



Merkblatt Referenzauskunft

Zielsetzung und Kernfragen

- Faktische Bewertung der bisherigen Leistungen des/der Kandidaten/-in im Unterricht sowie in Bezug auf Aufgaben für die Schulgemeinschaft.
- Beschreibung der Wirkung als Person: Spürbare bzw. beobachtbare Haltung, Verhalten, Kommunikation, Arbeitsweise, Ausstrahlung.
- Was zeichnet den/die Kandidaten/-in als Mittelschullehrperson aus: Wo liegen Stärken, wofür ist er/sie eher weniger geeignet bzw. zu begeistern?

Wer darf als Referenzgeber/-in angefragt werden?

Falls Bewerbende/r bereits in ihrer/seiner Bewerbung eine Referenzperson angibt – im Idealfall der/die aktuelle Vorgesetzte – so kann diese Person direkt kontaktiert werden. Fehlt eine Referenzangabe im Dossier, so muss der/die Bewerbende zuerst angefragt werden, ob bei ihrer/seiner jetzigen Schulleitung eine Referenz eingeholt werden darf. Allenfalls muss dem/der Bewerbenden Zeit eingeräumt werden, ihre/seine vorgesetzte Schulleitung vorab selber zu informieren.

Mögliche Fragen im Referenzgespräch

- Wie würden Sie die Person beschreiben? Was sehen Sie als Stärken, besondere Fähigkeiten und im positiven Sinne Qualitäten?
- Welche Aufgaben und Besonderheiten gehörten zum Arbeitsumfeld der Person (schulisch/auserschulisch)? Wie hat sich die Person in diesen Aufgaben gemacht?
- Wie hat sich die Person ins Team integriert? Was würden die anderen Teammitglieder über diese Person sagen?
- Wie haben Sie die Person erlebt in Bezug auf:
Engagement und Kritikfähigkeit?
Kommunikationsfähigkeit und Gestaltungsmotivation?
- Gab es Vorfälle oder Erlebnisse, die Ihnen geblieben sind?
- Warum verlässt die Person Ihre Schule? Oder: Warum möchten bzw. können Sie die Person nicht an Ihrer Schule behalten?
- Gibt es sonst noch etwas, was ich über die Person wissen müsste?

Auswertung und Nachbereitung der Referenzauskunft

- Machen Sie sich kurz einige Notizen. Unterscheiden Sie dabei die faktischen Auskünfte der Referenzperson und Ihre eigenen Eindrücke aus dem Gespräch zum/r Kandidaten/-in.
- Reflektieren Sie kurz über die Frage, wie aussagekräftig die Referenzauskunft ist.
- Gibt es kein «Killerkriterium»? Eine Information, die eine Anstellung ausschliesst (z.B. verlässliche, negative Aussagen)?
- Welche offenen Fragen ergeben sich durch die Referenzauskunft, die Sie gerne im Interview thematisieren möchten?