

Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur

Zweite nationale Weiterbildungskonferenz, Bern, 1. Dezember 2023



Laetitia Houlmann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim ZEM CES und dort verantwortlich für die Themen Immersionsunterricht, Fremdsprachen, Fachmittelschulen und Politische Bildung.



Marcel Santschi

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim ZEM CES und dort verantwortlich für die Kommunikation. Er hat Germanistik, Geschichte und Volkswirtschaftslehre studiert und das Diplom für das höhere Lehramt erworben.

Nachfrageorientierte Koordination der Weiterbildung

ZEM CES hat als Fachagentur der EDK den Auftrag eine Vermittlungs- und Drehscheibenfunktion zwischen den Akteurinnen und Akteuren der Weiterbildung zu übernehmen. Im Dialog trägt ZEM CES dazu bei, dass das Weiterbildungsangebot für die Sekundarstufe II Allgemeinbildung den Bedürfnissen von Lehrpersonen und Schulleitungen entspricht, nachgefragt wird und gut zugänglich ist.

Dialog Weiterbildung



www.zemces.ch/Dialog

Kontext

Unter dem Titel «Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur» hat ZEM CES am 1. Dezember 2023 die zweite nationale Weiterbildungskonferenz veranstaltet. Mittelschullehrpersonen und Schulleitungen sowie Verantwortliche von Weiterbildungsinstitutionen und Kantonen diskutierten über die Etablierung und Förderung einer verbindlichen Weiterbildungskultur an Mittelschulen und das erwünschte Weiterbildungsangebot.

Ziele der Konferenz waren die Stärkung des Engagements für die Weiterbildung, Anregungen durch wissenschaftliche Inputs sowie der Austausch über Ergebnisse der Weiterbildungsbarometer, Erfahrungen und Perspektiven.

«Früchte statt Frust»

In seinem Inputreferat «Commitment zur Weiterbildung – Früchte statt Frust» betonte Prof. Matthias Finger (Istanbul Technical University und Prof. Emeritus EPFL), dass Weiterbildungen eben sowohl Lust, weil sie ermächtigen, aber manchmal auch Frust zur Folge haben können, weil sie im Schulalltag nicht immer einfach zu finden und einzurichten sind oder die Erfahrungen der Teilnehmenden nicht bewusst berücksichtigen. «Früchte statt Frust» ergeben sich, wenn Weiterbildungen Perspektiven ändern. Dies ist möglich, wenn nicht in erster Linie Neues gelernt, sondern neue Erfahrungen gemacht und reflektiert werden, wenn diese im Lichte kumulierter früherer Erfahrungen interpretiert, verstanden und dadurch zu neuen integrierten Erfahrungen werden. Lehrpersonen wüssten viel, seien erfahren. Weiterbildung könne ihnen helfen, ihre Perspektive zu ändern. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterbildung sind gemäss Finger: ein Klima des Vertrauens, Prozessorientierung und die Arbeit an realen Problemen. Er regte an, Neues als Weiterbildungsgelegenheit zu betrachten. Zudem sollten sich Weiterbildungen auf reale Herausforderungen aus dem eigenen Unterricht oder aus dem eigenen Handeln an der Schule beziehen. Viel neues Wissen allein – ohne Umsetzungsvorschläge – könne im Gegensatz dazu sogar zu Passivität, ja Zynismus führen.

Bildung im Modus der Iteration

In ihrem Referat «Bildung im Modus der Iteration» plädierte Katrin Kraus, Professorin für Berufs- und Weiterbildung am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Zürich, für ein Professionsverständnis von Lehrer:innen, das lebenslanges Lernen selbstverständlich einschliesse. Lehrpersonen haben eine Profession mit mehreren dynamischen Elementen, sie müssen ihre Kompetenzen mit der Ausübung ihrer professionellen Tätigkeit entwickeln und ihre Profession ist der Gesellschaft verpflichtet. Das seien drei Gründe für kontinuierliches theoriebezogenes und erfahrungsbasiertes Lernen. Auch Kraus betonte die Relevanz von Praxisorientierung und Reflexion in der Weiterbildung. Sie sagte, es sei ein «Dreispung» erforderlich mit gezielten Wechseln zwischen organisierten Bildungsangeboten, praxisorientierten Erfahrungen und Reflexion während der gesamten beruflichen Tätigkeit; im Modus der Iteration eben. Bezogen auf den Begriff «Weiterbildungskultur» bedeute iterative Bildung Zeit und Raum zum Lernen und gezielte Entwicklung: ein kollektives Professionsverständnis, das Weiterbildung ab dem Studium einschliesse (Zeit), und ein Arbeitsumfeld, das Lernen ermögliche und wertschätze (Raum); zudem Lernangebote, die sich an der Schulpraxis orientieren, neben praktischen Erfahrungs- und Reflexionsmöglichkeiten (Entwicklung).

Positionen zu einer verbindlichen Weiterbildungskultur

Die Teilnehmenden an der Podiumsdiskussion waren:

- Christine Gagnebin, Rektorin des Gymnase de Bienne et du Jura bernois
- Lucius Hartmann, Präsident des VSG
- Katrin Kraus, Professorin für Berufs- und Weiterbildung am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Zürich
- Caroline Lanz, Prorektorin Weiterbildung der PH Luzern
- Susanne Marzer, Gymnasiallehrerin und Facilitatrice bei ZEM CES (1)
- Daniele Sartori, Amtsleiter (Sekundarstufe II) beim Kanton Tessin.

Es war zu erfahren, dass beispielsweise die PH Luzern ihr Weiterbildungsangebot in Absprache mit den Luzerner Gymnasialrektorinnen und -rektoren gestaltet oder dass die Lehrpersonen im Kanton Tessin eine Weiterbildungspflicht haben, deren Einhaltung überprüft werde. Das Beispiel aus dem Tessin sei deshalb vorteilhaft, weil es Weiterbildungsanreize schaffe und nicht nur eine Pflicht sei, sondern auch ein Weiterbildungsrecht darstelle und von Lehrpersonen auch so empfunden werde. Dagegen wurde aus dem Publikum eingewendet, dass eine Verpflichtung ein negativer und darum schlechter Anreiz zur Weiterbildung sei. Es wurde aber auch erwähnt, dass in anderen wichtigen sozialen oder dem Menschen verpflichteten Berufen sogar die Berufsausübung an Weiterbildungsnachweise geknüpft sei. Moderator Rafael von Matt (SRF) wandte sich damit an den VSG-Präsidenten, der sich gegenüber dem Anliegen der Weiterbildungspflicht gelassen zeigte: Die meisten Lehrer:innen würden sich bereits selbstverständlich weiterbilden. Allein durch die jetzt schon obligatorischen schulinternen

überfachlichen und fachlichen Weiterbildungen wäre an seiner Schule beispielsweise ein Pflichtpensum wie im Tessin heute schon weitgehend erfüllt. Der VSG fordere, dass sich die Lehrpersonen mehr weiterbilden können, und jetzt sei im Maturitätsanerkennungsreglement verankert, dass die Kantone dies sicherstellen. Christine Gagnebin betonte als Rektorin die positiven Effekte, die individuelle Weiterbildungen einzelner Lehrpersonen durch den anschliessenden Austausch auch auf das Kollegium haben.

Eine weitere Frage war, ob es Trends zu bestimmten Weiterbildungsformaten gebe. So gebe es immer mehr kürzere Weiterbildungsformate wie z.B. Online-Veranstaltungen. Weil es aber auch wichtig bleibe, dass sich Lehrpersonen an Weiterbildungen treffen und über die Kantonsgrenzen hinaus austauschen können, brauche es weiterhin auch längere, d.h. mindestens eintägige Veranstaltungen, antwortete der VSG-Präsident, der am liebsten eine Entwicklung zu vielfältigen Formaten sehen würde.

Die Podiumsteilnehmer:innen wünschen sich positive Weiterbildungsanreize in Form einer Weiterbildungsplanung in der Schule, von Zeitgutscheinen und vollumfänglichen Vergütungen der Kursgebühren sowie einer ideellen Wertschätzung von Weiterbildung. Sie empfehlen zudem einen selbstverständlicheren Austausch auch von schlechten Erfahrungen oder Enttäuschungen. Darüber hinaus fordern sie Weiterbildung als wichtigen Bestandteil des Professionsverständnisses von Lehrpersonen.

Förderung der Weiterbildung

In Gruppen diskutieren die Teilnehmenden, wie man Hinderungsgründe, eine Weiterbildung zu besuchen, überwindet und was unternommen werden kann, damit es genug Weiterbildungsangebote gibt, die den Bedürfnissen und Erwartungen der Lehrpersonen und Schulleitenden entsprechen. Angeregt wurde zum Beispiel eine Bündelung des Angebots, indem übergreifende Themen an Kompetenzzentren angegliedert würden sowie passgenaue Angebote zu transversalen Themen und Kompetenzen, die nach dem neuen Rahmenlehrplan gezielt gefördert werden sollten. Auf Seite der Anbietenden wurde auch der Anspruch geäußert, das Angebot noch schneller an der Nachfrage (Reaktivität) aber auch an brennenden Themen (Aktualität) auszu-

richten. Es wurde nochmals betont, dass Weiterbildung überall Teil des Berufsauftrags von Lehrpersonen werden müsse. An die Kantone wurde die Erwartung formuliert, Richtlinien zu schaffen, die klar sind bezüglich Weiterbildungszeit und bereitgestellter Ressourcen, und ausserkantonale Kursbesuche sollten finanziell gefördert werden. Auch die anwesenden Schulleitungsmitglieder betonten die Relevanz von klaren schulinternen Regelungen etwa für weiterbildungsbedingte Abwesenheiten oder für die Kursfinanzierung als Weiterbildungsanreiz.

Das Gespräch über die Weiterbildung solle an Schulen stärker geführt werden: Weiterbildung müsste vermehrt an Konferenzen, Lehrpersonenkonferenzen, in Fachschaften und Mitarbeitendengesprächen thematisiert werden. Dieser organisierte Austausch ist eine Gelegenheit, gute Kurserfahrungen zu teilen, aber auch über Enttäuschungen und Probleme zu reden. Im Dialog sollen auch die Anbietenden bleiben und noch enger zusammenarbeiten, besonders bei Angebotslücken und im Hinblick auf Angebote zu Nischenfächern.

Die Ergebnisse der Konferenz werden ausgewertet und die Prioritäten für die weitere Arbeit entsprechend gesetzt. ZEM CES ermöglicht weiterhin den Dialog für die Weiterbildung und bietet allen Akteur:innen eine Plattform für eine starke von allen mitgetragene Weiterbildungskultur.

(1) Die Facilitateurs und Facilitatrices sind eine Gruppe von ZEM CES aus erfahrenen, in der ganzen Schweiz gut vernetzten Lehrpersonen aus Gymnasien und Fachmittelschulen aller Landestelle. Ihr Ziel ist es, Weiterbildungsbedürfnisse an der Basis in regionalen Netzwerken zu eruieren. Die Gruppe trifft sich unter der Leitung von ZEM CES zu vier Ateliers (schweizweit) pro Jahr, um die in den Regionen gewonnenen Informationen zu diskutieren und zu analysieren. Die breit diskutierten Vorschläge werden gebündelt an die Weiterbildungsinstitutionen übermittelt.



www.zemces.ch/FuF