

# Fünf Brennpunkte der Weiterbildung

Positionspapier des Zentralvorstands LCH (Beschluss vom 4.09.02)

## Das Weiterbildungsfeld wird neu bestellt

Lebenslanges Lernen wird seit Jahrzehnten postuliert. Ständige Weiterentwicklung ist für Fachleute des Lernens selbstverständlich und findet in allen Phasen der Berufsbiographie ihren Niederschlag, also in der Grundausbildung, der Berufseinführung, der Weiterbildung im Beruf und beim Älterwerden im Beruf. Weiterbildung ist ein unverzichtbarer Pfeiler der Berufszufriedenheit und der Berufsattraktivität - wie auch der Schulqualität.

Der Dachverband LCH will die Diskussion um eine professionelle Weiterbildung auf kantonaler und regionaler Ebene vorantreiben und mit verantworten. Brennpunkte bezeichnen zentrale Bedürfnisse und Bedingungen der Weiterbildung von Lehrpersonen, die zurzeit diskutiert werden und in die Realisierungsphase kommen sollen. LCH fokussiert in den Brennpunkten eine klare Position zugunsten einer professionellen und wirkungsvollen Weiterbildung, die den Lehrpersonen und den Schulen zugute kommt.

## Fünf Brennpunkte

### 1. Brennpunkt: Individuelle Weiterbildung - Planung und Rechenschaftslegung

Lehrpersonen planen ihre Weiterbildung im Rahmen ihrer mehrfachen Berufsaufgaben und Verantwortung, also bezüglich der eigenen Entwicklung, der Schulentwicklung, einer koordinierten Einsatzplanung mit genügenden und geplanten Finanzmitteln. Dafür braucht es

- ein Weiterbildungskonzept für jede Schule,
- die nötigen Instrumente und Verfahren des Feedbacks (360°) und
- professionell ausgebildete Reflexionspartner.

Die Lehrpersonen geben sich selbst Rechenschaft über Bedeutsamkeit, Arbeitsprozess, Ergebnisse und Wirkungen und lassen Kolleginnen und Kollegen daran teilnehmen.

Sie legen darüber soweit Rechenschaft ab, als die Weiterbildung der Auftragserfüllung dient und öffentliche Gelder beansprucht. Die Rechenschaftslegung geschieht ausschliesslich im Rahmen eines professionellen Dialogs mit dafür beauftragten und qualifizierten Fachstellen (Schulleitung, sofern sie diese Voraussetzung erfüllt).

### 2. Brennpunkt: Intensiv- und Langzeitweiterbildung ausbauen

Aus dem Projekt "Wirksamkeit der Lehrerweiterbildung" von Charles Landert, (Chur, Rügger, 1999) stammt die Empfehlung, dass eine Verlagerung der Weiterbildung notwendig ist. Diese soll von punktuellen, zufällig gewählten Kursen zu nachhaltigen Formen mit geklärtem Bedarf, mit Vor- und Nachbereitung, mit Vernetzung in der persönlichen und Schulentwicklung, mit ausreichend Zeit für die Erarbeitung und den Transfer in den Schulalltag, für Lernkontrollen, etc. sowie mit der Würdigung des Gelernten im Berufsfeld gehen.

Der LCH unterstützt die Empfehlung, die auf wirksame Art mit Langzeitweiterbildungen von mehreren Monaten ca. alle 10 Jahre mit Freistellungen für eine Vollzeitweiterbildung eingelöst werden kann (zur Finanzierung siehe 4. Brennpunkt).

### **3. Brennpunkt: Ausrüstung aller Schulen mit Weiterbildungsmitteln**

Jede Schule, jedes Schulhaus verfügt über ein Weiterbildungskonzept. Es schafft einen unterstützenden Rahmen für die individuelle Weiterbildung und die Rechenschaftslegung darüber. Zudem sorgt die Schule für Synergien unter den Lehrpersonen und die Nutzung der Möglichkeiten gemeinsamer Weiterbildungen.

Die einzelne Schule braucht für die Erfüllung dieser Aufgaben eine entsprechende Ausrüstung: Zeit, Kompetenzen und Know - how sowie selbst verwaltete Budgetposten- bzw. Einkaufsmittel für die Weiterbildung sind die eine Seite. Dabei achtet der Kanton auf eine ausgleichende Ausrüstung mit Mitteln zwischen den Gemeinden. Auf der anderen Seite soll Weiterbildung in ein noch zu erarbeitendes Konzept der Arbeitszeit integriert und fest einberechnet werden. In den meisten Kantonen bedingt dies eine Senkung der Pflichtlektionen-Zahl.

Der LCH fordert für die Ausbildung der Schulleitungen, diesem Aufgabenfeld das nötige Gewicht zu geben (Management, Planung, Bedarf, Moderation der Klärungs- und Aushandlungsprozesse) und die Schnittstellen zum übrigen Personalmanagement, zur Schulentwicklung und zur Qualitätsevaluation (im Sinne des formativen Qualitätsevaluationssystem FQS) konzeptionell zu integrieren, mindestens aber widerspruchsfrei zu gestalten.

### **4. Brennpunkt: Andere und höhere Finanzierung der Weiterbildung**

Der LCH unterstützt im Zuge der Teilautonomisierung die Dotierung der einzelnen Schule mit Einkaufsmitteln, die sie selbst verwalten kann. Der Berufsverband unterstützt weitergehende örtliche Autonomieprojekte mit Globalbudget und Personalentwicklung, die in ein eigenverantwortliches Weiterbildungskonzept eingebettet sind (vgl. 3. Brennpunkt). Dabei sollen auch neue Finanzierungskonzepte erprobt werden, wie z.B.

- die Einrichtung eines Guthabens bei der kantonalen oder regionalen Zentralstelle. Dabei plant die Schule ihre Weiterbildungsvorhaben, sucht sich die geeigneten Kursleiter/innen bzw. Berater/innen, handelt mit ihnen den Tarif aus und lässt die entstehenden Kosten im Rahmen dieses Globalbudgets durch die kantonale Zentralstelle begleichen.
- die Einrichtung individueller Bildungsgutscheine und eines Kontos an der Schule: Hier findet die Verlagerung der Mittelverwaltung auf die Schulebene (Gemeindekanzlei oder Schulleitung) statt.

Der LCH fordert andere und deutlich höhere Investitionen des Arbeitgebers in die Weiterbildung für Lehrberufe. Die Weiterbildung soll - als Faustregel für die über ein Berufsleben lang aktive Lehrperson - nochmals den Betrag der Grundausbildungskosten an der Pädagogischen Hochschule erreichen. Ein anderer Zugang zur Aufwandbestimmung ergibt sich aus dem Vergleich mit den Weiterbildungsinvestitionen für qualifizierte Kaderleute in der Privatwirtschaft.

### **5. Brennpunkt: Offener Markt statt Monopolisierung**

Der LCH wendet sich gegen jegliche Angebotsmonopole, welche beispielsweise über eine Zertifizierung zu einer engen Normierung des Weiterbildungsfelds führen und damit die Autonomie der Lehrpersonen und der Schulen sowie das Innovationspotenzial einer freien Angebotsentwicklung beschneiden könnten. Professionelle brauchen einen Angebotsmarkt und können damit auch verantwortungsvoll umgehen. Allerdings sind Fachstellen erforderlich, welche sich um eine Marktübersicht bemühen und dieses Wissen den Lehrpersonen und Schulen zur Verfügung stellen.

Der LCH befürwortet für die Weiterbildung eine Vielfalt der Anbieter in einem offenen und beruflich auch durchmischten Markt. Die aktuelle Entwicklung im stark wachsenden Weiterbildungsmarkt ist allerdings auch kritisch zu beobachten.

Die Kriterien für diese Beobachtung sind: die garantierte Vielfalt der Anbieter, deren Qualifikation, die Qualitätsstandards der angebotenen Weiterbildung und die Zertifizierungs- und Diplomierungsmacht der Anbieter. Unter dem Anspruch der Professionalisierung ist der Ansatz der persönlichen Portfolioführung mit der Dokumentation der individuell erworbenen Kompetenzen einer durchmodularisierten Zertifikate-Buchhaltung vorzuziehen. Die Erfahrung zeigt, dass modularisierte Konzepte zwar eine freie Wahl und individuelle Bildungsverläufe versprechen, dies aber zu oft nicht einhalten können. Wir sind von einer gegenseitigen Anerkennung der Aus- und Weiterbildungen noch weit entfernt. Bei bestimmten Qualifizierungsvorhaben kann eine starke Modularisierung, d.h. die Aufstückelung in beliebig kombinierbare kleinere Einheiten, gar qualitätsmindernd sein, wo ein kohärenter, lehrgangsartiger Aufbau zum Erreichen der komplexen Bildungsziele geradezu erforderlich ist.

Die Mitbestimmung der Berufsorganisation in den regionalen und kantonalen Gremien der Weiterbildung, insbesondere im Weiterbildungsgremium der Pädagogischen Hochschule muss gewährleistet sein. Dies bedeutet, dass auf kantonaler Ebene und auf der Ebene der Pädagogischen Hochschulen die Aushandlung über die Angebote, die Finanzierung und das Controlling in der Weiterbildung der Lehrpersonen zusammen mit den Berufsorganisationen geschehen muss.

Soweit grundsätzlich die Offenheit bzw. Angebotsvielfalt gewährleistet bleibt, befürwortet der LCH Bemühungen um eine regionale Koordination der Weiterbildung und insbesondere um die Bildung von Kompetenz-Zentren bzw. -Netzwerken. Er verlangt darüber hinaus die Anerkennung äquivalenter und internationaler Diplome im Weiterbildungsbereich.

### **Literatur zum Thema**

Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH: Berufsleitbild. Zürich 1995, überarbeitet 2000

Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH: Die LCH Fortbildungs-Charta. Zürich 1995/7, 2. Auflage

Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH: Standesregeln. Zürich 1998

Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH: Die Arbeitszeit der Lehrpersonen. Zürich 1999. Sekretariat Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH: LCH - Umfrage Weiterbildung 2001. Zürich 2001

Bianca Ender und Anton Strittmatter: Personalentwicklung als Schulleitungsaufgabe. Leitfaden der Pädagogischen Arbeitsstelle. Biel 2002.

Charles Landert: Die Weiterbildung der Lehrpersonen. Chur (Rüegger) 1999.

Schweiz. Konferenz der Lehrerweiterbildung SKLWB: Zehn Thesen zur Lehrerweiterbildung. Biel 2000