

Nationale Weiterbildungskonferenz 2023

«Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur»

Protokoll



Freitag, 1. Dezember 2023 / Gymnasium Lerbermatt, Köniz BE

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	3
Dialog «Nachfrageorientierte Koordination Weiterbildung» NOK.....	3
Ziele der Konferenz	3
Teilnehmende	4
Programm	5
2. Posterrundgang	6
3. Vorträge.....	14
Matthias Finger: Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur: Früchte statt Frust .	14
Katrin Kraus: Bildung im Modus der Iteration	15
4. Podiumsdiskussion	16
Zentrale Fragen und Positionen für eine verbindliche Weiterbildungskultur	16
5. Sammlung konkreter Massnahmen der verschiedenen Akteursgruppen	20
6. Ergebnisse und Perspektiven: Massnahmen zur Stärkung des Commitments für die Weiterbildung	22
Lehrpersonen und Schulleitungen	22
Schulleitungen und Kantone	23
Weiterbildungsanbietende	23
ZEM CES	24
Fazit.....	24
Dank und Kontakt.....	24

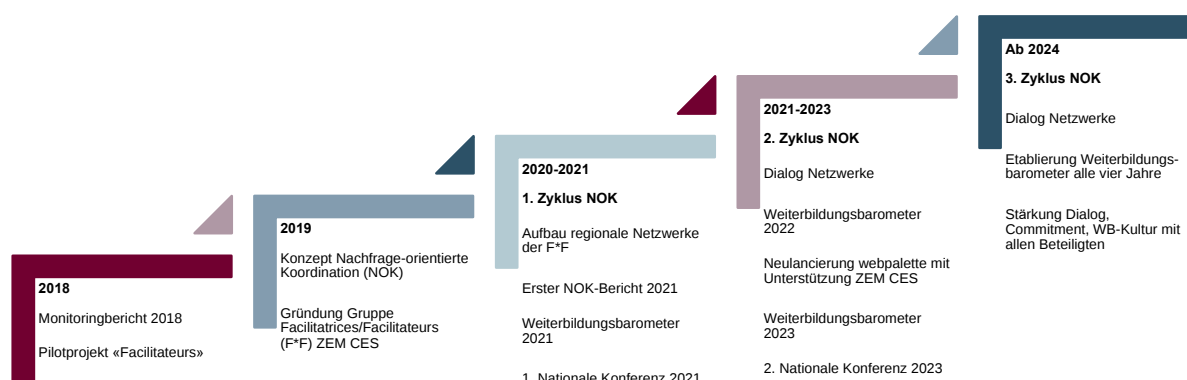
1. Einführung

Dialog «Nachfrageorientierte Koordination Weiterbildung» NOK

Die jährlichen Befragungen von Lehrpersonen zeigen es deutlich: Weiterbildungen sind eine Grundlage für die Gewährleistung der Unterrichtsqualität, für die Schulentwicklung sowie für die Zufriedenheit der Lehrpersonen.

Das Konferenzthema «Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur» beruht auf den Befunden der ersten zwei Zyklen der NOK. Dazu gehören die Ergebnisse unserer jährlichen Befragungen «Weiterbildungsbarometer» (2021–2023), die schweizweiten Netzwerk- und Rechercheaktivitäten der Facilitatrices und Facilitateurs, die Beiträge in der Publikation «Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur» (ZEM CES – Beiträge zur Mittelschule Nr. 3), die neu aufgelegte webpalette sowie der Dialog in den verschiedenen Gruppen und Gremien.

Die Konferenz bot Gelegenheit zum Austausch über Erfolge und noch zu überwindende Hindernisse in der Weiterbildungslandschaft für die Mittelschulen und über neue Beiträge zu einer verbindlichen Weiterbildungskultur für alle beteiligten Akteur/innen.



Ziele der Konferenz

Die Konferenz zielte darauf ab, Erkenntnisse aus dem Projekt NOK zu validieren, damit schweizweit genug qualitative Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulkader der Mittelschulen zur Verfügung steht und die vielfältigen Angebote auch genutzt werden.

Spezifische Ziele waren:

- Stärkung des Engagements für die Weiterbildung
- Überlegungen zum lebenslangen Lernen und zur iterativen Bildung
- Austauschen über Ergebnisse, Erfahrungen und Perspektiven
- Konkretisieren nächster Massnahmen

Teilnehmende

Ungefähr 50 Personen aus den folgenden Zielgruppen und aus der ganzen Schweiz nahmen an der Konferenz teil:

- Facilitatrices & Facilitateurs (F*F)
- Netzwerke F*F
- Schweizerische Konferenz der Weiterbildungsverantwortlichen (KWV) Sek II, Comission latine
- swissuniversities
- Verein webpalette
- Schweizerische Mittelschulämterkonferenz (SMAK)
- Konferenz der Schweizerischen Gymnasialrektorinnen und Gymnasialrektoren (KSGR)
- Konferenz der Rektoren und Rektorinnen schweizerischer Fachmittelschulen (KFMS)
- Verein Schweizerischen Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) – Zentralvorstand, Präsidien und Weiterbildungsdelegierte



Programm

Zeit	Thema	Personen
09.00	Empfang und Kaffee	
09.30	Grusswort Eröffnung der Konferenz Programm und Arbeitsweise	Schulleitung Gymnasium/ FMS Lerbermatt Pascaline Caligiuri ZEM CES Regula Müller ZEM CES
09.50–10.45	Kennenlernen, Information, Diskussion Ergebnisse NOK und Weiterbildungsbarometer 2021–2023 Commitment zur Weiterbildung, Motivation, Inspiration	Austausch und Posterrundgang in Kleingruppen in der Aula
10.45	Pause	
11.00–12.10	Vortrag und Diskussion «Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur: Früchte statt Frust»	Prof. Dr. Matthias Finger Director & Professor Technical University Istanbul, Professor (emerit.) EPFL-Lausanne
12.15	Lunch	
13.30–14.10	Vortrag und Diskussion «Bildung im Modus der Iteration»	Prof. Dr. Katrin Kraus, Professorin für Berufs- und Weiterbildung, Universität Zürich
14.10–14.30	Pause	
14.30–15.30	Podiumsdiskussion «Zentrale Fragen und Positionen für eine verbindliche Weiterbildungskultur» mit Lucius Hartmann , Präsident VSG, Gymnasiallehrer KZO Wetzikon Katrin Kraus , Professorin für Berufs- und Weiterbildung, Universität Zürich Caroline Lanz , Prorektorin PH Luzern Weiterbildung Susanne Marzer , Facilitatrice ZEM CES, Gymnasiallehrerin Gymnase de Nyon Daniele Sartori , SMAK (Vorstand), Abteilungsleiter Sektion der Sekundarstufe II Kt. Tessin Stefan Zumburn , Präsident KSGR, Rektor Kantonsschule Solothurn Moderation: Rafael von Matt, Bundeshausredaktor SRF	
15.30–15.50	Diskussion und Sammlung konkreter Massnahmen und Beiträge zur Stärkung des Commitments für die Weiterbildung	Akteur/innen in ihren Gruppen
15.50–16.15	Vorstellung der Ergebnisse: Galerie der Massnahmen und Beiträge in einer Galerie	Akteur/innen im Plenum
16.15–16.30	Dank und Verabschiedung	Plenum
16.30	Apéro	

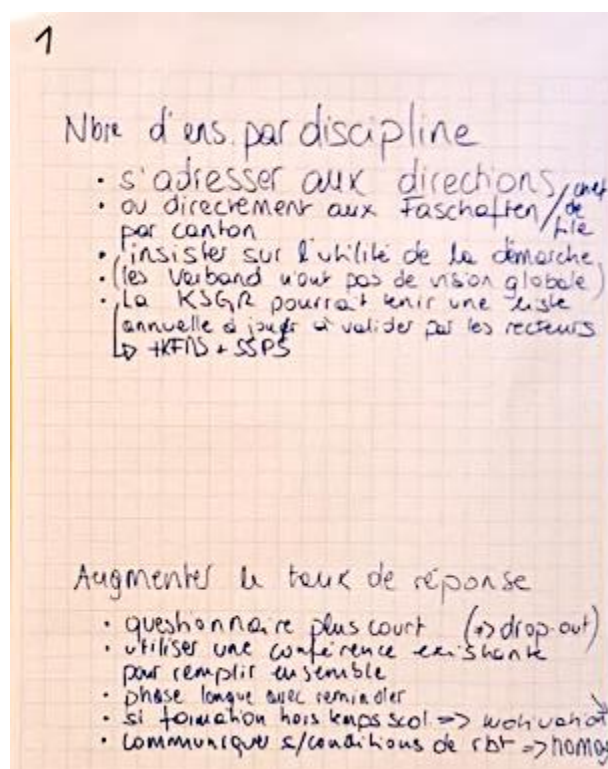
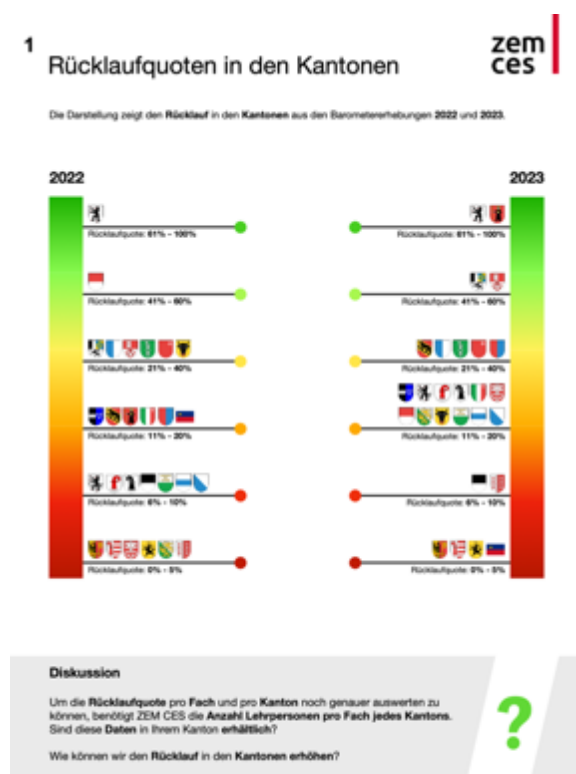
2. Posterrundgang

Die Poster wurden auf Grundlage der Resultate aus den Weiterbildungsbarometern 2021–2023 erstellt.

Poster Nr.1: Rücklaufquoten in den Kantonen ([Link zum Poster](#))

Diskussion:

- Um die Rücklaufquote pro Fach und pro Kanton noch genauer auswerten zu können, benötigt ZEM CES die Anzahl Lehrpersonen pro Fach jedes Kantons. Sind diese Daten in Ihrem Kanton erhältlich?
- Wie können wir den Rücklauf in den Kantonen erhöhen?



Zu beachten

Um die genaue Anzahl Lehrpersonen pro Fach zu erfahren, wäre eine Möglichkeit, sich direkt an die Schulleitungen oder an die Fachschaften zu wenden. In diesem Prozess wäre es wichtig, die Nützlichkeit des Vorgehens und der dadurch gesammelten Daten zu betonen.

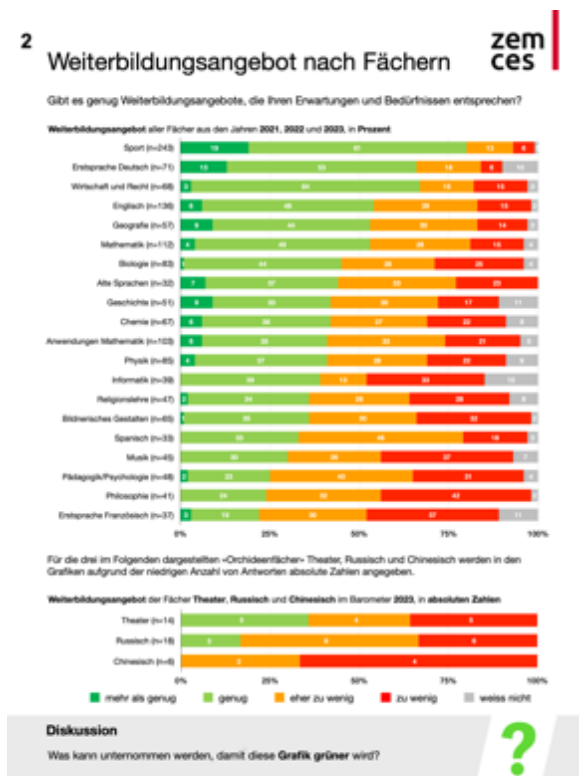
Die KSGR (mit KFMS und VSG) könnte eine aktualisierte jährliche Liste führen, die von den Rektorinnen und Rektoren zu validieren wäre.

Bezüglich der Erhöhung der Rücklaufquote wird empfohlen, einen kürzeren Fragebogen zu konzipieren, die Fragebögen zusammen im Rahmen regulärer Konferenzen gemeinsam auszufüllen und längere Reminderphasen einzuplanen.

Poster Nr.2: Weiterbildungsangebot nach Fächern [\(Link zum Poster\)](#)

Diskussion:

- Was kann unternommen werden, damit diese Grafik grüner wird?



2

Übergreifende Themen a
Kompetenzzentren: voyager à
Tribou, 1h pour ceux qui ont 201x (VS)

Valais: offre à toutes les écoles sec-
petits collèges - acceptent aussi
des petits uore participants

Besoins: disciplinaires ou pédagogiques
avec PCL - transversalité renforcée/à renforcer
parler d'1 approche disciplinaire et aller
vers le transversal.

Vergleichbarkeit durch de f. continues

Manque info lt 1ère langue (7C)

Anbieter: chercher le dialogue

A: Fokus legen auf die Fächer die das
brauchen

Ti: chercher des thèmes à aborder
à tous les niveaux par tous les
acteurs - réseaux mettent les accents

Welche Anbieter gibt es genau:

A: Coordination: Si on demande une formation
et qu'elle est organisée, les gens se s'inscrivent
pas, ont-ils vraiment
quelle culture?

Comment diffuser les infos: listes de diff.
Séances de déplacement
départements ou professeurs
pour le règlement financier

novoo BUSINESS

2

Besoins thèmes transversales
accrus

Kompetenzorientierung Kurse 11
Sek 2

Influence des rectorats Wahlbereiche
pour pousser les enseignants à s'inscrire

L1: collaboration / immersion pour
les élèves d'autre langue, première

- améliorer - offres
- conditions
- pression institutionnelle
- collaboration / immersion

Zu beachten

Eine Spezialisierung der Weiterbildungsanbietenden auf bestimmte Bereiche könnte einen Lösungsansatz darstellen, um Angebot und Nachfrage besser aufeinander abzustimmen, wobei transversale Themen Kompetenzzentren zugeordnet werden könnten. Dies würde die Bereitschaft der Lehrpersonen bedingen, bestimmte Angebote weiter entfernt zu besuchen.

Im Rahmen der Entwicklung der gymnasialen Maturität (WEGM) und der Umsetzung des neuen Rahmenplans werden die transversalen Unterrichtsbereiche, darunter auch die transversalen Kompetenzen, gestärkt. Deshalb wird es notwendig sein, mehr interdisziplinäre oder transversale Weiterbildungsangebote bereitzustellen.

Hinsichtlich der Fächer gilt es, sich insbesondere auch auf diejenigen zu fokussieren, die dies am nötigsten haben, die «kleinen Fächer». Ausserdem gilt es, wie im Tessin, die Themen zu identifizieren, die von allen Akteuren auf allen Ebenen angegangen werden können. Anschliessend liegt es an der Schulleitung, Akzente zu setzen und zusammen mit dem Amt das Finanzierungsreglement umzusetzen. Dabei darf auch der Einfluss der Schulleitungen, die Lehrpersonen zu ermutigen, sich für Weiterbildungen anzumelden, nicht vernachlässigt werden.

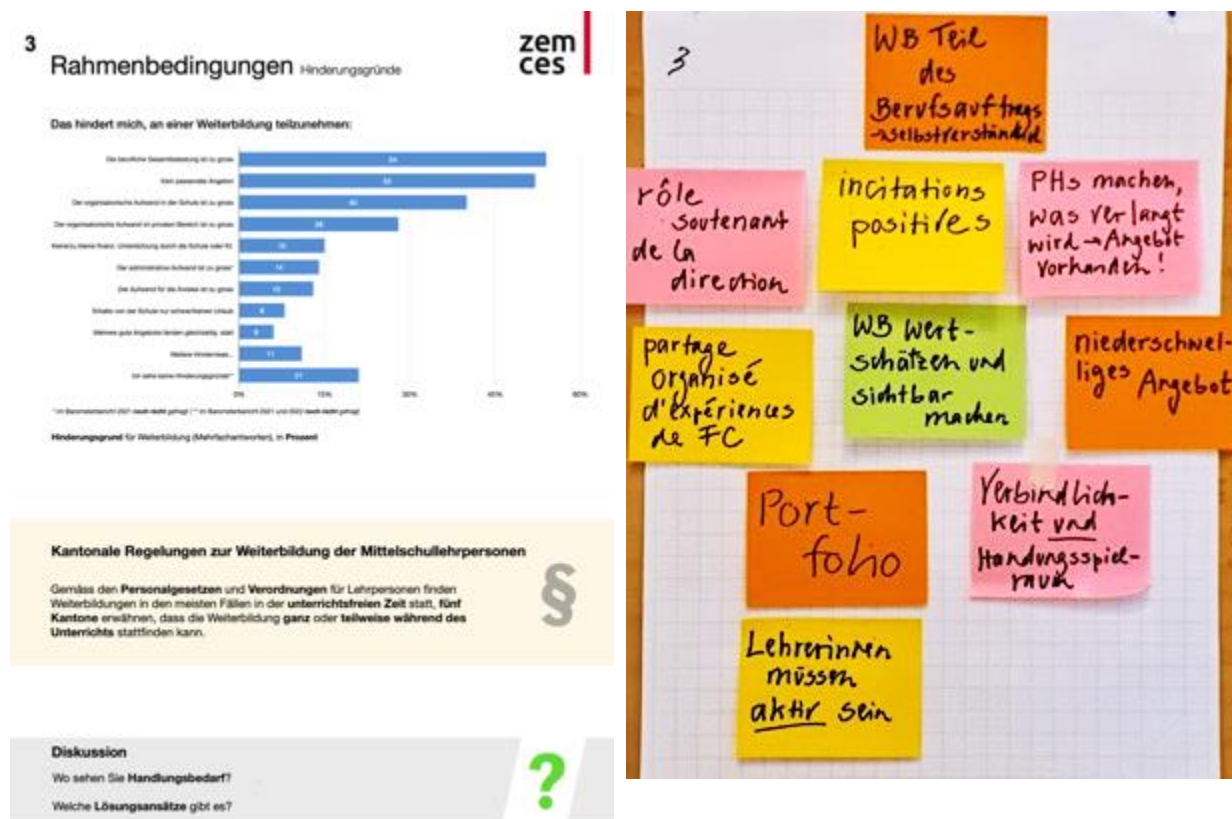
Auf der Ebene der Anbietenden ist es wichtig, den Dialog zu pflegen und zu intensivieren.

Schliesslich bleibt die Frage der Verbreitung von Informationen (Verteilerlisten, webpalette, Plakate in den Schulen?) von zentraler Bedeutung für die Erhöhung der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen.

Poster Nr.3: Rahmenbedingungen – Hinderungsgründe [\(Link zum Poster\)](#)

Diskussion:

- Wo sehen Sie Handlungsbedarf?
- Welche Lösungsansätze gibt es?



Zu beachten

Damit Weiterbildung selbstverständlich ist, muss sie ein integraler Bestandteil des Berufsauftrags der Lehrpersonen sein. Um die Teilnahme zu fördern, gilt es zudem, ein Gleichgewicht zwischen der Verbindlichkeit und dem den Lehrpersonen eingeräumten Handlungsspielraum zu finden.

Zudem könnte die Entwicklung eines «Weiterbildungsportfolios» als Ergänzung zum Lebenslauf dazu beitragen, die WB in den Werdegängen der Lehrpersonen sichtbarer und damit attraktiver zu machen.

Weitere Elemente sind entscheidend für eine höhere Beteiligung:

- Eine unterstützende Rolle und positive Anreize seitens der Schulleitungen.
- Der organisierte Austausch von Weiterbildungserfahrungen innerhalb der Schulen.
- Die Weiterbildung wertschätzen und sichtbar machen
- Die Weiterbildung ist leicht zugänglich

Die Beseitigung institutioneller Hindernisse, die Etablierung einer Weiterbildungskultur und die Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote durch die Anbietenden sind von grundlegender Bedeutung, und auch die Lehrpersonen spielen eine Schlüsselrolle und müssen ihren Bildungsweg aktiv gestalten.

Poster Nr.4: Rahmenbedingungen – Kurskosten [\(Link zum Poster\)](#)

Diskussion:

- Wie erklären Sie sich die grosse Anzahl an Antworten «weiss nicht»?
- Wie beurteilen Sie diese Vorgaben?
- Wie wird dies an Ihrer Schule/in Ihrem Kanton umgesetzt?



Zu beachten

Die Gespräche zeigten, dass die Rahmenbedingungen von Kanton zu Kanton unterschiedlich sind. In einigen Fällen sind die Kantone für die Finanzen verantwortlich, in anderen Fällen haben die Schulleitungen die Entscheidungskompetenz. Dies führt auch zu sehr unterschiedlichen Validierungsverfahren, die entweder zentralisiert und einfacher oder komplizierter sind.

Sicherlich wirken sich auch die Höhe der Beteiligung an den Kurskosten und die Komplexität der Verfahren auf die Motivation der Lehrkräfte aus.

Die grosse Zahl der «weiss nicht»-Antworten lässt sich laut den Teilnehmenden einerseits auf eine ungenügende Kommunikation seitens der Schulleitungen und andererseits auf ein mangelndes Interesse seitens der Lehrpersonen zurückführen. Dabei zeigt sich, dass häufig dieselben motivierten und interessierten Lehrpersonen Weiterbildungen absolvieren und somit wissen, wie sie unterstützt werden.

Es lässt sich auch feststellen, dass die Teilnahme an Weiterbildungen in der Tendenz von Fach zu Fach unterschiedlich ist.

Poster Nr.5: Rahmenbedingungen – Wirkung und Stellenwert [\(Link zum Poster\)](#)

Diskussion:

- Wie wird der Dialog über Weiterbildung an Ihrer Schule geführt?
- Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial bzw. good practice?



Zu beachten

Es wäre wünschenswert, die Messung der Effekte und Auswirkungen der Weiterbildung zu vertiefen, insbesondere eine Differenzierung zwischen Output und Outcome. Die Zufriedenheit der Lehrpersonen ist zwar ein wichtiger Punkt, ebenso wie ihre Einschätzung der Qualität ihres Unterrichts, aber wie misst man beispielsweise den Kompetenzzuwachs bei den Lehrpersonen und den Schülerinnen und Schülern?

Innerhalb der Schulen sollte der Dialog über die Weiterbildung noch verstärkt werden: etwa in den Lehrpersonenkonferenzen, in den Fachgruppen oder in informellen Gesprächen. Dieser Erfahrungsaustausch sollte neben den guten auch die schlechten Erfahrungen und Misserfolge beinhalten dürfen.

Ausserdem ist es wichtig, dass die Lehrerinnen und Lehrer wissen, welche Rechte, aber auch welche Pflichten sie in Bezug auf die Weiterbildung haben, zum Beispiel durch die Verteilung eines Leitfadens an alle Lehrpersonen an einer Schule.

Poster Nr.6: Suche nach Weiterbildungen [\(Link zum Poster\)](#)

Diskussion:

- Was gefällt Ihnen an der webpalette?
- Was fehlt auf der webpalette?
- Können Sie sich vorstellen, Ihr Angebot auch auf der webpalette zu veröffentlichen?



Sprache der Kurse
 & mehr franz. sprachige Kurse
 Nationale Plattform nötig,
 wenn Kurse eher lokal gesucht
 werden (Zeit, Spesen)
 Kursqualität Kriterium für
 Finanzierung
 Publikation auf webpalette
 Kriterium für Qualität?

Plattform sehr wichtig
 Möglichst vollständige Ab-
 deckung
 Schwierigkeit an LUL zu gelangen
 Super?
 Nationale Plattform nötig, super?
 Mehr franz. sprachige Kurse
 Es ist schwierig an LUL zu gelangen
 Webpalette: Garant für Kursqualität?!

Zu beachten

Eine nationale Plattform wird als sehr wichtig und notwendig erachtet.

Es ist schwierig, an die Lehrpersonen zu gelangen. Es sollte eine möglichst vollständige Abdeckung erreicht werden.

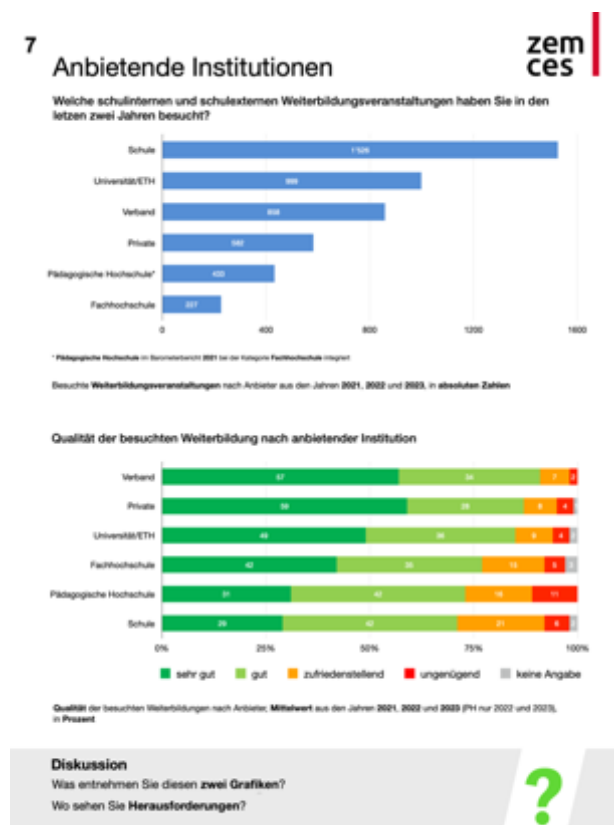
Ausserdem sind Anstrengungen nötig, damit mehr Kurse in Französisch veröffentlicht werden.

Zudem wurde die Frage gestellt, ob die Veröffentlichung von Angeboten auf der webpalette ein Garant für Kursqualität sei.

Poster Nr.7: Anbietende Institutionen [\(Link zum Poster\)](#)

Diskussion:

- Was entnehmen Sie diesen zwei Grafiken?
- Wo sehen Sie Herausforderungen?



7

3.8 Schule?

Zwang vs. Freiwilligkeit

Fachlich vs. überfachliche Inhalte

PH - Passung zu Erwartungen der LP?

- Zufriedenheit

WB, die die Bedürfnisse der LP abdecken, werden am besten bewertet (Anbieter: Angebot)

Verband: fachspezifisch

Private: fachspezifisch

PH: fachspezifisch

Universität/ETH: fachspezifisch

Schule: fachspezifisch

Weshalb werden die Angebote der PH & FH weniger besucht? (Passung? Können man die Kompetenzen dieser Anbieter leichter an die Schulen bringen?)

Weshalb werden die Angebote der PH & FH weniger besucht? (Passung? Können man die Kompetenzen dieser Anbieter leichter an die Schulen bringen?)

3.8 Schule?

Weshalb werden die Angebote der PH & FH weniger besucht? (Passung? Können man die Kompetenzen dieser Anbieter leichter an die Schulen bringen?)

Weshalb werden die Angebote der PH & FH weniger besucht? (Passung? Können man die Kompetenzen dieser Anbieter leichter an die Schulen bringen?)

Zu beachten

Das Spannungsfeld zwischen Pflicht und Freiwilligkeit ist in der Weiterbildungsdebatte sehr präsent.

Die internen Weiterbildungen werden am meisten besucht, wohl weil sie obligatorisch sind, aber qualitativ niedriger bewertet.

Die Weiterbildungen, die die Bedürfnisse der Lehrpersonen ansprechen, werden am besten bewertet, z.B. diejenigen der Fachverbände (fachspezifisch) sowie die der privaten Anbieter.

Weshalb werden die Angebote der PH und FH weniger besucht? Wie könnte man die Kompetenzen dieser Anbietenden leichter an die Schulen bringen, zum Beispiel als schulinterne Weiterbildung?

Die Wahl der Anbieter hängt auch von den fachlichen oder transversalen Inhalten ab; manche Anbieter bieten mehr Kurse in dem einen oder dem anderen Bereich an.

3. Vorträge

Matthias Finger: Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur: Früchte statt Frust



Weiterbildung («lifelong learning») ist ein persönliches Engagement, das sich in die Lebensgeschichte einer Person einreicht und dieselbe weiterentwickelt. Es geht dabei nicht in erster Linie um die Anhäufung von Wissen, als vielmehr um die «Transformation der Perspektive» im Laufe des Lebens. Weiterbildung braucht Motivation und motiviert. Aber die Motivation, oder eben das Commitment zur Weiterbildung, hängt stark von den institutionellen Rahmenbedingungen ab: In meinem Vortrag gehe ich deshalb ebenfalls der Frage nach, welches institutionelle Commitment es braucht, damit das persönliche Commitment zur Weiterbildung Früchte trägt und nicht Frust produziert.

Biografie

Matthias Finger ist emeritierter Professor an der Eidgenössischen Technischen Hochschule in Lausanne (EPFL). 1988 promovierte er an der Universität Genf in Politikwissenschaft. Danach war er Assistenzprofessor an der Syracuse University (New York), ausserordentlicher Professor an der Columbia University (New York), Professor für Management öffentlicher Unternehmen am Hochschulinstitut für öffentliche Verwaltung (IDHEAP) und von 2002 bis 2020 Inhaber des Lehrstuhls der schweizerischen Post für Management von Netzwerkindustrien an der EPFL. Seit 2010 ist er Teilzeitprofessor am European University Institute (EUI) in Florenz, wo er stellvertretender Direktor der Florence School of Regulation's Transport Area (FSR-T) ist. Seit 2017 ist er auch Professor an der Managementfakultät der Istanbul Technical University (ITÜ), wo er das Istanbul Center for Regulation (IC4R) leitet. Seit 2014 leitet er das globale Weiterbildungsprogramm IGLUS – Innovative Governance of Large Urban Systems.

[Präsentation](#)

Katrin Kraus: Bildung im Modus der Iteration



Der Vortrag «Bildung im Modus der Iteration» stellt zum Einstieg dar, warum das Konzept der iterativen Bildung entwickelt wurde: Es basiert auf den Bedingungen, die Professionen im Allgemeinen und den Lehrberuf im Besonderen – vor allem die Lehrtätigkeit auf Sekundarstufe II – auszeichnen und lenkt von dort den Blick auf damit verbundene Bildungsprozesse. Im Anschluss daran wird das Konzept der iterativen Bildung mit seinen verschiedenen Grundsätzen und Elementen vorgestellt, wobei die professionellen Kompetenzen im Schulfeld den Ausgangspunkt bilden. Iterative Bildung macht nachvollziehbar, wie sich diese Kompetenzen entwickeln und welche verschiedenen Formen des Lernens daran beteiligt sind. Das Konzept iterative Bildung wird zum Abschluss nochmals konkret auf den Lehrberuf bezogen und im Fazit schliesst der Beitrag mit einigen Überlegungen zur Frage «Was bedeutet iterative Bildung in Bezug auf Weiterbildungskultur?».

Biografie

Katrin Kraus beschäftigt sich seit rund 20 Jahren mit Erwachsenenbildung / Weiterbildung. Sie hat ein erziehungswissenschaftliches Studium mit diesem Schwerpunkt abgeschlossen (1999), ist heute Professorin für Berufs- und Weiterbildung an der Universität Zürich und war, respektive ist, während der gesamten Zeit auch immer wieder selbst in diesem Praxisfeld tätig. Zu ihren wissenschaftlichen Arbeitsschwerpunkten gehören Educational Governance, erwerbsbezogene Bildung, u.a. zu Profession und Beruf, sowie Fragen zu Lernorten, Raumaneignung und Bildung.

Präsentation

4. Podiumsdiskussion

Zentrale Fragen und Positionen für eine verbindliche Weiterbildungskultur



Zusammenfassung der Podiumsdiskussion mit **Rafael von Matt** (SRF, Moderation), **Lucius Hartmann** (VSG-Präsident, Gymnasiallehrer KZO Wetzikon), **Caroline Lanz** (Prorektorin PH Luzern Weiterbildung), **Christine Gagnebin** (Direktorin Gymnase de Bienne), **Katrin Kraus** (Professorin für Berufs- und Weiterbildung Uni Zürich), **Daniele Sartori** (Vorstand SMAK, Abteilungsleiter Sektion der Sekundarstufe II Kt. Tessin) und **Susanne Marzer** (Facilitatrice ZEM CES, Gymnasiallehrerin Gymnase de Nyon).

Rafael von Matt: Planen Sie im nächsten Jahr Weiterbildungen zu machen?

Susanne Marzer: Ich schaue eher spontan. Es gibt Weiterbildungen, die jährlich angeboten werden und die ich jeweils im Hinterkopf behalte, eine klare Planung habe ich allerdings noch nicht.

Ist es schwierig, freie Zeit für die Weiterbildungen zu finden?

Bei mir ist eine starke Eigenmotivation vorhanden, um Weiterbildungen zu besuchen. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, sollte es nicht sehr schwierig sein, Zeit zu finden.

Entscheiden Sie, Herr Hartmann, auch spontan oder haben Sie einen Plan?

Lucius Hartmann: Bei mir gibt es sicherlich die schulinternen und wiederkehrenden Weiterbildungen, die ich besuchen werde, eine weitere Planung habe ich aber auch noch nicht.

Meistens lasse ich mich von den Angeboten, z.B. auf der *webpalette*, inspirieren und entscheide dann, ob ich diese Weiterbildungen besuchen möchte.

Wenn man ein Angebot sieht, ist es mit gewissen Hürden verbunden, einen Kurs besuchen zu können?

Die berufliche Gesamtbelastung kann einschränkend wirken, auch das familiäre Umfeld ist zu berücksichtigen. Ist jedoch ein passendes Angebot vorhanden, ist meist auch die Motivation da, einen Besuch des Kurses möglich zu machen.

Frau Gagnebin, wie ermöglichen Sie den Lehrer/innen eine Weiterbildung besuchen zu können?

Christine Gagnebin: Bei uns gibt es ein jährliches Budget, und 3% des jeweiligen Pensums sind für Weiterbildungen gedacht. Zusätzlich haben wir einen Pool für Stellvertretungen, um die Organisation von Weiterbildungen zu vereinfachen. Auch digitale Plattformen können gebraucht werden, um beispielsweise den Schüler/innen bei Abwesenheit Aufträge geben zu können.

Wäre es nicht einfacher, keine Weiterbildung während den Unterrichtszeiten zu gewähren, um sich den ganzen organisatorischen Aufwand zu sparen?

Aus meiner Sicht ist das Ziel, die Lehrer/innen zu ermutigen, sich die Zeit für Weiterbildungen zu nehmen. Durch die Weiterbildungen entsteht auch ein positiver Effekt im Klassenzimmer. Eine Schule mitsamt ihren Lehrer/innen muss offen für Innovationen und aktuelle Themen sein.

Frau Lanz, wie spüren Sie, welche Kurse von den Lehrpersonen gewünscht werden?

Caroline Lanz: Viele Aspekte, die bereits erwähnt wurden, sind der PH Luzern bekannt. Wir laden jeweils die Rektor/innen ein, um

gemeinsam Themen zu besprechen und Kurse zu generieren. Zusätzlich sind wir im stetigen Austausch mit Dozierenden der Lehrpersonen-ausbildung der Sekundarstufe II. Zudem offerieren wir massgeschneiderte Kurse, die mit den jeweiligen Fachschaften abgestimmt sind, und bieten auch Kurse zu überfachlichen Kompetenzen an.

In Anbetracht der verschiedenen kantonalen Bestimmungen: Weshalb ist Ihr selbstentwickeltes System im Kanton Tessin das Beste, Herr Sartori?

Daniele Sartori: Jede Person muss in vier Jahren an mindestens acht Tagen an Weiterbildungen teilnehmen. Am Anfang gab dies Bedenken bei den Lehrpersonen, jetzt lässt sich jedoch eine grosse Akzeptanz feststellen. Fast alle Lehrpersonen erfüllen das Minimum.

Weshalb ist das Modell so gut?

Hauptsächlich weil Kanton, Ausbildungsinstitutionen und Schule eng zusammenarbeiten und das Weiterbildungsangebot auf die Bedürfnisse der Lehrpersonen abgestimmt ist.

(Frage aus dem Publikum) **Untergräbt ein Obligatorium nicht das Professionsverständnis?**

Daniele Sartori: Die minimale Anzahl ist eine politische Entscheidung. Die Erfahrung zeigt aber, dass es funktioniert.

Frau Marzer, würden Sie sich als Lehrperson mit einem Obligatorium in Ihrer Freiheit eingeschränkt fühlen?

Susanne Marzer: Die Weiterbildung ist ein Recht, aber auch eine Pflicht. Ich verfolge aufmerksam das tessinische Modell. Schlussendlich müssen die Schüler/innen profitieren. Es braucht allgemein die Wertschätzung, wenn Lehrpersonen Weiterbildungen machen. Es ist gut möglich,

dass bei manchen Personen das tessinische Modell jedoch Sinn machen würde.

Frau Kraus, denken Sie ein gewisser Druck macht Sinn?

Katrin Kraus: Die entscheidende Basis ist aus meiner Sicht ein starkes Professionsverständnis. Rahmenbedingungen mit gewissen Verpflichtungen können hier sinnvoll ergänzen.

Herr Hartmann, wie entspannt sehen Sie ein Obligatorium?

Lucius Hartmann: Nicht alle Lehrpersonen stellen sich gleichermassen dem Berufsverständnis. Die Weiterbildung ist im Maturitätsanerkennungsreglement verankert, Kantone müssen dieses umsetzen. Deshalb müssen Lehrpersonen dieses Angebot auch nutzen. Ich bin relativ offen für ein Obligatorium wie beispielsweise im Kanton Tessin. Wenn Weiterbildungen verpflichtend sind, sind auch die Rahmenbedingungen dementsprechend ausgestaltet.

Frau Gagnebin, was machen Sie mit Lehrpersonen, die keine Weiterbildungen machen wollen?

Christine Gagnebin: Wir führen alle zwei Jahre unter den Lehrpersonen ein Mitarbeitendengespräch (MAG) durch. Die Rückmeldungen, welche wir erhalten, sind uns sehr wichtig. Wir versuchen, die Lehrer/innen zu ermuntern und bleiben im Dialog. Grundsätzlich ist es wichtig, individuelle Talente und besonderes Engagement für den Unterricht zu anerkennen, etwa bei Klassenaktivitäten oder organisierten Gastvorträgen. Es sollte deshalb keine strenge Kontrolle geben.

Haben Sie auch Lehrpersonen, die die Weiterbildungen immer wieder aufschieben?

Das ist schon möglich, aber wichtiger ist, dass die Lehrpersonen motiviert bleiben beim Unterrichten und fortlaufend up-to-date sind in ihrem Fach. Es sollte nicht nur auf die Anzahl

Weiterbildungen pro Person geachtet werden, sondern auch auf die persönliche Weiterbildung durch wissenschaftliche Bücher oder Zeitschriften beispielsweise.

Frau Lanz, wie können Sie erreichen, dass auch die Pädagogischen Hochschulen für Lehrpersonen auf Sekundarstufe II attraktiv bleiben?

Caroline Lanz: Diese Frage begleitet uns ständig. Möglicherweise liegt es an unserem Selbstverständnis, das durch unsere eigene berufliche Entwicklung geprägt ist und uns dazu veranlasst, immer wieder an die gleichen Orte zurückzukehren. Als PH streben wir danach, innovative und bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote anzubieten. Aktuell legen wir besonderen Wert darauf, überfachliche Kompetenzen in unsere Weiterbildungsprogramme vermehrt zu integrieren.

Frau Marzer, wie können Sie Ihre Funktion als Facilitatrice in den Schulen einbringen?

Als Facilitatrice kann ich die Ideen von ZEM CES und des Kantons an der Basis unter den Lehrpersonen verbreiten und koordinieren. Die Funktion dient zur Gestaltung und Pflege eines Netzwerks, sowohl in meiner Region als auch schweizweit mit den Facilitatrices/Facilitateurs. Zusammen ist es uns gelungen, die Weiterbildung mehr in den Vordergrund zu stellen. Auch der Dialog zwischen den verschiedenen Institutionen wurde bedeutend weiterentwickelt.

Frau Kraus, haben Sie das Gefühl, dass das Konzept des iterativen Lernens zu den Lehrpersonen durchgedrungen ist?

Die Frage ist, wie aktiv das fortlaufende Lernen angegangen wird. Wichtig ist es, den Kontakt zu den an der Weiterbildung Beteiligten zu behalten und im Austausch zu bleiben.

Was wäre ein Wunsch, um die Weiterbildungskultur zu verbessern? (An alle Podiumsteilnehmenden)

Daniele Sartori: Mehr Ressourcen bereitstellen.

Katrin Kraus: Immer wieder neue Konzepte und Ideen ausprobieren.

Christine Gagnebin: Das Lernen untereinander bei den Lehrpersonen.

Caroline Lanz: Die Weiterbildungsplanung schon in den Schulen anschauen.

Lucius Hartmann: Positive Anreize anhand von Zeit und Finanzen setzen.

Susanne Marzer: Die Wertschätzung der Weiterbildung erhöhen.

Was nehmen Sie heute mit?

Lucius Hartmann: Die wissenschaftlichen Ausführungen in den beiden Referaten und dass die Weiterbildung integraler Bestandteil des Professionsverständnisses sein sollte.

Caroline Lanz: Ebenfalls das Bewusstsein über den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Professionsverständnis und dass die Weiterbildungskultur zu entwickeln ein Anliegen von allen ist.

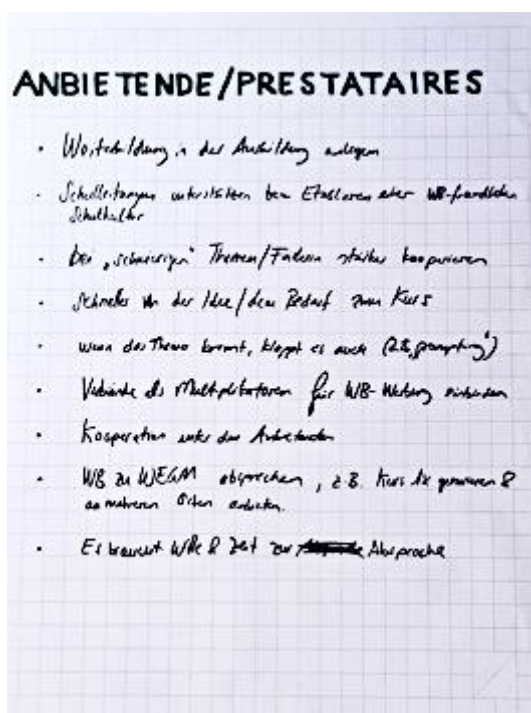
Christine Gagnebin: Learning by doing, Erfahrungen sammeln in Weiterbildungen. Sich gegenseitig motivieren und eine Feedbackkultur in der Schule entwickeln.

Katrin Kraus: Verschiedene Perspektiven kennenlernen und sich beeindrucken lassen.

Daniele Sartori: Die Freude, die Zusammenarbeit weiterzuführen.

Susanne Marzer: Alle haben das gleiche Bedürfnis nach Weiterbildungskultur. Deshalb ist es wichtig, eine gute Kommunikation zu pflegen, um Missverständnisse zu verhindern. Die Zusammenarbeit erlaubt uns voranzukommen.

5. Sammlung konkreter Massnahmen der verschiedenen Akteursgruppen

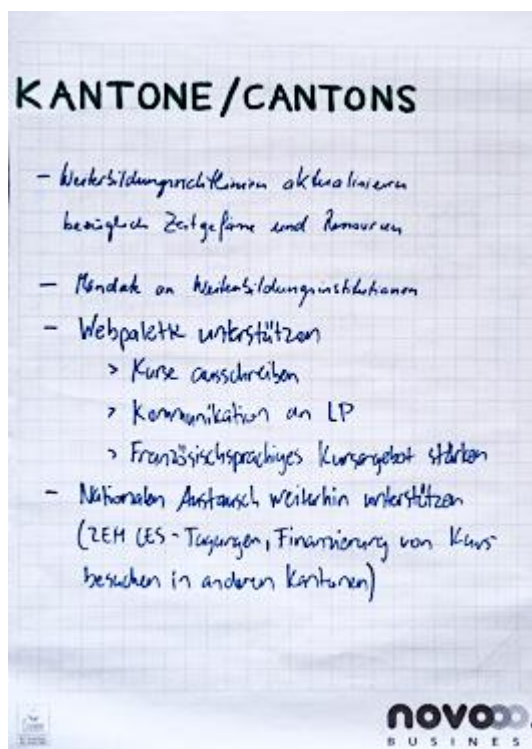


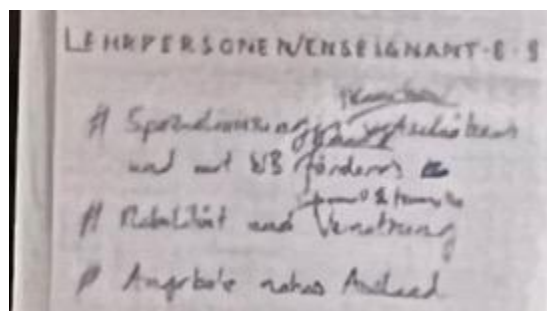
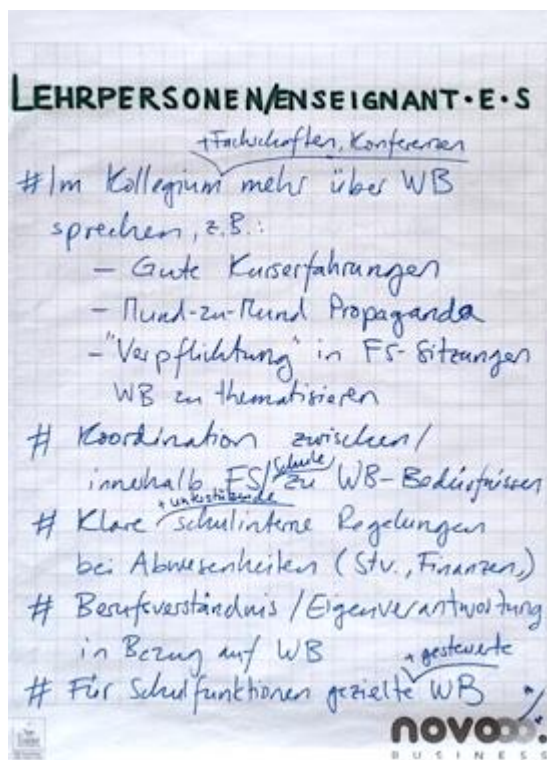
Antworten Anbietende:

- Weiterbildung in der Ausbildung anlegen
- Die Schulleitungen beim Etablieren einer WB-freundlichen Schulkultur unterstützen
- Bei schwierigeren Themen/Fächern stärker kooperieren
- Schneller von der Idee/dem Bedarf zum Kurs
- wenn das Thema brennt, dann klappt es auch (Bsp. «prompting»)
- Verbände als Multiplikatoren für WB-Werbung einsetzen
- Kooperation unter den Anbietenden
- WB zu WEGM absprechen, z.B. Kurs einmal generieren und an mehreren Orten anbieten
- Es braucht Wille und Zeit zur Absprache

Antworten Kantone:

- Weiterbildungsrichtlinien bezüglich der Zeitgefässe und Ressourcen aktualisieren
- Mandate an Weiterbildungsinstitutionen
- webpalette unterstützen:
 - Kurse ausschreiben
 - Kommunikation an Lehrpersonen
 - Französischsprachiges Kursangebot stärken
- Nationalen Austausch weiterhin unterstützen (ZEM CES-Tagungen, Finanzierung von Kursbesuchen in anderen Kantonen)



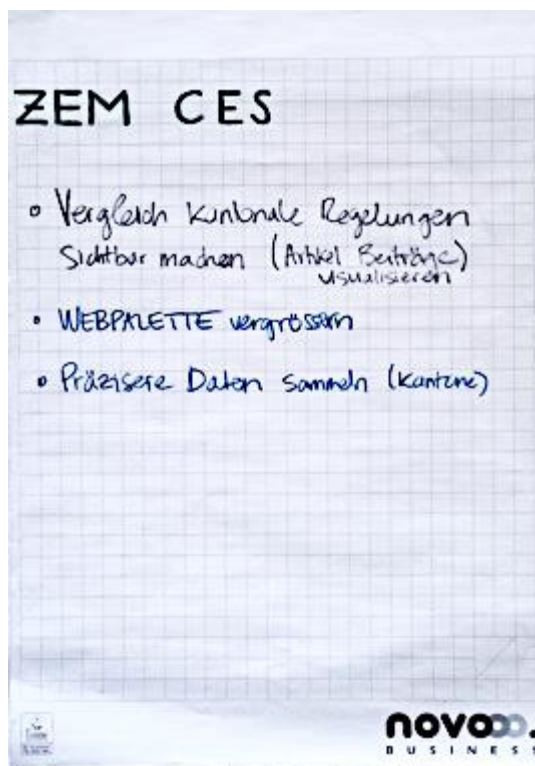


Antworten ZEM CES:

- Vergleich kantonale Regelungen sichtbar machen
- webpalette vergrössern
- Präzisere Daten sammeln

Antworten LP:

- Im Kollegium, Fachschaften (FS) und Konferenzen mehr über WB sprechen, z.B.:
- Gute Kurserfahrungen
- Mund-zu-Mund Propaganda
- «Verpflichtung» in FS-Sitzungen WB zu thematisieren
- Koordination zwischen/innerhalb FS/Schule zu WB-Bedürfnissen
- Klare schulinterne Regelungen bei Abwesenheiten (Stellvertretungen, Finanzen)
- Berufsverständnis/Eigenverantwortung in Bezug auf WB
- Für Schulfunktionen gezielte WB
- Spezialisierung und Know-How wertschätzen und mit WB fördern
- Mobilität und Vernetzung



6. Ergebnisse und Perspektiven: Massnahmen zur Stärkung des Commitments für die Weiterbildung

Die wichtigsten Ziele der Konferenz beinhalteten, den Dialog und das Engagement für die Weiterbildung zu stärken, verschiedene Perspektiven aufzuzeigen sowie Ergebnisse zum lebenslangen Lernen, zu den Rahmenbedingungen und zum persönlichen Engagement für die Weiterbildung (Weiterbildungsbarometer und Publikation Sekundarbeiträge II Nr. 3) zu diskutieren und nächste Massnahmen zu skizzieren.

Intensiv setzten sich die anwesenden Vertreter/innen aller Akteursgruppen (Lehrpersonen, Schulleitungen, Weiterbildungsanbietende, Kantone) mit den Ergebnissen der Weiterbildungsbarometer 2021–2023 auseinander, diskutierten über schon Erreichtes, Verbesserungspotenzial und ihre möglichen Beiträge zur Stärkung einer Kultur, in der Weiterbildung eine Selbstverständlichkeit für alle Lehrpersonen ist, bzw. wird. Die Vorträge befassten sich mit der Bedeutung des Verständnisses der Weiterbildung als iterativen Prozess sowie mit den Möglichkeiten, in einem Klima des Vertrauens Erfahrungen zu teilen und zu integrieren.

Die Konferenz war ein Erfolg. In der Evaluation wurden besonders der positive Austausch mit Kollegen/innen, das Networking und die vielfältigen Herangehensweisen an das Weiterbildungsthema hervorgehoben. Der Tagungsort sowie die Organisation und der Gruppenaustausch wurden sehr geschätzt. Die Teilnehmenden nutzten den Tag, um sich auszutauschen, sich gegenseitig zu inspirieren und über geeignete nächste Massnahmen zu diskutieren.

«Ein toller Anlass, um Gleichgesinnte kennenzulernen oder sich mit bekannten Gesichtern auszutauschen. Sehr viele Ideen wurden in Gesprächen entwickelt und es hat insgesamt einfach sehr für Weiterbildungen und Austausch

Massnahmen zur Stärkung des Commitments für die Weiterbildung

Die Überlegungen, Ideen und Wünsche, die in den verschiedenen Sequenzen der Konferenz – Posterrundgang, Vorträge, Podiumsdiskussion, Sammlung konkreter Massnahmen – besprochen wurden, zeigen, dass es für die Anwesenden wichtig ist, sich gemeinsam für die Weiterbildung zu engagieren und gegenseitig zu unterstützen.

Lehrpersonen und Schulleitungen

Lehrpersonen und Schulleitungen pflegen den Austausch über Weiterbildungserfahrungen; dies sowohl innerhalb der Schulen als auch über die eigene Schule hinaus (Networking). Sie leisten einen wichtigen Beitrag, indem sie an ihren Schulen eine weiterbildungsbewusste Schulkultur etablieren und voranbringen. Sie bieten Unterstützung und ermutigen Lehrpersonen, sich die Zeit für die Weiterbildung zu nehmen. Dazu wurden folgende Ideen und Massnahmen genannt:

- Ein offener Austausch über die Bedürfnisse der Lehrpersonen sowie über die Erfordernisse bezüglich Passung und Qualität von Weiterbildungen ist unverzichtbar.
- Es braucht geeignete Austauschforen in den Schulen, um eine verbindliche Weiterbildungskultur etablieren und stärken zu können.
- Weiterbildung soll im Kollegium sichtbar gemacht werden, zum Beispiel über ein regelmässiges Traktandum («Verpflichtung») an Fachschaftssitzungen und in Lehrpersonenkonferenzen.

- Damit werden in den Schulen Gelegenheiten geschaffen, sich über Kurserfahrungen auszutauschen und gegenseitig über Mund-zu-Mund-Propaganda zur Weiterbildung zu ermutigen.
- Die Auseinandersetzung mit bildungsrelevanten Werten und Kompetenzen wie Professionalität, Berufsverständnis und Eigenverantwortung sowie das Lernen voneinander, das Sprechen über gute und schlechte Erfahrungen erhalten grösseres Gewicht und stärken das Interesse, an Weiterbildungen teilzunehmen.
- Klare und transparente Regeln, zum Beispiel bezüglich Stellvertretung und Finanzierung, helfen dabei, organisatorische Hürden abzubauen und Anreize zu schaffen, um an Weiterbildungen teilzunehmen.

Schulleitungen und Kantone

Die Kantonsvertreter/innen schlagen vor, die Weiterbildungsrichtlinien bezüglich Zeitgefässe und Ressourcen zu aktualisieren und Anstrengungen zur Förderung der Weiterbildung zu unterstützen.

- Dazu gehört zum Beispiel die Klärung der Finanzierungsregelungen für Kursbesuche in anderen Kantonen oder im Ausland.
- Ebenso wird eine minimale Verbindlichkeit, wie zum Beispiel im Kanton Tessin, mit Interesse aufgenommen.
- Die webpalette soll weiterhin unterstützt werden. Dies, indem die Anbietenden ihre Kurse auf der webpalette ausschreiben – auch für das französisch- und italienischsprachige Kursangebot – und die webpalette in den Schulen bekannt gemacht wird.
- Klare verbindliche Regelungen und enge Zusammenarbeit zwischen dem Kanton, der Schule und den Weiterbildungsanbietenden tragen dazu bei, für alle Lehrpersonen die passenden Angebote bereitzustellen.
- Indem genügend Ressourcen bereitgestellt werden, können positive Anreize, zum Beispiel in Form von Zeit und Finanzen, geschaffen werden.
- Mit ZEM CES-Tagungen soll der nationale Austausch weiterhin unterstützt werden.

Weiterbildungsanbietende

Der Wille und die Zeit für Absprachen und intensive Kooperation sind aus Sicht der Weiterbildungsanbietenden unerlässlich. Sie brauchen die Vernetzung untereinander sowie mit ihren Kantonen, den Schulleitungen und Lehrpersonen (Fachschaften), um sich regelmässig austauschen zu können und um genug passende und qualitativ hochstehende Weiterbildungsangebote bereitstellen zu können.

- Damit die Angebote nachgefragt und besucht werden, ist die Bekanntmachung der Angebote auf der webpalette von wichtiger Bedeutung.
- Gut vernetzt und in Kooperation mit den Schulen (Lehrpersonen, Fachschaften, F*F, Schulleitungen) können die Anbietenden aktuelle Themen und Bedürfnisse aufgreifen, schnell reagieren und die Dauer von der Idee/dem Bedarf zum Angebot möglichst kurzhalten.

- Damit die Weiterbildungsanbietenden die Anforderungen des neuen Rahmenlehrplans (WEGM) umsetzen können, brauchen sie die Unterstützung untereinander sowie diejenige der Kantone. Notwendige Angebote, zum Beispiel Weiterbildung zu transversalen Themen, können so in Absprache generiert und an mehreren Orten angeboten werden.
- Den Lehrpersonen wird bereits in der Ausbildung aufgezeigt, dass ihr Lernweg nach Abschluss der Ausbildung mit der Weiterbildung weitergehen wird.

ZEM CES

Auf der Basis der Konferenzergebnisse wird ZEM CES die Prioritäten für den dritten NOK-Zyklus setzen. Dazu gehören

- die periodischen Erhebungen für das Weiterbildungsbarometer mit Berichterstattung zur Situation der Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulkader Sekundarstufe II Mittelschulen,
- die Information über die Weiterbildungsbedürfnisse der Lehrpersonen und Schulkader in den Regionen via Facilitatrices und Facilitateurs (F*F),
- die Unterstützung des Ausbaus der webpalette, um das Weiterbildungsangebot für die Sekundarstufe II möglichst vollständig und in allen Regionen sichtbar abzubilden,
- die Beobachtungen und Recherchen zu weiterbildungsrelevanten Themen, wie beispielsweise «Angebot und Nachfrage», «Kantonale Regelungen», «Neue Entwicklungen und Herausforderungen» (WEGM) und «Weiterbildungsforschung».
- ZEM CES bietet allen Akteur:innen der Weiterbildung eine Plattform – Gelegenheit zu Austausch, Networking und Kooperation, damit die engagierten Diskussionen und Ideen der Konferenz und die Freude an der Zusammenarbeit weitergeführt werden können.

Fazit

Das Fundament für gelungene Weiterbildungen sind der Dialog und die Zusammenarbeit. Für die Stärkung des Commitments zur Weiterbildung braucht es eine intensive und transparente Kommunikations- und Informationskultur aller Akteurinnen und Akteure. Bereits vorhandene Gremien und Austauschgefässe (Sitzungen, Konferenzen, webpalette, Newsletters, Artikel, Publikationen etc.) bieten Gelegenheit zum offenen und innovativen Dialog über aktuelle Fragen rund um die Weiterbildung.

Dank und Kontakt

ZEM CES dankt den Konferenzteilnehmenden für die engagierten Diskussionen und für die wertvollen Inputs und Ideen!

Wir bleiben mit Ihnen im Dialog für eine starke, gemeinsam getragene Weiterbildung und stehen für Ihre Fragen und Anliegen zur Verfügung: regula.mueller@zemces.ch sowie die [Facilitatrices und Facilitateurs](#) in Ihrer Region.