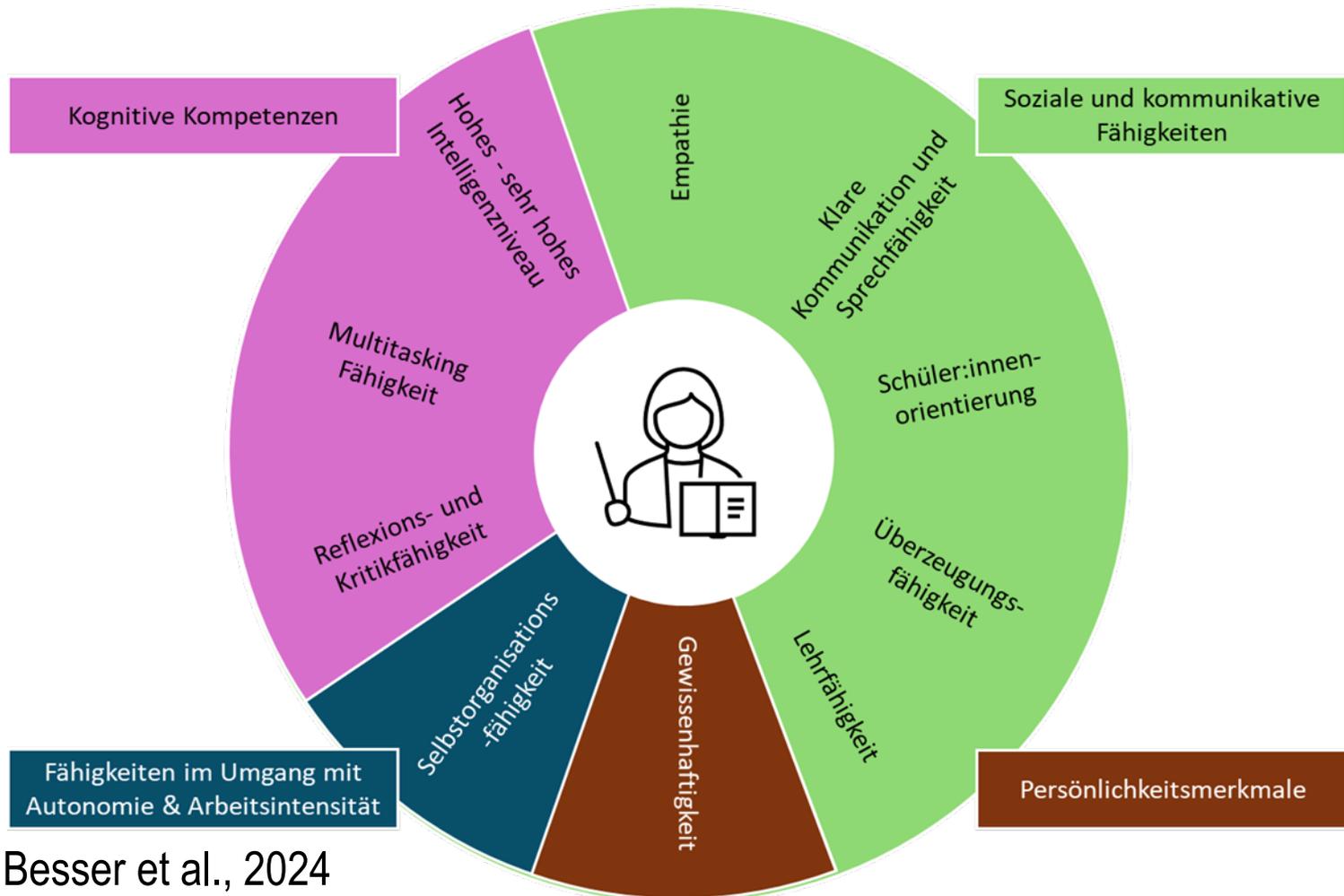


1. Bereitschaft zu Lernen
2. Unterrichten und Erklären
3. Fähigkeit andere zu motivieren
4. Klare Kommunikation und Sprache
5. Problemlösungsfähigkeit



1. Organisationsfähigkeit und Selbstdisziplin
2. Fähigkeit andere zu motivieren
3. Empathie
4. Unterrichten und Erklären
5. Schülerorientierung

# Übergeordnetes Anforderungsprofil

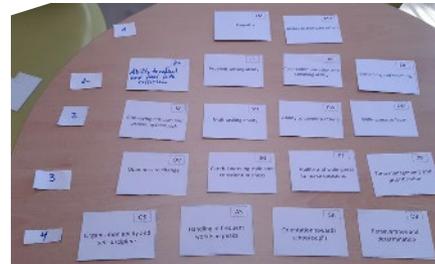


Besser et al., 2024

# Einladung zur perspektivischen Zusammenarbeit



Gerne kommen wir auch zu Ihnen  
für Kartenlegungen und Diskussion



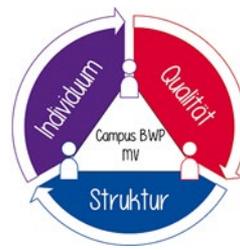
## Konsequenzen für Lehrkräftebildung und Schulentwicklung

### **Wir diskutieren in 3 Gruppen (20 Min)**

- Welche Konsequenzen ergeben sich für die Auswahl und Ausbildung (erste Phase)?
- Was muss im Referendariat besonders gefördert werden (zweite Phase)?
- Was bedeutet das für Schulmanagement, Teamentwicklung und Fortbildung (dritte Phase)?

## Literatur

- Besser, L., Rau, R. & Traum, A. (2022). Objektiv-bedingungsbezogene Tätigkeitsanalysen an Schulen der beruflichen Bildung. Welche Arbeitsinhalte und Ausführungsbedingungen prägen die Tätigkeit von Berufsschullehrkräften? In: Susann Mühlpfordt & Guido Prodehl (Hrsg.). *Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung im Lehrberuf*. (S.53-67). PABST, Lengerich.
- Besser, L., Traum, A., Kaiser, F. & Rau, R. (2022). Tätigkeitsanalyse bei Berufsschullehrkräften. Vortrag auf der Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. 27.09.22, Freiburg.
- Besser, L. & Traum, A. (2022). Kompetenzprofile von Berufsschullehrkräften + Ergebnisse der Tätigkeitsanalyse. Vortrag zur Einführung in die Strukturlegung (SLT) mit Lehrkräften an beruflichen Schulen in Rostock Stadt & Landkreis. Januar + Oktober 2022.
- Besser, L. & Traum, A. (2023). Gewichtete Kompetenzprofile von Lehrkräften der beruflichen Bildung. Vortrag auf der Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. 07.09.23, Flensburg.
- Besser, L., Traum, A., Salber, S., Kaiser, F. & Rau, R. (2024). (Welche Kompetenzen brauchen Berufsschullehrkräfte wirklich? Eine Arbeits- und organisationspsychologische Perspektive.) What competences do VET teachers really need? A work-and organizational psychology perspective. *Paper presented at Stockholm International Conference of Research in Vocational Education and Training*. Stockholm
- Hacker, W. (2009). Arbeitsgegenstand Mensch: Psychologie dialogisch-interaktiver Erwerbsarbeit. Ein Lehrbuch. PABST, Lengerich.
- Kaiser, F., & Kalisch, C. (2019). Einführung: Berufsschullehramt ist die Königsklasse!. In C. Kalisch, & F. Kaiser (Eds.), *Bildung beruflicher Lehrkräfte. Wege in die pädagogische Königsklasse (Berufsbildung, Arbeit und Innovation, Vol. 48, pp. 9–18)*. Bielefeld: wbv.
- Rau, R., Schweden, F., Hoppe, J. & Hacker, W. (2021). Verfahren zur Tätigkeitsanalyse und -gestaltung bei mentalen Arbeitsanforderungen (TAG-MA). Asanger.



# Anhang

## Objektive Analysen - Instrument – Auszug 1

### Verfahren zur Tätigkeitsanalyse und -gestaltung bei mentalen Arbeitsanforderungen (TAG-MA)

Auszug TAG-MA: Anzahl von Teilaufträgen

Stufe	
A	Für die Arbeitstätigkeit gibt es <b>nur einen einzigen Auftrag</b> , der <b>nur 1 Teiltätigkeit</b> beinhaltet
B	Für die Arbeitstätigkeit gibt es <b>nur einen einzigen Auftrag</b> , der <b>nur 2-3 Teiltätigkeiten</b> beinhaltet
C	Für die Arbeitstätigkeit gibt es <b>nur einen einzigen Auftrag</b> , der <b>4-5 Teiltätigkeiten</b> beinhaltet
D	Für die Arbeitstätigkeit gibt es <b>nur einen einzigen Auftrag</b> , der <b>mehr als 5 Teiltätigkeiten</b> beinhaltet
E	Die Arbeitstätigkeit beinhaltet <b>1-2 Teilaufträge</b>
F	Die Arbeitstätigkeit beinhaltet <b>3-4 Teilaufträge</b>
G	Die Arbeitstätigkeit beinhaltet <b>mehr als 4 Teilaufträge</b>

vgl. Rau et al. 2021, S.67

## Stichprobe – Objektive Tätigkeitsanalysen

- ▶ BS Technik Rostock (9 Vpn), BS Güstrow (12 Vpn)
- ▶ 12 männlich (57,1%) und 9 weiblich (42,9%)

	MD	SD	Min	Max
Alter	48,5	10,44	32	65
Dienstjahre als Berufsschullehrkraft	16,38	12,67	2	41
Dienstjahre in der aktuellen Schule	14,98	12,64	2	41
Dienstjahre auf der aktuellen Stelle	12,17	11,21	2	37

# Ableitung von Kompetenzen

## Beispiel 1

Die Tätigkeit als  
Berufsschullehrkraft ist  
geprägt durch:

Viele inhaltliche  
Freiheitsgrade,  
Entscheidungsmöglichkeiten  
über die eigene Arbeit, viele  
unterschiedliche  
Teilaufträge und ein hohes  
kognitives Anspruchsniveau

Folgende Kompetenzen können  
abgeleitet werden:

### Organisationsfähigkeit und Selbstdisziplin

- ▶ kann eigene Arbeit und Arbeitsschritte selbst koordinieren und organisieren
- ▶ teilt sich eigene Tätigkeiten selbst ein

### Entscheidungsfähigkeit und -wille

- ▶ verschafft sich eine ausreichende Informationsbasis (Kosten-Nutzen), ehe er/sie Entscheidungen trifft
- ▶ will Entscheidungen treffen
- ▶ zeigt keine Angst vor schwierigen Entscheidungen
- ▶ Zeigt Initiative, geht proaktiv in herausfordernde Situationen

Besser & Traum, 2022

# Ableitung von Kompetenzen

## Beispiel 2

Die Tätigkeit als  
Berufsschullehrkraft ist  
geprägt durch:

Die Durchführung und  
Anleitung von Aufgaben  
und Übungen, die zwar  
prüfungsrelevant sind,  
aber wenig Bezug zur  
Praxis haben

Folgende Kompetenzen können  
abgeleitet werden:

### Überzeugungsfähigkeit und Verkaufsgeschick

- ▶ Kann die Zustimmung von anderen durch Argumente bewirken
- ▶ Holt den anderen ab wo er steht und führt ihn Schritt für Schritt zur Einsicht
- ▶ begründet seine Standpunkt nicht widerlegbar
- ▶ Findet klare Argumente für oder gegen etwas,
- ▶ neben der kognitiven Komponente (Sachverhalte differenziert zu erfassen und zu vermitteln) gehören dazu auch kommunikative Fähigkeiten (Auftritt, Dynamik, Blickkontakt, Körpersprache)

Besser & Traum, 2022

## Ableitung von Kompetenzen

### Beispiel 3

Die Tätigkeit als  
Berufsschullehrkraft ist  
geprägt durch:

Die organisatorische  
Abstimmung mit  
Kolleg:innen

Den Umgang mit einem  
Team und das Aushalten  
von möglichen Konflikten.

Die gemeinsame  
Problemlösungen mit  
Kolleg:innen und eine  
enge inhaltliche  
Zusammenarbeit (z.B.  
*Lernfelder*)

Folgende Kompetenzen können  
abgeleitet werden:

#### **Abstimmungsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft**

- ▶ Arbeitet kooperativ in einem Team zusammen
- ▶ zeigt sich verlässlich (z.B. pünktlich)
- ▶ nimmt Informationen von anderen auf
- ▶ ist in der Lage Konflikte konstruktiv zu lösen
- ▶ spricht Kritik offen an

#### **Fähigkeit, eng miteinander zu kooperieren**

- ▶ Gemeinsam an Problemstellungen arbeiten
- ▶ flexible Veränderungen der eigenen Arbeitsweise

Besser & Traum, 2022

## ☰ Kompetenzen beruflicher Lehrkräfte - aktuelle empirische Befunde zur Neuordnung des Lehrerbildungsgesetzes

Ergebnisse objektiver Tätigkeitsanalysen bei Lehrkräften in beruflichen Schulen in MV (Lea Besser, Anne Traum, Franz Kaiser & Renate Rau)

### Kommunikative und soziale Kompetenzen

#### Klare Kommunikation und Sprechfähigkeit 🔍

Mit der klaren Kommunikation und Sprechfähigkeit ist die Fähigkeit gemeint, sich an das Gesprächsniveau des Gegenübers anzupassen. Außerdem können sich Menschen mit dieser Kompetenz klar und verständlich ausdrücken. Sie verfügen über die nötigen Fachbegriffe und können anderen aktiv zuhören.

#### Fähigkeit, andere zu entwickeln 🔍

Die Fähigkeit, andere zu entwickeln, ist die Fähigkeit, Qualifikationen von anderen zu erkennen, Förderbedarf zu ermitteln, Fördermaßnahmen anzubieten und die anderen zu Eigeninitiative zu ermutigen.

#### Schülerorientierung und Servicebereitschaft 🔍

Schülerorientierung ist als eine Einstellung definiert, mit dem Ziel, die Bedürfnisse und Erwartungen der SchülerInnen zu erkennen und sich zu bemühen, diese zu erfüllen. Schülerorientierung zielt auf die Erhöhung des Schülernutzens und den Aufbau stabiler Beziehungen zu den SchülerInnen. Zu diesem Zweck soll Vertrauen aufgebaut werden.

#### Empathie 🔍

Unter Empathie (Einfühlungsvermögen) versteht man die Fähigkeit, Verständnis und Feingefühl zu entwickeln. Dabei handelt es sich um die Fähigkeit, auf andere einzugehen, sich anderen aufmerksam zuzuwenden, sich in ihre Situation hineinzusetzen und Gedanken aus Sicht anderer nachzuvollziehen. Man geht in seinen Antworten auf den anderen ein und lässt durch seine verbalen Äußerungen erkennen, dass die Aussage des Gesprächspartners angekommen ist.

### Kognitive Kompetenzen

#### Reflexionsfähigkeit, Selbstwahrnehmung und Kritikfähigkeit 🔍

Menschen, die sehr reflexionsfähig sind, erkennen die eigenen Stärken und Schwächen und wissen, wann sie einer Aufgabe gewachsen sind. Menschen mit dieser Fähigkeit gestehen sich die eigenen Fehler ein und lernen daraus. Außerdem können sie Kritik annehmen und konstruktiv umsetzen. Häufig werden Menschen mit dieser Fähigkeit von KollegInnen und Vorgesetzten als vertrauensvoll wahrgenommen.

#### Lernwille und effizientes Lernverhalten 🔍

Menschen mit dieser Fähigkeit bringen die intellektuellen Voraussetzungen mit, um die für eine Tätigkeit oder Aufgabe vorausgesetzten Weiter- oder Fortbildungsmaßnahmen erfolgreich bewältigen zu können. Außerdem verfügen sie über die Lern- und Fortbildungsfähigkeit, das heißt den Willen und die Fähigkeit eigene Wissensstände ständig den Erfordernissen der Aufgabe anzupassen und sich bereitwillig weiterzubilden.

### Organisatorische Kompetenzen

#### Entscheidungsfähigkeit und Entscheidungswille 🔍

Entscheidungsfähigkeit ist das personale Vermögen, aktiv und selbstbestimmt die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten voll wahrzunehmen, um einen Auftrag oder eine Aufgabe zu erfüllen. Das schließt stets selbstständige, kreative Zielsetzungen ein. Diese Fähigkeit setzt das wirksame Entscheiden, Realisieren, Kontrollieren und das differenzierte Fördern von Menschen voraus.

#### Selbstorganisation und -disziplin 🔍

Personen mit hohen Ausprägungen in dieser Kompetenz können die eigene Arbeit und Arbeitsschritte selbst einteilen und organisieren. Sie stellen einen Zeitplan auf und priorisieren Aufgaben sinnvoll.

#### Sorgfältiger, akkurater und detaillierter Arbeitsstil 🔍

Diese Eigenschaft beschreibt das Maß, in dem jemand eine Aufgabe so genau und detailliert wie möglich ausführt. Ein gewissenhafter Mensch fühlt sich dauerhaft verpflichtet, überaus zuverlässig, gründlich und umsichtig zu arbeiten. Er ist pünktlich und hält sich an Regeln und abgegebene Versprechen. Er ist ausdauernd und ehrgeizig in der Zielverfolgung.

## Kompetenzen beruflicher Lehrkräfte

### TaskCards:

<https://www.taskcards.de/#/board/2d99b1d6-a953-4092-91d0-9ffa6e5dda1d/view?token=d02e594a-c5d4-4f04-9bda-fe016c58a1f8>