

POSITIONSPAPIER GRUNDAUSBILDUNG UND BERUFLICHE ENTWICKLUNG VON LEHRPERSONEN

Eine gute Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen ist bedeutsam für den Schulerfolg und die Berufsattractivität. Der LCH fordert die Masterausbildung auch für die Eingangs- und Primarstufe. Fachlaufbahnen innerhalb des Berufs sollen durch standardisierte Weiterbildungsgänge erleichtert werden.

Übersicht / Zusammenfassung

- A. Für Lehrpersonen auf der Vorschul- und Primarstufe ist die Grundausbildung nicht ausreichend gewährleistet. Die Abschlusskompetenzen der Pädagogischen Hochschulen sind nicht harmonisiert. Wesentliche Rahmenbedingungen haben sich seit 10 Jahren verändert:
1. Die zunehmende Heterogenität, die Integration, die grösseren Klassen sowie die Reduktion von Halbklassen in einigen Kantonen stellt an Berufsanfänger/innen höchste Anforderungen bezüglich Klassenführung, Unterrichtsorganisation und Beziehungsgestaltung. Einige Kantone wollen die Anzahl der Bezugspersonen reduzieren, was von Klassenlehrpersonen mehr IF/SHP-Kenntnisse erfordert.
 2. Die Kommunikation mit anspruchsvollen Eltern zählt bei Berufseinsteiger/-innen zu den grössten Herausforderungen. Sie fühlen sich gemäss Studien darauf weniger gut vorbereitet, was zu rasch eskalierenden Überforderungen nach dem Berufseinstieg führen kann.
 3. Die Ansprüche an die professionelle Kooperation und Kommunikation innerhalb der geleiteten und interdisziplinär arbeitenden Schulen haben zugenommen.
 4. Die Anforderungen für den Einstieg in die Grundausbildung sind angepasst worden: Eine Fachmatura reicht für einen Direkteinstieg. Quereinstiege sind mit Anrechnung von Vorerfahrungen möglich. Die Abschlusskompetenzen für Stufen- und Fächerprofile sind unter den PH noch nicht harmonisiert.
- B. Die Möglichkeiten für eine Fachlaufbahn innerhalb des Berufs sind auf allen Stufen ungenügend ausgebaut. An den Schulen sind zunehmend auch Spezialkenntnisse gefragt.
1. Für besonders herausfordernde Situationen werden an Schulen zunehmend Expertinnen eingesetzt. Dazu gehören die Bewältigung von Gewaltvorkommnissen, Interventionen bei Missbrauchsverdacht, Kooperation mit dem Umfeld („Bildungslandschaften“), Unterrichts- und Qualitätsentwicklung, Projektleitung, Kommunikation nach aussen, Praxisausbildung und Coaching von neu einsteigenden Lehrpersonen, etc.
 2. An grossen Schulen benötigt die Schulleitung Unterstützung in der Führung z.B. für Stufenleitungen und Projekte. Weil in einigen Kantonen Schulleitungen ohne Lehrbefähigung angestellt werden können, braucht es auch Lehrpersonen, die pädagogische Leitungsfunktionen übernehmen.
 3. Für die Attraktivität und Professionalität eines Berufs sind fachliche Spezialisierungen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung im Beruf wesentlich.
 4. Altrechtliche Diplome müssen als Zugang für zertifizierte Weiterbildungen an FH wie versprochen dem Bachelorabschluss gleichgestellt sein. Ansonsten sind innerhalb der Arbeitszeit und kostenlos „Passarellen“ einzurichten.

Forderungen des LCH in Kürze

1. Lehrpersonen der Eingangs- und Primarstufe schliessen ihre Grundausbildung mit einem Master ab.
2. Einheitliche Weiterbildungsabschlüsse spiegeln die wesentlichen Spezialfunktionen an Schulen.
3. Altrechtliche Abschlüsse werden für zertifizierte Weiterbildungen an FH wie ein Bachelor anerkannt.
4. Die Abschlusskompetenzen sowie die Stufen- und Fächerprofile werden harmonisiert.
5. Die Berufsverbände sind bei der Weiterentwicklung von Berufsabschlüssen mit an Bord zu nehmen.

I. GRUNDAUSBILDUNG UND BERUFLICHE ENTWICKLUNG IM HEUTIGEN KONTEXT

1. Wunsch nach ausreichender Grundausbildung und fachlicher Weiterentwicklung im Beruf

Die Rückmeldungen aus den Mitgliedsorganisationen des LCH zum kürzlich von der EDK reglementierten Quereinstieg in die Lehrer/-innen-Ausbildung haben klar gemacht, dass ein hoher Ausbildungsstandard für alle Lehrpersonen gewünscht wird. Diverse Studien, darunter auch die „Untersuchung zur Akzeptanz von Laufbahnmodellen im Lehrberuf“ von Leutwyler, Sieber & Diebold (ibz / PHZ, Zug 2005), welche vom LCH in Auftrag gegeben wurde, zeigen den Wunsch einer Mehrheit der Lehrpersonen nach Möglichkeiten zur Weiterentwicklung im Beruf. Fachlich-inhaltliche Entwicklungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten sind eine heute breit anerkannte Voraussetzung für die Attraktivität eines Berufs. Mit den hohen Belastungen und mit dem Frauenüberhang (80 %) sind zirkuläre Berufskarrieren üblich geworden, welche wie in den Gesundheitsberufen ein gut ausgebautes Weiterbildungsangebot erforderlich machen. Hohe Ansprüche tragen dazu bei, die „richtigen“ Lehrpersonen mit einer hohen Primärmotivation gewinnen zu können.

2. Übernahme von speziellen Aufgaben im Auftrag der Schule

Über die geleiteten Schulen, die hohe Erwerbsquote von Frauen und die verdeutlichten Anforderungen an die Schulqualität wurde in letzten zehn Jahren das Schulsystem deutlich ausdifferenziert. Neben Lehrpersonen arbeiten heute auch Schulleitungen, Sozialpädagogen/-pädagoginnen, schulische Sozialarbeiter/-innen, sonderpädagogische Fachpersonen, Qualitätsbeauftragte oder Assistenzen und Freiwillige in den Schulen. Die Führung der Schulen wurde ausdifferenziert und professionalisiert. Die Lehrpersonen erwarten, dass auch für sie inhaltlich strukturierte und über die gesamte berufliche Laufbahn angebotene berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden, damit ihre Professionalität weiterhin gewährleistet bleibt.

Die zunehmende Arbeitsteilung, professionelle Spezialisierung und die damit verbundene grössere Koordination führt meist zu breit delegierten Zuständigkeiten, einer sogenannten „distributed leadership“: Viele Themen sind in Projekten, Arbeitsgruppen und Fachgremien angesiedelt, welche für die gesamte Schule einen fachlich-inhaltlichen Lead wahrnehmen. Die sich selbstversorgende Allround-Lehrperson gehört zumindest in grösseren Schulen unterdessen weitgehend der Vergangenheit an. In Zürich sollen an Primarklassen nur noch zwei Lehrpersonen eingesetzt werden, die alle Anforderungen, auch die Förderung von besonderen Bedürfnissen u.a. von integrierten Kindern abdecken sollen. In einigen Kantonen werden Schulleitungen ohne Unterrichtsbefähigung angestellt, was ergänzende pädagogische Führung erfordert. Damit solche pädagogische Themenführung im Gesamtsystem von erfahrenen Lehrpersonen kompetent wahrgenommen werden kann und eine hohe Akzeptanz erfährt, braucht es fundierte Weiterbildungen für Lehrpersonen.

3. Formalisierte berufliche Weiterentwicklung als Chance und Notwendigkeit

Die Vorstellung ist verbreitet, dass berufliche „Karrieren“ nach „oben“ in eine nächste Schulstufe von der Primar- auf die Sekundarstufe, vom Gymnasium an die Universität oder als Führungslaufbahn in die Schulleitung führen. Berufliche Entwicklungen im Sinne einer Fachlaufbahn sind auch „vertiefend“ im Bereich Unterricht oder „quer“ in Zusatzfunktionen hinein möglich. Aus individueller Sicht ermöglicht eine Fachlaufbahn die Weiterführung sowie Fundierung der einmal gewählten Berufslaufbahn und damit die Übernahme neuer Herausforderungen im Bereich des Kerngeschäfts, ohne dass deswegen die Stufe gewechselt oder eine Führungsaufgabe in der Linie übernommen werden müsste. Die Aussicht auf eine Fachlaufbahn trägt dazu bei, das Interesse und die Leistungsfähigkeit im Beruf zu erhalten. Sie kann auch zur späteren Rückkehr in den Beruf bewegen. Aus Sicht der Schule wird eine höhere Differenzierung und Professionalität der Aufgabenerfüllung erreicht, die Qualität kann damit oft verbessert werden. In den Standesregeln und im Berufsleitbild des LCH ist eine professionelle Mitwirkung auf Ebene Schule schon länger postuliert.

Die Formalisierung, Anerkennung und Besoldung von umfangreicheren Fachaufgaben im Dienste der Schule und die Standardisierung der Weiterbildung hat bisher nicht mit der effektiven Ausdifferenzierung von Aufgaben und der Delegation von Verantwortlichkeiten Schritt gehalten. Fachliche Tätigkeiten und Expertisen im Auftrag der Schule müssen in Arbeitszeugnissen, Standortgesprächen, Funktionsbeschreibungen und in Form von Lohnzuschlägen noch vermehrt Anerkennung finden. Realistische Arbeitszeitbemessungen und Entschädigungen für Spezialfunktionen sind ebenfalls noch nicht selbstverständlich. Der LCH fordert deshalb eine Standortbestimmung aus einer ganzheitlichen Perspektive über die gesamte Berufslaufbahn. Dazu gehört ein systematisches Weiterbildungsangebot mit anerkannten Abschlüssen auf allen Stufen für die Deutschschweiz, welches die gesamte Laufbahn umfasst.

Im Folgenden einige Beispiele für ausgewiesene schulische Aufgabenprofile für Lehrpersonen, welche die Teams und Schulleitungen unterstützen:

- a) Mentoring beim Berufseinstieg von neu ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen
- b) Praxisausbildung für Kolleginnen in Ausbildung (Praktikanten)
- c) kollegiales Coaching von neuen Kollegen/Kolleginnen
- d) Leitung von Stufen-, Fach- und Expertenteams
- e) Leitung von Projekten
- f) Fachpersonen für Unterrichtsexpertise (z. B. selbstständiges Lernen, Beurteilen, Klassenführung)
- g) Fachpersonen für spezielle Fachdidaktiken / Leitung Fachgruppen
- h) Beauftragte für Qualitätsentwicklung
- i) Beauftragte für Aufnahmeprüfungen und Selektion (Sek I & II)
- j) Fachpersonen für DaZ, Schulische Heilpädagogik (SHP/IF) und Integration
- k) Beauftragte für Gesundheitsprävention, Gewaltvorkommnisse, Missbrauchsfälle, Krisenbewältigung, etc.
- l) Berufswahlvorbereitung & berufliche Orientierung
- m) Beauftragte für Begabungs- und Begabtenförderung
- n) Kooperation und Kommunikation nach aussen (Webseite, Eltern/Medien, Aufbau und Pflege von Bildungslandschaften)

Eine Laufbahnentwicklung innerhalb des Berufs ist für die Attraktivität eines Berufs, für die persönlichen Perspektiven, die Qualitätsentwicklung des Unterrichts und für das Funktionieren der heutigen Schulorganisationen unabdingbar. Heute sammeln Lehrpersonen ECTS-Punkte, ohne dass dies auf Dauer zu breit anerkannten und qualifizierenden Abschlüssen führt. Überkantonal anerkannte Kompetenzprofile und standardisierte Weiterbildungsabschlüsse fördern die professionelle Weiterentwicklung von einzelnen Lehrpersonen sowie die Möglichkeit der Schulen, ihre interne Personalentwicklung und die Stellenausschreibungen gezielter vorzunehmen. Als Weiterbildungen validiert und zertifiziert werden sollen auch an Schulen erworbene Kompetenzen in Kombination mit Unterrichtsentwicklungsprojekten (z. B. SWiSE, AdL, Begabungsförderung, etc.), schulinterner Weiterbildung sowie mit Praxisforschungsprojekten, die von Pädagogischen Hochschulen begleitet werden (Validation, Portfolio, Berichte, etc.).

Längere Weiterbildungen zur Weiterentwicklung im Beruf und für Spezialaufgaben im Sinne einer Fachlaufbahn sollen vom Arbeitgeber zeitlich und finanziell mitgefördert werden. Die Schulleitungen müssen für ihre Personalentwicklungsaufgabe ausgebildet und zeitlich in der Lage sein, sie zu gewährleisten. Die Schulen brauchen die notwendigen Mittel, um kürzere und längere Weiterbildungen ermöglichen zu können. Ein LCH-Papier Postulat vom 16. April 2011 macht dazu genauere Angaben.

4. Angleichung an übliche Standards und Statusäquivalenz von altrechtlichen Abschlüssen

In den tertiären Ausbildungsgängen für Gesundheit / Medizin, Soziales, Verwaltung, Justiz, Bau & Technik oder Künste sind unterdessen Masterabschlüsse plus eine Reihe von standardisierten Nachdiplomweiterbildungen die Regel. International und in den umliegenden Ländern werden Lehrpersonen üblicherweise auf der Masterstufe ausgebildet. In der Schweiz mit einem sehr hohen Anteil von gut ausgebildeten (zum Teil immigrierten) Eltern ist für den Status von Lehrpersonen relevant, dass sie auf einem statusmässig vergleichbaren Niveau ausgebildet werden.

Lehrpersonen, welche nach früheren Standards ausgebildet worden sind, sollten in einer überschaubaren Zeit über bewältigbare Passarellen zu einer Aufwertung ihrer bisherigen Diplome kommen können, damit sie wieder zu allen Weiterbildungsgängen von FH zugelassen werden. Diese Investition in die Profession würde sich mehrfach lohnen, wie der heutige Forschungsstand zeigt. (Hattie 2012, Fullan 2012, u. a.)

5. Vertiefte Kompetenzen für den anspruchsvollen Berufseinstieg

Der Lehrberuf zeichnet sich wie andere anspruchsvolle Professionen durch komplexe Anforderungen an die inhaltliche, methodische und soziale Fachkompetenz aus. Immer wieder neue und unvorhersehbare Situationen müssen dauernd neu interpretiert und gestaltet werden. Es gibt nur im administrativen Bereich Standardisierungsmöglichkeiten. Mit der seit der Tertiarisierung oft reduzierten Fächerauswahl der Berufseinsteiger/-innen fehlen genügend generalistisch ausgebildete Lehrpersonen.

Lehrpersonen übernehmen im heutigen System meist bereits mit dem Berufseinstieg die volle Verantwortung für eine Klasse. Damit sind sehr hohe Ansprüche verbunden: Die jungen Lehrpersonen sind weitgehend auf sich allein gestellt. Die Klassenführung mit sehr heterogenen Lerngruppen, die Kommunikation mit anspruchsvollen und gut informierten Eltern, die mit der Integration zunehmenden Kooperationsaufgaben sowie der auf der Eingangs- und Primarstufe über fast alle Fächer reichende Unterricht bringt für Berufseinsteiger/-innen grosse Herausforderungen mit sich.

Die Zeit bis zum Bachelor ist heute zu kurz für derartige Aufgaben. Insbesondere, wenn der Einstieg mit Fachmatura oder als Quereinstieg mit reduzierten Anforderungen erfolgt. Die Auswertung von TEDS-Studien und eine Studie aus Basel zeigen, dass für die Fachausbildung Nachholbedarf besteht. Studien bei Berufseinstiegenden u. a. von der PHZH (2012) und der PHGR (2012) zeigen einen Nachholbedarf für anspruchsvolle Kommunikation mit Eltern und die Klassenführung. Eine Ausbildung, die praktische Erfahrungen, erste Routinen, professionelle Reflexion, Umgang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und eine gründliche fachliche und fachdidaktische Ausbildung zu verschiedensten Themen vermitteln will und muss, braucht genug Ausbildungszeit. Die bisher schon geleisteten freiwilligen und obligatorischen Berufseinführungen können an den Master angerechnet werden.

6. Berufsbegleitende Masterstufe für die Eingangs- und Primarstufe mit enger Praxis-Theorie-Verknüpfung

Eine Verlängerung der Ausbildung in einer Phase des Mangels an qualifiziertem Personal ist nicht einfach zu realisieren. Mit einer teilweise berufsbegleitenden Masterausbildung können sich verschärfende Mangelerscheinungen abgemildert werden. Studierende sind in der Lage, im Teamteaching mit erfahrenen Kollegen/Kolleginnen oder allenfalls zu zweit ihre Kompetenzen zu vertiefen und zu reflektieren. Wenn das letzte der beiden Semester der Masterstufe auf ein Jahr verteilt wird, kann zusammen mit den Schulen eine praxisnahe Ausbildung angeboten werden. So können die Studierenden kurz vor Abschluss ihrer Ausbildung bereits mit 50 % im Schuldienst gut betreut Erfahrungen sammeln. Die Belastungen während dem „vollen“ Berufseinstieg nach Abschluss der Ausbildung sind dann bereits bekannt.

Die notwendige Aufstockung der Ausbildung ist moderat. Mit einem zumindest teilweise berufsbegleitenden Modell in der Masterphase wird der Mangel an Lehrpersonen weniger verschärft als mit einem Vollzeitstudium. Dies ermöglicht die Integration und Validierung der bisherigen Berufseinführung und von Ergänzungsstudien für zusätzliche Fächer. Bisherige Berufseinführungen nach Abschluss der Ausbildung und kurz nach Ausbildungsabschluss noch nachgeholt Unterrichtsberechtigungen für zusätzliche Fächer können als Teil der MA-Ausbildung konzipiert werden. Die anspruchsvolle Klassenführung und Elternarbeit kann vertieft und praxisbezogen ausgebildet werden. Erfahrene Lehrpersonen, die Schulen und die Hochschulen profitieren von der gemeinsamen Zusammenarbeit. Der Berufseinstieg kann sorgfältiger gestaltet werden.

Ausserdem kann die Zusammenarbeit von PHs und Schulen als vertiefte Partnerschaft im Sinne von „professional development schools“ intensiviert werden, was erfahrenen Lehrpersonen mit Mentorats- und Ausbildungsfunktionen neue berufliche Entwicklungsmöglichkeiten öffnet und die Schulen insgesamt stärkt. Selbstverständlich sind die Ausbildungspartner der PH in der Praxis so auszustatten, dass sie ihre Aufgabe wahrnehmen können.

7. Partnerschaftliche Weiterentwicklung von beruflichen Kompetenzprofilen

Mit diesem Positionspapier soll der anspruchsvolle Dialog zu den Fragen der beruflichen Ausbildung und Entwicklung unter den Berufsangehörigen und mit der Cohep (Konferenz der Pädagogischen Hochschulen), der EDK, der Bildungspolitik und der Öffentlichkeit gefördert werden. Der LCH als Dachverband will zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen und weiteren Partnern aktiv die kommenden Herausforderungen diskutieren und Lösungen erarbeiten, damit eine den zukünftigen Erfordernissen angemessene Professionalisierung des Lehrberufs und eine weiterhin ausgezeichnete Qualität der öffentlichen Schule garantiert bleiben.

Berufsverbände sind traditionellerweise beim Setzen von Standards und beim Definieren von beruflichen Kompetenzen und Weiterbildungsabschlüssen zentrale Partner der Bildungspolitik und von Aus- und Weiterbildungsinstitutionen. Der LCH verlangt, dass die Berufsorganisationen bei der Erarbeitung von Kompetenzprofilen partnerschaftlich miteinbezogen werden.

II. WAS WIR NICHT WOLLEN

1. Sparrunden auf Kosten der Aus- und Weiterbildung

Das aktuelle Umfeld mit harten Sparmassnahmen der Kantone und weiter andauerndem Mangel an Lehrpersonen behindert eine zukunftsorientierte Professionalisierungspolitik. Bei den laufenden massiven Sparvorhaben in den Kantonen besteht die Gefahr von Lohnstillständen und Kürzungen von Weiterbildungsbudgets und Zeitressourcen. Der LCH hat aus diesem Grund an der Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten PrK 2/XXIII vom 17.11.2012 das Papier „Zeitgemässe Anstellungsbedingungen“ verabschiedet. Es zeigt auf, nach welchen Grundsätzen Spezialaufgaben im Auftrag der Schule zeitlich und finanziell entschädigt werden sollen. Zur Situation der Weiterbildung wurde ausserdem das Postulat „Zur Weiterbildung der Lehrpersonen“ 16.4.2011 verabschiedet. Wesentliche Forderungen daraus hat der VSG ins Papier „Weiterbildung der Lehrkräfte an Gymnasien und Mittelschulen“ (2011) aufgenommen. Der LCH erwartet, dass die Ausdifferenzierung im Beruf nicht auf Kosten der regulär und hoffentlich bald mit einem MA ausgebildeten Lehrpersonen geht.

2. Professionsschädigender Wildwuchs in der Aus- und Weiterbildung

Mit den bestehenden Anreizsystemen für Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen wird eine zunehmend unübersichtliche Zahl von CAS und MAS angeboten. Damit werden zwar diverse zentrale Funktionsbereiche der Schulen angesprochen. Die Abschlüsse sind aber willkürlich auf Stufe CAS oder MAS angesiedelt. Die Abschlussbezeichnungen sind ein fröhliches Jekami. Die erworbenen Kompetenzen sind an jeder Hochschule etwas anders. Für den Beruf bringt dieses unkoordinierte und dauernd wechselnde Angebot zu wenig Profil und Anerkennung. Eine überkantonale Qualitätssicherung und Standardisierung der Abschlüsse für zentrale Aufgaben an Schulen fehlt bisher vollkommen. In den Grundausbildungen werden nach wie vor unterschiedliche Stufen- und Fächerprofile angeboten. Die Abschlusskompetenzen sind für die Deutschschweiz nicht einheitlich beschrieben. Die Wissenschaftlichkeit der MA-Ausbildung ist gegeben, wenn Praxisherausforderungen evidenzbasiert gelöst werden. Der LCH als Berufsverband kann den heutigen Zustand nicht länger hinnehmen und möchte als Partner bei der Formulierung von beruflichen Kompetenzprofilen und Abschlüssen mit einbezogen sein.

3. Ersatz von professionellem Personal durch Assistenzen

Für schulinterne Dienstleistungsaufgaben wie Bibliotheksbetreuung, Dokumentation, Materialverwaltung, Sekretariat/Administration oder die ICT-Technik kann durchaus fachlich ausgewiesenes Assistenz- und Administrativpersonal betraut werden. Für die Begleitung und Unterstützung von Kindern mit Behinderungen stehen neu mit einer dreijährigen Berufslehre ausgebildete Fachangestellte Betreuung oder Gesundheit zur Verfügung. Mit den dadurch möglichen Kostenreduktionen können die Mehrausgaben für die von Lehrpersonen wahrgenommenen schulrelevanten Führungs- und Spezialaufgaben finanziert werden. Keinesfalls aber darf Assistenzpersonal als Ersatz für Lehrpersonen für Unterricht oder integrierte Förderung eingesetzt werden.

III. FORDERUNGEN ZUR GRUNDAUSBILDUNG UND BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON LEHRPERSONEN

Geleitete Schulen benötigen zunehmend fachliche Expertisen. Lehrpersonen wünschen sich Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung im Beruf. Die Tertiarisierung und Konkurrenz der PH hat zu einem unübersichtlichen Wildwuchs an Weiterbildungsangeboten geführt. Deshalb soll die berufliche Weiterentwicklung und fachliche Laufbahnentwicklung aller Lehrpersonen von der EDK mit standardisierten, zertifizierten und attraktiven Weiterbildungsabschlüssen für schulische Aufgaben auf eine stabile Basis gestellt werden. Die Grundausbildung soll mit einem Master abschliessen.

1. Masterabschluss für alle Lehrpersonen, Ergänzungen für die Sek I&II

- a) Die Grundausbildung für die Lehrpersonen der Eingangs- und Primarstufe wird um zwei Semester verlängert und schliesst auf der Masterstufe ab. Die entsprechenden Anforderungsprofile werden überkantonale und mit Einbezug des LCH festgelegt.
- b) Die Ausbildung auf der Masterstufe erfolgt zumindest während über ein Jahr berufsbegleitend und legt den Schwerpunkt auf die Anforderungen beim Berufseinstieg, den Unterricht in allen Fächern sowie auf die Herausforderungen der Klassenführung und Elternarbeit. Für die Sekundarstufen I & II werden die Grundausbildung ergänzende Weiterbildungen (CAS) angeboten.
- c) An Kooperationsschulen werden Mentoratspersonen fundiert ausgebildet. Die Schulen sind mit diesen Praxislehrpersonen in der letzten Ausbildungsphase Partner in der Grundausbildung.

2. Standardisierte Weiterbildungsabschlüsse & systematische Personalentwicklung

- a) Die EDK, die Hochschulen als Anbieter und der LCH mit seinen Mitgliedorganisationen und eine allenfalls zu gründende Deutschschweizer Konferenz von kantonalen Gemeindeschulbehördenverbänden definieren gemeinsam Kompetenzprofile für spezielle Funktionen an Schulen und entsprechend zertifizierte Weiterbildungsabschlüsse.

- b) Zertifizierte Weiterbildungen für spezielle Funktionen an Schulen werden vom Arbeitgeber zur Unterstützung der fachlichen Laufbahnentwicklung finanziell und zeitlich gefördert.
- c) Die Schulleitungen erhalten die beruflichen und führungsmässigen Kompetenzen sowie die zeitlichen und finanziellen Ressourcen, um die Personalentwicklung professionell zu gestalten.
- d) Transparente Anerkennungs- und Entschädigungssysteme auf der Basis von Arbeitsplatzbewertungen bilden die Spezial- und Zusatzfunktionen ab. Zusätzlich wahrgenommene Aufgaben werden in Jahresgesprächen validiert und in Arbeitszeugnissen ausgewiesen.

3. Anerkennung der altrechtlichen Abschlüsse

Lehrpersonen mit altrechtlichen Abschlüssen müssen für alle berufsrelevanten Weiterbildungen an Fachhochschulen analog zum BA zugelassen werden. Die EDK sorgt für entsprechende Transferbescheinigungen oder die Kantone übernehmen die Kosten für Passarellen-Weiterbildungen während der Arbeitszeit.

4. Harmonisierte Abschlusskompetenzen und einheitliche Fächer-/Stufenprofile

Mit der Masterausbildung werden einheitliche Kompetenzen für den Berufseinstieg definiert. Die unterschiedlichen Fächer- und Stufenprofile werden harmonisiert.

5. Weiterentwicklung der Profession im partnerschaftlichen Dialog

- a) Der LCH erwartet von der EDK und den Anbietern von zertifizierten Aus- und Weiterbildungen intensive Anstrengungen und den Willen zur Zusammenarbeit für eine Verbesserung der beruflichen Entwicklung und der Grundausbildung.
- b) Der LCH als Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer erwartet eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der EDK und den Hochschulen bei der Ausarbeitung und Weiterentwicklung von beruflichen Kompetenzen und Abschlüssen in der Aus- und Weiterbildung.

HINWEIS

Folgende Verbandspapiere stehen im Kontext zu diesem Positionspapier:

- „Anhang“ zum vorliegenden Positionspapier (Entwurf). LCH 2012
- „Zeitgemässe Anstellungsbedingungen“. Positionspapier PrK LCH vom 17.11.2012
- „Zur Weiterbildung der Lehrpersonen“. Postulat vom 16.4.2011 (mit Kommentar)
- „Weiterbildung der Lehrkräfte an Gymnasien und Mittelschulen“. VSG 2011
- „Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer. Handweiser zum Berufsauftrag, zur Arbeitszeit und zum Arbeitsplatz für Lehrpersonen“. LCH 2002.
- „LCH-Berufsleitbild“ und „LCH-Standesregeln“. LCH 2008
- „Die Erklärung von Leipzig“ für den Master (Berufsverbände D-A-CH). LCH 2007

Zürich, 27. April 2013 / Präsidentenkonferenz LCH