

## Kantonale Regelungen zur Weiterbildung der Lehrpersonen und Schulkader auf der Sekundarstufe II Allgemeinbildung

### Kanton Uri

<p>Relevante Dokumente (Grundlagen)</p>	<p>PRL: Personalreglement für die kantonalen Lehrpersonen <a href="https://rechtsbuch.ur.ch/lexoverview-home/lex-10_1213">https://rechtsbuch.ur.ch/lexoverview-home/lex-10_1213</a></p> <p>RAL: Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen LP <a href="https://rechtsbuch.ur.ch/lexoverview-home/lex-10_1219">https://rechtsbuch.ur.ch/lexoverview-home/lex-10_1219</a></p> <p>PR: Personalreglement <a href="https://rechtsbuch.ur.ch/lexoverview-home/lex-2_4213">https://rechtsbuch.ur.ch/lexoverview-home/lex-2_4213</a></p> <p>PV: Personalverordnung <a href="https://rechtsbuch.ur.ch/lexoverview-home/lex-2_4211">https://rechtsbuch.ur.ch/lexoverview-home/lex-2_4211</a></p>
<p>Grundsätze</p>	<p>Die Weiterbildung unterstützt die Lehrperson während der ganzen Dauer ihrer Berufstätigkeit, um ihre Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz im Hinblick auf die Berufsausübung zu erhalten und zu erweitern. Sie fördert die Fähigkeit der Lehrperson, Neuerungen in der Schule umzusetzen und mit Lehrpersonen, Schulleitung, Erziehungsberechtigten und weiteren Ausbildungspartnern zusammenzuarbeiten (PRL, Abschnitt 4, Art. 13, Abs. 1–2). Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm (PV, Abschnitt 4, Art. 61, Abs. 1).</p>
<p>Verantwortlichkeit</p>	<p>Die Personalentwicklung ist Sache der Direktionen. Sie benennen je eine verantwortliche Person, welche die Personalentwicklung innerhalb der Direktion organisiert und mit dem Amt für Personal koordiniert. Das Amt für Personal koordiniert die Personalentwicklung innerhalb der Verwaltung und bietet jährlich ein Weiterbildungsprogramm an. Es berät die Direktionen und ist dafür besorgt, dass Synergien in der Personalentwicklung innerhalb der Verwaltung ausgeschöpft werden. (PR, Kapitel 5, Art 54, Abs. 1 und 2). Die Finanzdirektion regelt das Nähere zur obligatorischen und zur freiwilligen Weiterbildung in einer Weisung.</p>
<p>Erwähnte Weiterbildungsarten</p>	<p>Arbeitsfeld Schule: die schulinterne Weiterbildung (RAL, Art. 4c) Arbeitsfeld Lehrperson: individuelle Weiterbildung (RAL, Art. 5c)</p>
<p>Anteil Weiterbildung an Arbeitszeit / Zeitaufwand</p>	<p>Der Umfang der schulinternen und individuellen Weiterbildung richtet sich nach dem Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen. (PRL, Abschnitt 4, Art. 14, Abs. 1)</p> <p>Die jährlich zu leistende Arbeitszeit entspricht jener der übrigen kantonalen Angestellten. Sie verteilt sich wie folgt auf die Arbeitsfelder:</p>

	<p>c) Arbeitsfeld Schule, 8 Prozent; d) Arbeitsfeld Lehrperson, 5 Prozent.</p> <p>Weiterbildung ist Teil der Arbeitsfelder c und d (RAL, Art. 6, Abs. 2).</p>
<p>Finanzielle Regelung in %:</p> <p>- Anteil an Kurskosten - Anteil an Spesen</p>	<p>Die Art und der konkrete Umfang der individuellen Weiterbildung werden im Gespräch zwischen Lehrperson und Schulleitung festgelegt. In diesem Rahmen und im Rahmen des entsprechenden Schulbudgets trägt der Kanton die Kosten der Weiterbildung (PRL, Abschnitt 4, Art. 14, Abs. 2).</p> <p>Die maximalen Kosten ohne Stellvertretungskosten dürfen die Kosten des organisierten Angebots einer Pädagogischen Hochschule nicht übersteigen. Die Lehrpersonen haben sich mit 15 Prozent an den Kosten der Intensivfortbildung (ohne Stellvertretungskosten) zu beteiligen (PRL, Abschnitt 4, Art. 18, Abs. 1–2).</p> <p>Vom Kanton angeordnete Weiterbildung gilt als Arbeitszeit und die Kosten werden vom Kanton übernommen. Die Finanzdirektion regelt das Nähere zur obligatorischen und zur freiwilligen Weiterbildung in einer Weisung (PR, Kapitel 5, Art. 55, Abs. 1–2).</p> <p>Im Rahmen der bewilligten Kredite können die Direktionen den Angestellten Kostenbeiträge und Weiterbildungsurlaub für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen gewähren.</p> <p>Zu den Weiterbildungskosten zählen Kurskosten, Material, Prüfungsgebühren und Spesen.</p> <p>In der Regel entspricht der Kostenbeitrag bis maximal 5 000 Franken den gesamten Weiterbildungskosten und dem bezahlten Weiterbildungsurlaub. Hat der Kanton nur ein teilweises oder mittelbares Interesse an der Weiterbildung, ist der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub angemessen zu kürzen oder auf einen solchen zu verzichten.</p> <p>Übersteigen Kostenbeitrag und bezahlter Weiterbildungsurlaub zusammen 5 000 Franken, erstellt die Direktion im Einvernehmen mit dem Amt für Personal einen Weiterbildungsvertrag (PR, Kapitel 5, Art. 55–56).</p>
Zeitfenster Weiterbildungen	nicht definiert
Organisation Unterrichtsausfall	nicht definiert
Weiterbildungsort	nicht definiert
Weitere Vorgaben/Regelungen	nicht definiert
Fortbildungsurlaub	<p>Die Intensivfortbildung ist eine bezahlte Vollzeitfortbildung von längstens zwölf Wochen Dauer. Davon dürfen höchstens zehn Wochen in die Unterrichtszeit fallen.</p> <p>Sie kann mit einer entsprechenden Reduktion des Unterrichtpensums auch über einen längeren Zeitraum verteilt oder mit unbezahltem Urlaub verbunden werden.</p> <p>Die Intensivfortbildung dient:</p>

	<p>a) der umfassenden beruflichen Standortbestimmung;</p> <p>b) der vertieften Auseinandersetzung mit Schul- und Unterrichtsfragen;</p> <p>c) dem Ziel, die berufliche Motivation zu erhalten.</p> <p>Die Intensivfortbildung besteht:</p> <p>a) in der Teilnahme an einem organisierten Angebot einer Pädagogischen Hochschule oder eines anderen Anbieters, oder</p> <p>b) aus einem individuellen, bewilligungspflichtigen Projekt.</p> <p>Ausgeschlossen sind Projekte, die auf eine andere schulische Funktion oder auf eine nicht schulische Tätigkeit vorbereiten oder dem Zweck gemäss PRL, Abschnitt 4, Art. 15, Abs. 3 nicht genügen.</p> <p>Intensivfortbildungen sind frühestens nach zehn Dienstjahren an einer kantonalen Schule im Kanton Uri möglich.</p> <p>Sie setzen die Bewilligung durch die zuständige Schulkommission voraus.</p> <p>Gesuche um Kostenübernahme müssen die persönliche Motivation, die Zielsetzungen, die inhaltlichen Schwerpunkte, den gewünschten Zeitraum und ein Budget enthalten (PRL, Abschnitt 4, Art. 15–17).</p>
Kontrolle / Berichterstattung	Die Schulleitung überprüft, ob die Weiterbildungsverpflichtungen erfüllt werden. Sie kann Weisungen erteilen (PRL, Abschnitt 4, Art. 14, Abs. 3).
Unterstützende Strukturen	nicht definiert
Offene Fragen	nicht definiert
Absehbare Änderungen gem. Mitteilung Kanton	Im Zuge der erfolgten Revision des Gesetzes über Schule und Bildung ist mittelfristig geplant, das Personalreglement für die kantonalen Lehrpersonen (PRL) und das Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen (RAL) zu revidieren.
Stand	01.03.2025