

Monitoringbericht

Weiterbildung Lehrpersonen und Schulkader Mittelschulen

14. Dezember 2018

INHALTSVERZEICHNIS

1 Ausgangslage und Vorgehen	3
1.1 Auftrag	3
1.2 Struktur des Berichts und Vorgehen.....	3
1.2.1 Struktur des Berichts	3
1.2.2 Vorgehen.....	3
1.2.3 Referenzwerte.....	4
1.2.4 Definition von Weiterbildung für den Monitoringbericht.....	4
1.3 Grösse der Zielgruppe für fachbezogene Weiterbildungen	6
2 Situationsbeschreibung und Analyse.....	7
2.1 Weiterbildungsverständnis und gesetzliche Rahmenbedingungen	7
2.1.1 Weiterbildungsverständnis der Behörden	7
2.1.1.1 Weiterbildungsverständnis der Schweizerischen Konferenz der Erziehungsdirektoren.....	7
2.1.1.2 Weiterbildungsverständnis in den Kantonen.....	8
2.1.2 Weiterbildungsverständnis der Lehrpersonen.....	10
2.1.3 Weiterbildungsverständnis des Schulkaders.....	11
2.1.3.1 In der Rolle als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer.....	11
2.1.3.2 In der Rolle als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter	12
2.1.4 Weiterbildungsverständnis in der Wissenschaft.....	12
2.1.4.1 Weiterbildungsverständnis der Ausbildungshochschulen	12
2.1.4.2 Forschungsbasiertes Weiterbildungsverständnis.....	13
2.2 Weiterbildungsanbieter	15
2.3 Weiterbildung von Hochschulen und kantonal getragenen Anbietern.....	16
2.3.1 Feststellungen	16
2.3.2 Generierung der Angebote	17
2.4 Weiterbildung im Herbstsemester 2018 - 2019 – ein kurzer Einblick	19
2.4.1 Resultate	20
2.4.2 Untersuchte Anbieter	20
2.4.2.1 Universitäre Hochschulen	20
2.4.2.2 Pädagogische Hochschulen	22
2.4.2.3 Kantonal getragene Anbieter	24
3 Zwischenbilanz	26
3.1 Feststellungen	26
4 Entwicklungsmöglichkeiten	27
4.1 Entwicklungsszenarien.....	27
4.2 Handlungsfelder für die Weiterentwicklung der fachwissenschaftliche und fachdidaktische Weiterbildung.....	29
5 Nächste Schritte	31
6 Literatur	32

1 Ausgangslage und Vorgehen

1.1 Auftrag

In einem längeren Prozess haben sich die Kantone 2016 dafür ausgesprochen, die Weiterbildung von Lehrpersonen der allgemeinbildenden Sekundarstufe II verstärkt an die Ausbildungsstätten der Lehrpersonen zu bringen (Universitäten, pädagogische Hochschulen und Fachhochschulen) und künftig auf ein überkantonales, subsidiäres fachwissenschaftlich-fachdidaktisches Weiterbildungsangebot zu verzichten. Die WBZ CPS wurde unter dem Namen Schweizerisches Zentrum für die Mittelschule ZEM CES neu positioniert und erhielt im Bereich Weiterbildung für Mittelschullehrpersonen einen Controlling- und Koordinationsauftrag¹.

Das ZEM CES soll dem Generalsekretariat der EDK und der Schweizerischen Mittelschulkonferenz SMAK regelmässig über die Situation des Weiterbildungsangebotes für Lehrpersonen und Schulkader der Mittelschulen berichten und dazu unter Bezug des Netzwerkes

- laufend das Weiterbildungsangebot analysieren,
- allfällige Dysfunktionen (Lücken, Doppelspurigkeiten, mangelhafter Bezug zur Praxis etc.) eruieren und
- Vorschläge zur Verbesserung des Angebots machen.

Der vorliegende Monitoringbericht ist in dieser Form kein öffentliches Dokument. In welcher Form und wie der Bericht allenfalls öffentlich gemacht wird, entscheiden die Auftraggeber.

1.2 Struktur des Berichts und Vorgehen

1.2.1 Struktur des Berichts

Der Monitoringbericht ist wie folgt strukturiert:

Nach einer Klarstellung des Auftrages und der Begrifflichkeiten im ersten Teil, wird die aktuelle Situation der Weiterbildung für Lehrpersonen und Kader im zweiten Teil aus verschiedenen Perspektiven beschrieben und analysiert. Diese führt in einem dritten Teil zu einer Zwischenbilanz. Davon werden im vierten Teil Entwicklungsmöglichkeiten und im fünften Teil Empfehlungen abgeleitet.

1.2.2 Vorgehen

- Dokumentenanalyse: Der vorliegende Monitoringbericht nutzt ausschliesslich bereits existierende, öffentlich zugängliche Daten.
- Erörterung des Berichts mit den «Facilitateurs». Das Netzwerk des ZEM CES wurde auf folgende Weise in die Analyse einbezogen: Im Rahmen des Pilotprojektes «Facilitateurs» haben im August 2018 neun Vertreterinnen und Vertreter der Schulpraxis² Rückmeldungen zum Monitoringberichts-Entwurf formuliert und untereinander abgeglichen. Diese konsolidierten Rückmeldungen flossen in den aktuellen Bericht ein.

¹ Statut und Leistungsauftrag beschreiben die neue Aufgabe. Beide Dokumente befinden sich unter: <https://www.zemces.ch/de/ueber-uns/zahlen-und-fakten>

² Lehrpersonen und Schulleitungsmitglieder von Gymnasien und Fachmittelschulen aus acht Kantonen und zwei Sprachregionen.

1.2.3 Referenzwerte

Wenn es das Ziel des Monitoringberichts ist, Aussagen zu machen zum Stand eines «schweizweiten qualitativ guten und sowohl bedarfs- als auch bedürfnisorientierten Weiterbildungsangebotes für Mittelschul-Lehrpersonen und Kader», stellt sich die Frage, welche Aspekte beobachtet und welche Art von Daten erfasst werden sollen – und nach welchen Referenzwerten, Standards bzw. Benchmarks diese zu analysieren sind.

Konkret braucht es Antworten auf Fragen wie :

- *Was ist gute Weiterbildung?*
- *Wie viele Weiterbildungen pro Fach braucht es? Wie viele pro Sprachregion?*
- *Was wird unter bedarfsorientiert verstanden und wie soll der Bedarf erhoben werden?*
- *Was wird unter bedürfnisorientiert verstanden und wie sollen die Bedürfnisse erhoben werden?*
- *Wie wird der Praxisbezug definiert?*
- *usw.*

Ein gemeinsam vereinbarter und anerkannter Referenzrahmen als System zur Beurteilung des Ist-Zustandes existiert aktuell nicht. Dieser Monitoringbericht ist deshalb eine Situationsbeschreibung, die sich an vom ZEM CES definierten Kriterien (vgl. Kapitel 1.2.4) orientiert. Die Erarbeitung eines allgemeingültigen Referenzrahmens in der Zukunft könnte eine lohnende, allerdings nicht ganz einfache Aufgabe sein mit vielfältigem Nutzen für die Akteure in der Weiterbildungslandschaft Schweiz.

1.2.4 Definition von Weiterbildung für den Monitoringbericht

Auf die Frage «Was ist (gute) Weiterbildung für Lehrpersonen?» gibt es so viele Antworten wie es Akteure im Bildungsbereich gibt. Das hat damit zu tun, dass Weiterbildung zweckgebunden ist, und je nach Akteur sind diese «Zwecke» bzw. Funktionen und Ziele unterschiedlich. Auch der Bildungsbericht 2018 unterstreicht, dass «Je nach konzeptuellem Verständnis von Weiterbildung [...] unterschiedliche Aktivitäten als Weiterbildung betrachtet [werden] ...»³

In kantonalen Personal- und Bildungsgesetzen wird Weiterbildung auch unterschiedlich beschrieben. Als

- Steuerungsmittel, besonders wenn die Weiterbildung als obligatorisch erklärt wird,
- Personalentwicklungsmassnahme,
- Massnahme zum Erhalt von Kompetenzen bzw. zur Erweiterung von Kompetenzen,
- «Belohnung» (Incentive): Bildungssemester, Sabbatical, Intensivweiterbildung usw.

Im neuen Bundesgesetz über die Weiterbildung WeBiG⁴ wird erstmals eine schweizweit gültige Begriffsbeschreibung von Weiterbildung gemacht:

Weiterbildung (nichtformale Bildung) ist strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung.

Diese sehr allgemein anmutende Definition ist systemisch sehr wichtig, weil alle Weiterbildungsangebote der Hochschulen unter dieses Rahmengesetz fallen und alle Anbieter sich an die Rahmenvorgaben dieses Bundesgesetzes halten müssen - insbesondere auch was den Wettbewerb angeht. Der Bund macht

³ Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF (2018): *Bildungsbericht Schweiz 2018*, Aarau: SKBF. S. 291.

⁴ <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20141724/index.html>

klar: Alle Anbieter sollen «mit gleich langen Spiessen» in einem offenen Weiterbildungsmarkt agieren. Öffentliche Anbieter dürfen private nicht durch Querfinanzierungen benachteiligen (Art. 9 WeBiG).

Für diesen Bericht wurde vom ZEMCES folgende Dimensionen zur Beschreibung der Weiterbildungssituation herangezogen:

1. Weiterbildungskategorien

- Der Bericht analysiert die berufsbezogene Weiterbildung für Lehrpersonen Sekundarstufe II Allgemeinbildung (Sek II) und unterscheidet zwischen drei Kategorien: fachbezogener, überfachlicher und funktionsbezogener Weiterbildung.
- Der Bericht beschränkt sich auf die fachbezogene Weiterbildung (fachwissenschaftlich-fachdidaktische Weiterbildungen).
- Da Lehrpersonen und Kader fachwissenschaftlich und fachdidaktisch von Hochschulen ausgebildet werden, nimmt der Bericht über Weiterbildung nur Angebote von Hochschulen in die Analyse auf.

2. Konzipierung von Weiterbildung

- Zieldefinition der Weiterbildung.
Dazu gehört sowohl die Definition der Wirkung von Weiterbildung auf die Lehrpersonen wie auch die Überlegung des gesuchten Impacts der Weiterbildung auf den Lernerfolg von Schülerinnen und Schülern.
- Gestaltung nach wissenschaftlichen Erkenntnissen.
Sowohl die Forschung über Weiterbildung für Erwachsene wie auch die spezifische Forschung über Weiterbildungen für Lehrpersonen geben fundierte Hinweise auf Wege zur Effizienz von Weiterbildungen.
- Einbezug schulischer Praxis.
Ein essentieller Aspekt für die Wirksamkeit von Weiterbildung ist die Bedürfniserhebung bei und mit der Zielgruppe.

3. Zugänglichkeit der Weiterbildung

- Die Visibilität der Angebote.
Darauf wird im Analysebericht E_Plattform Weiterbildung Lehrpersonen und Schulkader Mittelschulen des ZEMCES (09.10.2018) spezifisch eingegangen.
- Der Zugang zu den Angeboten.
Die Rahmenbedingungen in den Kantonen sind die Grundlagen, damit Weiterbildungsangebote besucht werden können. Zentrale Aspekte sind die Finanzierung der Teilnahme und die zeitlichen Bestimmungen.

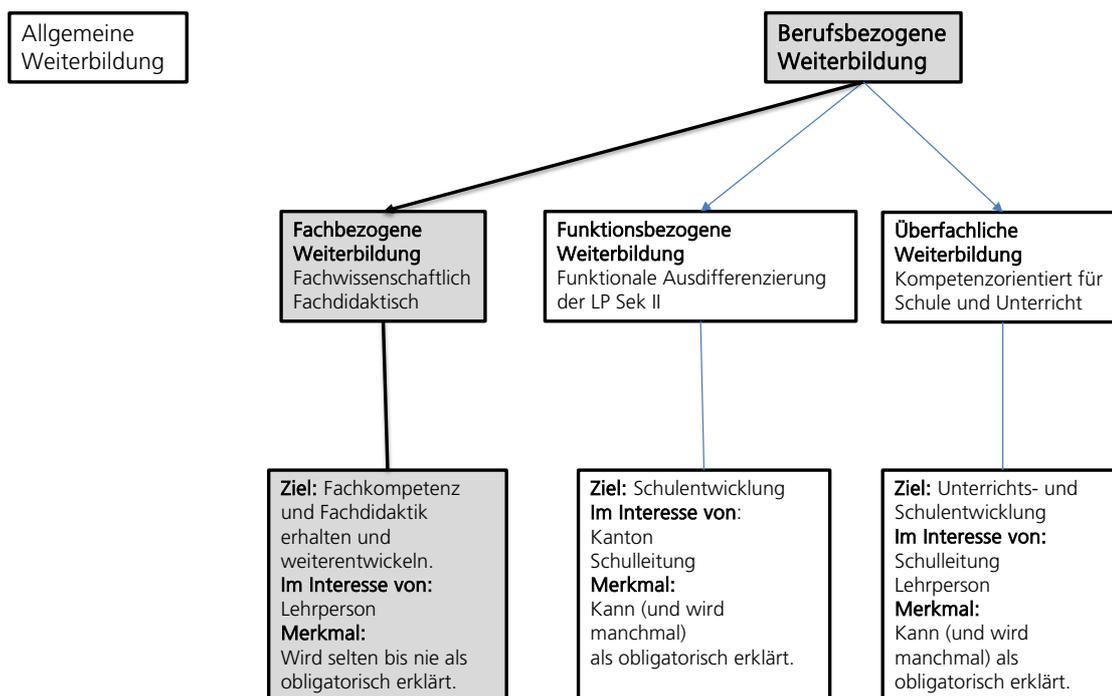


Abbildung 1: Differenzierung des Begriffs Weiterbildung für Lehrpersonen Sek II

1.3 Grösse der Zielgruppe für fachbezogene Weiterbildungen

An Schweizer Gymnasien und Fachmittelschulen unterrichten ca. 12'000 Lehrpersonen (Schuljahr 2016/2017). Das ist im Vergleich zu den rund 95'000 Lehrpersonen aus der Volksschule eine eher kleine Gruppe⁵. Die ca. 170 Schweizer Gymnasien und Fachmittelschulen werden von rund 720 Schulleitungsmitgliedern geleitet⁶. Diese knapp 13'000 Personen verteilen sich auf 3 Sprachregionen und - wenn es um die Lehrpersonen geht - auf bis zu 23 verschiedene Fächer.

Lehrpersonen und Schulkader an Mittelschulen sind eine relativ kleine, heterogene Gruppe und bilden nach rein ökonomischen Kriterien eine eher unattraktive Marktgruppe. Die Disparität und die z.T. sehr kleine Gruppe potenzieller Teilnehmender für eine Veranstaltung machen es wirtschaftlich wenig attraktiv bzw. riskant, kontinuierlich fachwissenschaftliche und/oder fachdidaktische Weiterbildungen für alle Fächer und in allen Regionen anzubieten.

⁵ Bundesamt für Statistik BFS (2018): *Statistik der Lehrkräfte und des Personals im Bildungswesen*, BFS-Nummer: je-d-15.04.01.01, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

⁶ Erhebung des ZEM CES für das Schuljahr 2016/2017.

2 Situationsbeschreibung und Analyse

2.1 Weiterbildungsverständnis und gesetzliche Rahmenbedingungen

Um Aussagen über die Situation und die weitere Entwicklung der Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulkader der Mittelschulen machen zu können, ist das konzeptuelle Verständnis von Weiterbildung der in diesem Bereich tätigen Akteure wichtig. Wenn sich im Feld grosse Diskrepanzen oder sehr verschiedene Zugänge zu Weiterbildung zeigen sollten, würde es entsprechend schwieriger, sich auf ein gemeinsames Ziel zu verständigen.

2.1.1 Weiterbildungsverständnis der Behörden

2.1.1.1 Weiterbildungsverständnis der Schweizerischen Konferenz der Erziehungsdirektoren

Über das Diplomanerkennungsverfahren, d.h. die gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen von Lehrpersonen aller Stufen seit 1993, und das Maturitätsanerkennungsreglement MAR von 1995 hat die EDK einen starken Bezug zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung und dadurch auch zu den Ausbildungsstätten hergestellt. In beiden Dokumenten wird die Weiterbildung von Lehrpersonen jedoch nicht erwähnt. Erst als die Ausbildungsfragen geregelt waren, wandte sich die EDK dem Nachdiplombereich zu⁷, und zwar in Form von Empfehlungen zur Weiterbildung von Lehrpersonen (17.06.2004).⁸

Die Kantone verstehen im Rahmen der EDK die Weiterbildung als wesentlichen Teil der Lehrerbildung. In den Erläuterungen zu den Empfehlungen wird Weiterbildung als «treibendes Element für die Professionalisierung» bezeichnet und gesagt, dass die Weiterbildung im Lehrauftrag der Lehrpersonen als Recht und Pflicht genannt werden muss. Die Kantone messen der Weiterbildung von Lehrpersonen aller Stufen also einen hohen Stellenwert bei.

Bezüglich der Umsetzung der Empfehlungen ist die EDK weniger klar. Sie fordert zwar:

«Die Kantone fördern die inner- und interkantonale sowie die nationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Weiterbildungsbereich. In Zusammenarbeit mit dem Bund und mit den Hochschulen koordiniert die EDK die Strukturen von nationaler Bedeutung».

Konkrete Formen der Koordination lassen sich bis jetzt aber noch wenige nachweisen. Offenbar wurden im Laufe der Zeit die Grenzen der Koordination erreicht.⁹

Die Weiterbildung der Lehrpersonen hat bei den Kantonen im Rahmen der EDK, aber auch einzeln (vergleiche unten Absatz 2.1.1.2) einen hohen Stellenwert. Es wird erkannt, dass es in der Umsetzung Zusammenarbeit und Koordination braucht. Dies ist jedoch systembedingt schwierig.

⁷ Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK (2016): *Schweizerische Anerkennung von Lehrdiplomen durch die EDK: Bilanz 2016. Bericht über den Vollzug der Interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993 im Bereich der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und über die Weiterentwicklung der Rechtsgrundlagen.* Bern: EDK

⁸ Zum Stellenwert von Empfehlungen der EDK: «Gestützt auf das Schulkonkordat von 1970 kann die Plenarversammlung der EDK Empfehlungen zur Förderung des Schulwesens und zur Harmonisierung des entsprechenden kantonalen Rechts (Art. 1 Schulkonkordat) erlassen. Für den Erlass von Empfehlungen braucht es Zweidrittels-Mehrheit der Plenarversammlung. Empfehlungen schaffen keine auf dem Rechtsweg durchsetzbare Verpflichtungen. Als Produkte einer in der Regel mehrjährigen Konsensarbeit, an der sich alle Kantone beteiligen, haben sie aber einen nachweislich hohen Harmonisierungseffekt.» <http://www.edk.ch/dyn/11671.php>

⁹ Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK (2016): *Schweizerische Anerkennung von Lehrdiplomen durch die EDK: Bilanz 2016. Bericht über den Vollzug der Interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993 im Bereich der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und über die Weiterentwicklung der Rechtsgrundlagen.* Bern: EDK. S. 11.

2.1.1.2 Weiterbildungsverständnis in den Kantonen

Gesetzliche Grundlagen

Die Kantone haben in der Schweiz im Thema Bildung bekanntermassen die wichtigste, aber auch die komplexeste Position inne. Sie sind

- zum einen verantwortlich für die Bildung, das heisst, sie müssen sicherstellen, dass die von ihnen etablierten Bildungsziele in den Schulen umgesetzt werden (können),
- alle Mitglieder der EDK, d.h. der Konferenz, in der eine Koordination zu wichtigen Aspekten der Bildung erarbeitet wird,
- Träger und Finanzierer der Ausbildungsstätten der Lehrpersonen, seien es nun kantonale Universitäten, Pädagogische Hochschulen oder Fachhochschulen (Ausnahmen sind die beiden ETHs). Gleichzeitig sind sie auch vertreten in der Schweizerischen Hochschulkonferenz, die wiederum gemeinsame Entscheide zu hochschulpolitischen Aspekten fällt,
- Arbeitgeber der Lehrpersonen.

Das heisst konkret, dass die Kantone in diesen verschiedenen Rollen zum Teil unterschiedliche, nicht immer übereinstimmende Anliegen von Interessengruppen respektieren und bedienen müssen.

Zur Beschreibung der Rolle und der Bedeutung der Weiterbildung für Lehrpersonen an Mittelschulen in den Kantonen wurden die kantonalen Personalgesetzgebung, die Schulgesetzgebung allgemein, aber auch die Bestimmungen, die speziell die Mittelschulen und deren Personal betreffen, gesichtet.¹⁰ Wie in vielen Bereichen üblich, sind in den Gesetzen und Verordnungen der systematischen Gesetzessammlungen sehr oft nur die Grundsätze definiert. Konkretes wird auf Vollzugsverordnungsebene der kantonalen Exekutiven oder in Weisungen und Reglementen der einzelnen Departemente geregelt. Diese Texte sind in den Gesetzessammlungen allerdings nicht zu finden. Für ein genaues Bild, wie die Kantone die Weiterbildung ihrer Mittelschullehrpersonen in der Realität organisieren, müssten diese Texte zusammengetragen und analysiert werden. Auch Aspekte der Finanzierung der Mittelschulen durch die Kantone und der Autonomiestatus der kantonalen Mittelschulen wären zu analysieren. Eine solche Systemanalyse würde jedoch den Rahmen dieses ersten Monitoringberichtes sprengen.

Die Sichtung der Gesetze zeigt Folgendes:

- Alle 26 Kantone erwähnen in ihrer allgemeinen Personalgesetzgebung in irgend einer Form die Personalentwicklung, sprich die Erhaltung und Weiterentwicklung des Wissens und der Kompetenzen ihrer Angestellten. Die Bezeichnungen und die Ebenen der Regelung (Gesetz, Verordnung) mögen unterschiedlich sein, dennoch besteht Konsens, dass eine Karriere in den Kantonsverwaltungen, aber auch in den kantonalen Anstalten (inkl. Schulen) ohne Weiterbildung nicht möglich ist.
- Alle 26 Kantone erwähnen in ihrer Gesetzgebung in irgend einer Form die Notwendigkeit von Weiterbildung für Lehrpersonen Sek II. Auch in diesem Punkt sind die Ausprägungen, die Gesetzesebenen, die verwendeten Begriffe und, wie bereits oben erwähnt, die Definitionen unterschiedlich.

¹⁰ <http://www.lexfind.ch/index.php?ts=100231&lang=DE>; Die Zusammenstellung des Materials kann beim ZEM CES angefordert werden.

- In 21 Kantonen wird Weiterbildung beim gesetzlich definierten Berufsauftrag bzw. bei den spezifischen aufgezählten Aufgaben der Lehrpersonen Sek II erwähnt. Die meisten Kantone gehen also davon aus, dass sich die Lehrpersonen weiterbilden müssen, um ihren Arbeitsauftrag korrekt zu erfüllen. Weiterbildung ist eine Pflicht der Lehrpersonen. Wenn ein Arbeitgeber eine Verpflichtung oder eine Bedingung in einen Berufsauftrag integriert, geht er davon aus, dass diese Pflicht auch erfüllt werden kann, d.h. in diesem Fall, dass sich Lehrpersonen der Sekundarstufe II auch weiterbilden können. Einige wenige Kantone übernehmen diese Verantwortung im Gesetz und deklarieren, dass der Kanton für die Erbringung eines Weiterbildungsangebots sorgt. Die meisten sind nicht so explizit, einige weisen auf mögliche Vereinbarungen mit Weiterbildungsanbietern hin, viele sagen dazu nichts.
- 21 Kantone erwähnen in irgendeiner Form, dass Weiterbildung für Lehrpersonen Sekundarstufe II als obligatorisch oder verpflichtend erklärt werden kann, sei es von der Bildungsverwaltung oder von den Schulleitungen. Hier wird der verpflichtende Aspekt von Weiterbildung unterstrichen und diese als potentiell Steuerungsmedium eingesetzt, sei es in der individuellen Beziehung Arbeitgeber–Arbeitnehmer oder in einer eher gruppenbezogenen Beziehung (z.B. alle Lehrpersonen einer Mittelschule).

Nach diesen schweizweit weitgehend anerkannten «Grundsätzen» wird es bei den Kriterien bezüglich der von den Lehrpersonen Sek II erwarteten Weiterbildung wesentlich heterogener:

- 17 Kantone erwähnen eine Pflicht zur Weiterbildung, 12 ein Recht. Bei genauerem Hinsehen werden aber sowohl Pflicht wie auch Recht unterschiedlich verstanden. Manchmal ist die Pflicht zur Weiterbildung in einem systemischen Kontext gemeint, manchmal auch ganz pragmatisch, indem die Lehrpersonen verpflichtet sind, in den letzten zwei Sommerferienwochen an Weiterbildungen teilzunehmen oder nach 12 Lehrjahren eine zehnwöchige Weiterbildung zu absolvieren. Auch beim Recht auf Weiterbildung geht das Spektrum vom sehr allgemein formuliertem Recht bis zu spezifischen Formulierungen wie dem Recht auf finanzielle Unterstützung oder auf Entlastung bei einer Langzeitweiterbildung. Ein aussagekräftiger Vergleich zwischen den kantonalen Gesetzgebungen ist daher schwierig.
- Immerhin die Hälfte der Kantone macht den Lehrpersonen Sek II Vorgaben zum Umfang der Weiterbildung pro Jahr, entweder in Prozenten der Arbeitszeit (meistens zwischen 2 bis 5 %) oder in Tagen. 15 Kantone erwähnen explizit, dass die Weiterbildung in der Regel ausserhalb der Unterrichtszeit erfolgen muss.
- In 18 Kantonen werden Aspekte der Finanzierung der Weiterbildung erwähnt. Diese sind jedoch auf Grundsätze beschränkt und heterogen. Die praktischen Umsetzungen werden auf einer gesetzeshierarchisch unteren regulatorischen Ebene präzisiert.
- Immerhin 10 Kantone erwähnen explizit in den Gesetzestexten, dass Weiterbildung der Lehrpersonen Sek II im fachbezogenen Bereich (wissenschaftlich, pädagogisch, methodisch) besucht werden muss. Diese Gewichtung lässt das Verständnis des Arbeitgebers um das «Kerngeschäft» der Mittelschullehrpersonen erkennen.
- Wer einen gesetzlichen Auftrag erteilt, hier die Weiterbildung im Rahmen des Berufsauftrags, sollte das Erfüllen dieses Auftrages auch überprüfen. 7 Kantone sehen in verschiedenen Ausprägungen eine Rechenschaftslegung der Lehrpersonen über ihre Weiterbildung vor.
- 6 Kantone erwähnen Weiterbildung als potentiell lohnrelevant.

Die Kantone haben eine komplexe Rolle, wenn es um die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen geht. Als Gesetzgeber und Arbeitgeber der Lehrpersonen fördern sie Weiterbildung. Als Finanzträger der Kantonsschulen aber auch der kantonalen Hochschulen müssen sie jedoch auch auf ökonomische Aspekte Rücksicht nehmen. Aufgrund der Zielgruppengrösse können fachbezogene Weiterbildungen für Mittelschullehrpersonen ein finanzielles Risiko für die kantonalen Anbieter darstellen. Eine interkantonale Koordination bietet Möglichkeiten zur Abfederung der Risiken, die sich aus diesem Zwiespalt ergeben, in dem sich die Kantone befinden.

Umsetzung der kantonalen Gesetzgebungen: kantonale Rahmenbedingungen für den Besuch von Weiterbildungen durch Lehrpersonen Sek II

Diese Frage lässt sich durch eine Sichtung der kantonalen Gesetzgebung nur bedingt beantworten, weil die kantonalen gesetzlichen Grundlagen zur Weiterbildung der Lehrpersonen Sek II zwar Aspekte wie Recht und Pflicht zur Weiterbildung beschreiben, teils auch zeitliche Vorgaben machen bzw. Formate der Weiterbildung für diese Zielgruppe auflisten, aber nicht viel bis gar nichts zur Umsetzung in den Schulen oder für die Lehrpersonen regeln. Dies geschieht – wie oben bereits festgestellt – auf der Ebene von Vollzugsverordnungen oder departementsinternen Weisungen oder Reglementen, die nicht immer öffentlich zugänglich sind. Das Thema ist zudem stark mit der kantonal geregelten finanziellen Steuerung der Schulen verknüpft.

Eine Analyse der konkreten Rahmenbedingungen wäre interessant, weil diese für die Lehrpersonen von hoher Relevanz und auch mit ein Bestandteil ihrer Motivation sind, überhaupt an Weiterbildungen teilzunehmen. Eine solche – wohl ziemlich aufwändige – Untersuchung müsste zusammen mit den Kantonen und den Lehrpersonenverbänden erfolgen.

Die Umsetzung des kantonalen Verständnisses von Weiterbildungen für die Lehrpersonen Sek II wird ersichtlich in den konkreten Rahmenbedingungen, die der Kanton für den Besuch von Weiterbildung durch Mittelschullehrpersonen festlegt. Diese Rahmenbedingungen gehören auch zu den wichtigsten Voraussetzungen, damit Weiterbildungen durch Hochschulanbieter überhaupt entwickelt und durchgeführt werden können.

Nach welchen Voraussetzungen die Lehrpersonen an Weiterbildungen teilnehmen, welche Zeitfenster sie dafür zur Verfügung haben und wie die Weiterbildungen abgegolten werden, ist unterschiedlich geregelt.

2.1.2 Weiterbildungsverständnis der Lehrpersonen

In der Literatur zur Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung fällt auf, dass sich Wissenschaft und Verwaltung über Voraussetzungen, Nutzen, Wirksamkeit etc. von Weiterbildung äussern, vom Weiterbildungsbedarf bzw. den Weiterbildungsbedürfnissen der Lehrpersonen jedoch kaum gesprochen wird.

Aus internationalen (OECD Talis- Befragung) und nationalen Studien (in Deutschland Mercator Institut¹¹, Vodafone Stiftung¹²) zum Thema Weiterbildung für Lehrpersonen lassen sich indirekt einige Informationen über die Weiterbildungsbedürfnisse der Lehrpersonen herauslesen.

¹¹ Morris-Lange, Simon, Katarina Wagner und Lale Altinay (2016): *Lehrerbildung in der Einwanderungsgesellschaft: Qualifizierung für den Normalfall Vielfalt*. Sachverständigenrat deutscher Stiftung für Integration und Migration GmbH (SVR). Berlin.

https://www.mercator-institut-sprachfoerderung.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Policy_Brief_Lehrerfortbildung_2016.pdf

¹² Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH (2017): *Wie lernen Lehrer?* Düsseldorf: Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH.

https://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/Vodafone_Stiftung_Wie_lernen_Lehrer_17_01.pdf

In der Schweiz macht der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH klare Aussagen zur Weiterbildung in einem Dokument über das Verständnis des Berufsauftrags¹³ und in einem Positionspapier von 2011¹⁴. Das Positionspapier macht die Wichtigkeit von Weiterbildung deutlich, indem einleitend gesagt wird: «Weiterbildung ist eines der „Grundnahrungsmittel“ für die Erhaltung und Entwicklung der beruflichen Schaffenskraft, indem sie die persönlichen Ressourcen der Lehrpersonen stärkt und erweitert. Weiterbildung befähigt zur produktiven Mitarbeit in den sich verändernden Schulen [...]». Die Lehrpersonen fordern günstige Rahmenbedingungen für Weiterbildung (strukturelle Faktoren), äussern sich aber kaum zu inhaltlichen Aspekten von Weiterbildung. Erst im letzten Punkt des Positionspapiers wird auf die Partizipation der Lehrpersonen in der Weiterbildungspolitik angesprochen. Lehrpersonen verstehen sich aber offensichtlich noch wenig als Akteure, die eigenständig inhaltliche Weiterbildungsbedürfnisse formulieren, sondern eher als blosser Nutzer der Angebote, die von den Weiterbildungsanbietern konzipiert werden. Der Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) äussert sich ebenfalls zum Thema Weiterbildung¹⁵. Aber auch in seinen Dokumenten geht er nicht auf inhaltliche Weiterbildungsbedürfnisse ein, sondern beschränkt sich auf einen Forderungskatalog bezüglich Rahmenbedingungen zur Nutzung von Angeboten. Es fehlen Aussagen dazu, wie Lehrpersonen von den Weiterbildungsanbietern in die Erhebung von Weiterbildungsbedürfnissen und in die Generierung von Weiterbildungsthemen einbezogen werden sollen. Voraussetzung dafür wäre allerdings, dass Lehrpersonen eine reflektierte Vorstellung ihrer Weiterbildungsbedürfnisse haben.

Es fällt auf, dass die Lehrpersonen die Bedeutung von Weiterbildung aus ihrer Perspektive nur zurückhaltend beschreiben und kaum inhaltliche Weiterbildungsbedürfnisse formulieren. Sie fokussieren stark auf Forderungen bezüglich Rahmenbedingungen.

Das ist umso erstaunlicher, weil doch Lehrpersonen die eigentlichen Expertinnen und Experten sind, um individuell und als Fachschaft fachwissenschaftliche-fachdidaktische Entwicklungsbedürfnisse zu formulieren. Weder die Kantonsverwaltung noch die Schulleitungen legen fest wie eine Lehrperson ihr Fach unterrichten soll und im Rahmen des Lehrplanes sind die Lehrpersonen frei ihre Schwerpunkte zu setzen.

Wenn die Lehrpersonen ihre (inhaltlichen) Bedürfnisse klar äussern und koordiniert positionieren, haben sie eine gute Möglichkeit, das Weiterbildungsangebot stärker zu beeinflussen. Denn: Weiterbildung für Lehrpersonen Sek II wird in einem System von Angebot und Nachfrage angeboten, in dem sich die Angebote nach der Nachfrage richten.

2.1.3 Weiterbildungsverständnis des Schulkaders

2.1.3.1 In der Rolle als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer

Die funktionale Ausdifferenzierung von Mittelschullehrpersonen hat zur Folge, dass neue Funktionsträger auch entsprechend weitergebildet werden sollen. Aktuell ist eine Erhöhung des Angebots für solche Weiterbildungen an den Hochschulen feststellbar. 2009 hat die EDK z.B. eigens ein «Profil Zusatzausbildung Schulleitung» erstellt und aktuell sechs Lehrgänge anerkannt.

¹³ Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (2014): *Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer*. Zürich. https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/141209_MK_Berufszufriedenheitsstudie_Berufsauftrag/141209_07_LCH_Berufsauftrag.pdf

¹⁴ Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (2011): *Postulate zur Weiterbildung der Lehrpersonen*, Zürich. https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionspapiere/110416_Zur_Weiterbildung_Lehrpersonen.pdf

¹⁵ Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (2011): Positionen des VSG zur Weiterbildung der Lehrkräfte an Gymnasien und Fachmittelschulen, Olten. (intern)

Diese funktionsbezogenen Weiterbildungen in Form von CAS, DAS oder gar MAS sind gut etabliert. Es lassen sich aber nur wenige kürzere, kursorische Weiterbildungen für die Phase nach der Grundqualifizierung finden. Hängt das geringe Angebot möglicherweise damit zusammen, dass diese Personengruppe ihre spezifischen Weiterbildungsbedürfnisse zu wenig klar äussert bzw. dass sich die Funktionsträger darüber zu wenig Gedanken machen?

Für die Mittelschulen sind die Konferenz Schweizerischer Gymnasialrektorinnen und Gymnasialrektoren (KSGR) und die Konferenz der Rektorinnen und Rektoren schweizerischer Fachmittelschulen die Akteure. In öffentlich zugänglichen Dokumenten haben sich beide Konferenzen nicht zur Weiterbildung ihrer Mitglieder geäussert und keine Position bezogen.

2.1.3.2 In der Rolle als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter

In 16 Kantonen wird Weiterbildung in verschiedenen Ausprägungen auch im Rahmen des Mitarbeitergesprächs zwischen Lehrperson und Vorgesetzten zum Thema gemacht. Es ist schwierig zu eruieren, wie die Umsetzung in der Praxis stattfindet, weil dazu auf interne Dokumente der Schulen zurückgegriffen werden müsste. Das ist aber nur sehr aufwändig möglich.

Schulleitungen haben – davon ist auszugehen – ein direktes Interesse, dass ihre Lehrpersonen fachwissenschaftlich und fachdidaktisch auf dem neuesten Stand sind und so ihre Fachkompetenz erhalten und weiter entwickeln. Es ist ebenfalls bekannt, dass Weiterbildung für die Motivation, die Entwicklung und das Wohlbefinden bei der Arbeit der Lehrpersonen ein wichtiges Element ist.

Wie die Schulleitungen die einzelnen Lehrpersonen bzw. das Kollegium im Thema Weiterbildung unterstützen, ist von aussen schwierig zu beurteilen. Die Spannweite ist gross – das zeigen direkte Kontakte mit Schulleitungen: Einzelne holen massgeschneiderte Angebote für das ganze Kollegium bzw. Fachschaften an die Schule. Andere vereinbaren mit den einzelnen Lehrpersonen den individuellen Besuch von Weiterbildungskursen. Mit der funktionalen Ausdifferenzierung, die sich an den Schulen zunehmend durchsetzt, haben Schulleitungen auch ein starkes Interesse, dass sich Lehrpersonen mit Zusatzaufgaben entsprechend weiterbilden bzw. qualifizieren können. In diesem Bereich gibt es vermehrt direkte Anfragen von Schulleitungen an Weiterbildungsanbieter.

Die Rolle der Schulleitungen ist wichtig, wenn es um die Weiterbildung für Lehrpersonen geht. Es hängt viel vom Weiterbildungsverständnis der Schulleitung ab, wie Weiterbildung in die Schulkultur integriert wird. Schulleitungen sind auch im Rahmen der Steuerung ihrer Schule und der Personalführung gefordert und Weiterbildungsstätigkeit sollte als fixer Teil der Rechenschaftslegung der Lehrpersonen an ihre Hierarchie angesehen werden.

2.1.4 Weiterbildungsverständnis in der Wissenschaft

2.1.4.1 Weiterbildungsverständnis der Ausbildungshochschulen

In ihren Empfehlungen von 2004 schlägt die EDK den Kantonen und den Ausbildungshochschulen vor, Lehrerinnen- und Lehrerbildung als kontinuierliches Zusammenwirken von Grundausbildung, Berufseinführung, Zusatzausbildung und Weiterbildung zu betrachten. Damit unterstreicht sie, dass Bildung als kontinuierlicher Prozess durch die ganze Karriere der Lehrperson verstanden werden muss. Sie nimmt damit ein Postulat der Forschung auf. In der Praxis lassen sich zunehmend konkrete Beispiele einer systematischen Verbindung von Aus- und Weiterbildung nachweisen.

Aus den Dokumenten der Ausbildungshochschulen ist ersichtlich, dass Weiterbildung oft ganz klar als Fortsetzung der Grundausbildung gesehen wird. Es wird in den Hochschulen auch vermehrt mit Professionsstandards, *référentiels de compétences*, und Kompetenzrahmen gearbeitet. Diese zeigen, dass die Lehrpersonen in der Grundausbildung einen Teil der erwarteten Kompetenzen aufbauen können, diese jedoch im Berufsleben ausgebaut, vertieft und bearbeitet werden müssen. Es wird häufig explizit auf eine Weiterbildung nach der Grundausbildung hingewiesen. Es fällt jedoch auf, dass selbst dort, wo Standards und Kompetenzen genau beschrieben sind und deren Erreichung in der Ausbildung gefördert und durch Selbst- und Fremdeinschätzung überprüft wird, in der Phase nach der Ausbildung nur noch von Weiterbildung in einer eher allgemeinen Weise gesprochen wird. Inwiefern Ausbildung und Weiterbildung tatsächlich auch konzeptionell bereits in dem Sinne «verzahnt» sind, ist nicht klar ersichtlich. Nach Philippe Perrenoud von der Universität Genf sollte die Grundausbildung unbedingt als Anfang der Weiterbildung gedacht werden.¹⁶

Diese Betrachtung der Weiterbildung als Teil eines gesamten Bildungskonzeptes für Lehrpersonen bedeutet noch für einen weiteren Aspekt einen Paradigmenwechsel. In der aktuellen Praxis gilt Weiterbildung – abgesehen von Veranstaltungen, die von der Bildungsverwaltung oder den Schulleitungen als obligatorisch erklärt werden – als selbstverantwortet. Das Weiterbildungsverhalten ist stark geprägt vom Professionsverständnis der einzelnen Lehrperson.

Die Ausbildungshochschulen stimmen überein bezüglich der Wichtigkeit von Weiterbildung innerhalb der Laufbahn von Lehrpersonen. Die Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung sieht sich jedoch mit grossen strukturellen und konzeptionellen Herausforderungen konfrontiert.

2.1.4.2 Forschungsbasiertes Weiterbildungsverständnis

Die Forschung hat sich in den letzten Jahren mit verschiedenen Aspekten von Weiterbildung von und für Lehrpersonen der Sek II beschäftigt. Ein massgebender Aspekt ist, welche Auswirkungen Weiterbildung auf Lehrpersonen hat bzw. haben sollte.

Die Ergebnisse dieser Forschungen sind Grundlagen für die Analyse des aktuellen Weiterbildungsangebotes und für die Ableitung von Empfehlungen in diesem Bericht. Sie bilden gewissermassen die «wissenschaftlichen Rahmenbedingungen» dafür, wie Weiterbildung für Lehrpersonen wirkungsorientiert konzipiert und evaluiert werden kann.

Wirkungen von Weiterbildung für Lehrpersonen

Die Weiterbildung von Lehrpersonen soll diese befähigen, das eigene berufliche Handeln in einem ständig fortschreitenden Prozess weiterzuentwickeln und so das Lernen der Schüler und Schülerinnen zu verbessern. In Studien wurde eruiert, was es braucht, damit Weiterbildungsmaßnahmen zu einem Kompetenzerhalt bzw. einer Kompetenzerweiterung und zu Handlungsveränderungen im Unterricht führen können.

¹⁶ Perrenoud, Philippe (2015): Préparer en formation initiale à développer des compétences tout au long de la vie, in: Maulini, Olivier, Julie Desjardins, Richard Etienne, Pascal Guibert und Léopold Paquay (Hrsg.), *A qui profite la formation continue des enseignants*. Bruxelles: De Boeck, S. 113.

In einer stufenweisen Annäherung lassen sich vier Wirkungsebenen von Weiterbildung differenzieren:¹⁷

- Studien zeigen, dass Lehrkräfte den Erfolg und damit die Wirkung einer Weiterbildung primär danach beurteilen, ob sie Impulse und Anregungen für ihren alltäglichen Unterricht bekommen. Die Bewertung der Teilnehmenden hängt also massgeblich von der Verwertungsmöglichkeit des Vermittelten ab. Inwiefern jedoch tatsächlich Wissen erweitert und Kompetenzen aufgebaut werden, die gar zu nachweisbaren Veränderungen des Unterrichtens führen, ist auf diesem Wege nicht zu erfassen.
- Empirische Befunde belegen, dass fachdidaktische und fachwissenschaftliche Kenntnisse der Lehrpersonen einen stärkeren Einfluss auf den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler haben als früher angenommen. Weiterbildungen mit diesem Fokus müssen daher wieder vermehrt ins Zentrum rücken.
- Es konnte nachgewiesen werden, dass sich über Weiterbildung Überzeugungen von Lehrkräften verändern lassen und so ein verändertes unterrichtspraktisches Handeln bewirken. Die Veränderung tief verankerter Überzeugungen ist aber ein langwieriger Prozess.
- Einige Studien deuten darauf hin, dass von den Lehrpersonen positiv erlebte Weiterbildungsmaßnahmen positive Auswirkungen auf die Lernerfolge und die Motivation der Schülerinnen und Schüler haben.

Erfolgsmerkmale von Weiterbildungen für Lehrpersonen

Verschiedene Faktoren beeinflussen die Wirkung von Fort- und Weiterbildung massgeblich:¹⁸

- **Zeit:** Die zur Verfügung stehende Zeit ist zentral. Die immer noch verbreiteten «One-Shot» Veranstaltungen von kurzer Dauer – oftmals wenige Stunden an einem Nachmittag – sind bezüglich Wirkung kaum relevant. Allerdings bedeutet dies umgekehrt nicht, dass mehr Zeit automatisch zu einer grösseren Wirkung einer Veranstaltung führt.
- **Inhalt:** Wirksame Weiterbildungen fokussieren auf die Erweiterung des fachdidaktischen und diagnostischen Wissens der Lehrpersonen mit Blick auf die Gestaltung des Unterrichts oder anders gesagt, sie haben einen klaren Bezug zum Unterricht.
- **Selbsterfahrung:** Die Wirkungen des eigenen Handelns der Lehrkräfte im Unterricht werden für die Teilnehmenden erfahrbar gemacht.
- **Sequenzierung:** Es erfolgt eine Verschränkung von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen.
- **Vielfalt methodischer Settings:** Vielfältige methodische Zugänge sind wichtig, wenn komplexe Praxissituationen in der Weiterbildung behandelt werden.
- **Feedback:** Die Teilnehmenden erhalten sinnvolles und förderndes Feedback.
- **Austausch:** Stichwörter dazu sind: Lernförderung im sozialen Kontext. Kooperative Formen des Lernens auch über die Weiterbildung hinaus. Es ist effektiver (und auch effizienter), wenn mehrere Lehrpersonen derselben Schule bzw. Fachschaft an einer Weiterbildung teilnehmen, weil so der Austausch auch nach der Veranstaltung weitergehen kann.

¹⁷ Lipowsky, Frank (2010): Lernen im Beruf – Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildungen, in: Müller, Florian H. (Hrsg.), *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung*. Münster: Waxmann, S. 51-70.

¹⁸ Vergleiche neben anderen: Koch, Michael (2016): Die Dritte Phase der Lehrerqualifizierung. Entwicklungsaufgaben im deutschen Bildungssystem und in der ökonomischen Bildung, in: *Zeitschrift für ökonomische Bildung*, Nr. 4, S. 13-14.
Aldorf, Anna-Maria (2016): *Lehrerkooperation und die Effektivität von Lehrerfortbildung*, Wiesbaden: Springer. S.77.

Die Forschung zu Aufbau, Effizienz und (Aus-)wirkungen (Impact) von Weiterbildung entwickelt sich und liefert immer bessere, evidenzbasierte Daten zur Analyse der Weiterbildungsangebote und zur Ableitung von Empfehlungen zur Weiterentwicklung. Für das Monitoring eines Angebotes sind solche wissenschaftlichen Erkenntnisse äusserst wichtig.

Die oben genannten Erfolgsmerkmale sind Grundlagen für die Gestaltung wirksamer Weiterbildung. Wie im Absatz 2.4 (S. 19 ff.) gezeigt wird, ist die Umsetzung dieser Erfolgsmerkmale im aktuellen Angebot nicht immer klar ersichtlich. Zum Beispiel steht das immer noch überwiegende Kursformat bei Weiterbildungen im Widerspruch zum Erfolgsfaktor Zeit.

2.2 Weiterbildungsanbieter

In der Weiterbildungslandschaft für Lehrpersonen Sek II lassen sich drei Typen von Anbietern unterscheiden:

▪ Typ 1: Hochschulen

Der Typ 1 umfasst alle schweizerischen Hochschulen (Universitäre Hochschulen, Pädagogische Hochschulen, Fachhochschulen). Sie sind quasi der «natürliche» Anbieter für Weiterbildung für Mittelschullehrpersonen. Sie unterscheiden sich aber z.T. deutlich bezüglich Auftrag (mit/ohne Leistungsauftrag) und Umfang des Angebotes (Angebot für alle Fächer, Teilangebot, kein Angebot). Hochschulen konzipieren einerseits Weiterbildungsangebote explizit für Mittelschullehrpersonen und schreiben sie auch so aus. Andererseits entwickeln universitäre Departemente vielfältige fachorientierte Weiterbildungen, die, obwohl nicht ausdrücklich für sie gedacht, für Lehrpersonen interessant sein können. Teilweise werden diese Angebote nur über die Webseiten der einzelnen Hochschulen bzw. der Departemente zugänglich gemacht.

▪ Typ 2: Kompetenzzentren ausserhalb des Hochschulbereichs

Der Typ 2 besteht aus einer nicht eindeutig abgrenzbaren und quantitativ kaum bezifferbaren Gruppe aus halbprivaten und/oder privaten Organisationen (Stiftungen, Vereinigungen, Institutionen, Museen, Beratungsfirmen und Einzelpersonen etc.) wie z.B. das Technorama, Medienausbildungszentrum MAZ etc. Diese Kompetenzzentren haben keinen öffentlichen Leistungsauftrag zur Weiterbildung von Lehrpersonen. Sie sind, mitunter aus wirtschaftlichen Überlegungen, interessiert, Lehrpersonen als Teilnehmende zu gewinnen und haben Angebote, die zur Kompetenzerhaltung bzw. -entwicklung durchaus relevant sind.

Eine Sonderform des Typus 2 bilden sogenannte intermediäre Institutionen. Sie sind keine Hochschulen, haben aber von einem Kanton einen Auftrag, Weiterbildung anzubieten. Dazu gehören z.B. das Pädagogische Zentrum Basel-Stadt, FORMI (Fortbildung für Mittelschullehrkräfte des Kantons St. Gallen) und die Angebote des Kantons Genf für seine Lehrpersonen Sek II (teilweise, da auch die Universität Genf an diesen Kursen beteiligt ist).

▪ Typ 3: Lehrerverbände

Der wichtigste Verband ist der Verein der Schweizer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) mit 21 Fachverbänden und 24 kantonalen Lehrerverbänden (kein Verband in den Kantonen AI und SH). In den Zielen zahlreicher Fachvereine ist festgehalten, dass sie die Weiterbildung in ihrem Fach fördern wollen. Aktuell bieten Fach- und Kantonalverbände nur sehr wenig Weiterbildung an (0 bis 3 Veranstaltungen pro Jahr pro Fachverband (0 bis 1 Veranstaltung bei Kantonalverbänden). Trotzdem sind die Lehrerverbände wichtig als Akteure für die Weiterbildung für Lehrpersonen. Als Stimme der

schulischen Praxis geben sie Rückmeldungen zur Qualität des bestehenden Angebots sowie Impulse zur Generierung neuer Angebote.

Weil die Kantone als Ziel eine stärkere Zusammenführung von Ausbildung und Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen genannt haben, konzentriert sich die Analyse auf die Anbieter des Typ 1 Hochschulen bzw. die Sonderform des Typ 2 Intermediäre kantonale Institutionen. Zu einem späteren Zeitpunkt ist es sicher lohnend, auch die übrigen Anbieter in die Untersuchung miteinzubeziehen.

2.3 Weiterbildung von Hochschulen und kantonally getragenen Anbietern

2.3.1 Feststellungen

Seit 2015 unterstreichen verschiedene Autoren, dass bei den Anbietern eine Tendenz zu einem gewissen Desinteresse für fachliche Weiterbildung festzustellen sei. Es wird ebenfalls festgehalten, dass nach strukturellen Reformen wie Teilautonomie der Schulen, Globalbudget etc. die vorhandenen Weiterbildungsressourcen eher für betriebliche Weiterentwicklung eingesetzt werden und die Weiterbildungsanbieter entsprechende Angebote entwickeln.

Parallel wird ein Ausbau von funktionsbezogenen Weiterbildungen erkennbar, die in vielen Fällen auf den Bedarf der Kantone ausgerichtet sind. Es kann von einer «gesetzlich» induzierten Weiterbildungsnachfrage ausgegangen werden, welche die Kompetenzentwicklung der Lehrpersonen im Bereich Strukturen und Prozesse favorisiert. Da diese Weiterbildungen oft einen verpflichtenden Charakter und zudem häufig mindestens den Umfang eines CAS haben, sind sie für die Hochschulen entsprechend interessanter. Die Wahrscheinlichkeit einer Durchführung und damit auch Finanzierung der Entwicklungskosten sind deutlich höher.

Dies ist bei fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Angeboten nicht im gleichen Masse der Fall. In einem Bericht der Kommission Weiterbildung und Dienstleistung der Kammer PH von Swissuniversities¹⁹ wird festgehalten, dass Pädagogische Hochschulen durchaus in der Lage und willens wären, mehr entsprechende Angebote zu konzipieren, sofern Nachfrage und Finanzierung gesichert sind. Diese Haltung der Anbieter ist im aktuellen Weiterbildungssystem nachvollziehbar, da z.B. gemäss Bundesgesetz auch Weiterbildungen der Hochschulen kostendeckend ausgeschrieben sein müssen, um den Markt nicht zu verzerren. Es stellt sich die Frage, was es braucht, damit für Hochschulen auch fachwissenschaftlich-fachdidaktische Weiterbildungen für Mittelschullehrpersonen wirtschaftlich interessant und vertretbar sind.

¹⁹ Swissuniversities, Kammer Pädagogische Hochschulen, Kommission Weiterbildung/Dienstleistung (2017): *Weiterbildung für Gymnasiallehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen: Auslegeordnung und Einschätzung*, Version 1.0., 5. November 2017, Luzern, (intern).

Die folgende Tabelle zeigt zusammenfassend die drei Kategorien von Weiterbildungen (funktionsbezogen, überfachlich und fachwissenschaftlich-fachdidaktisch) unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Aspekten für die Anbieter.

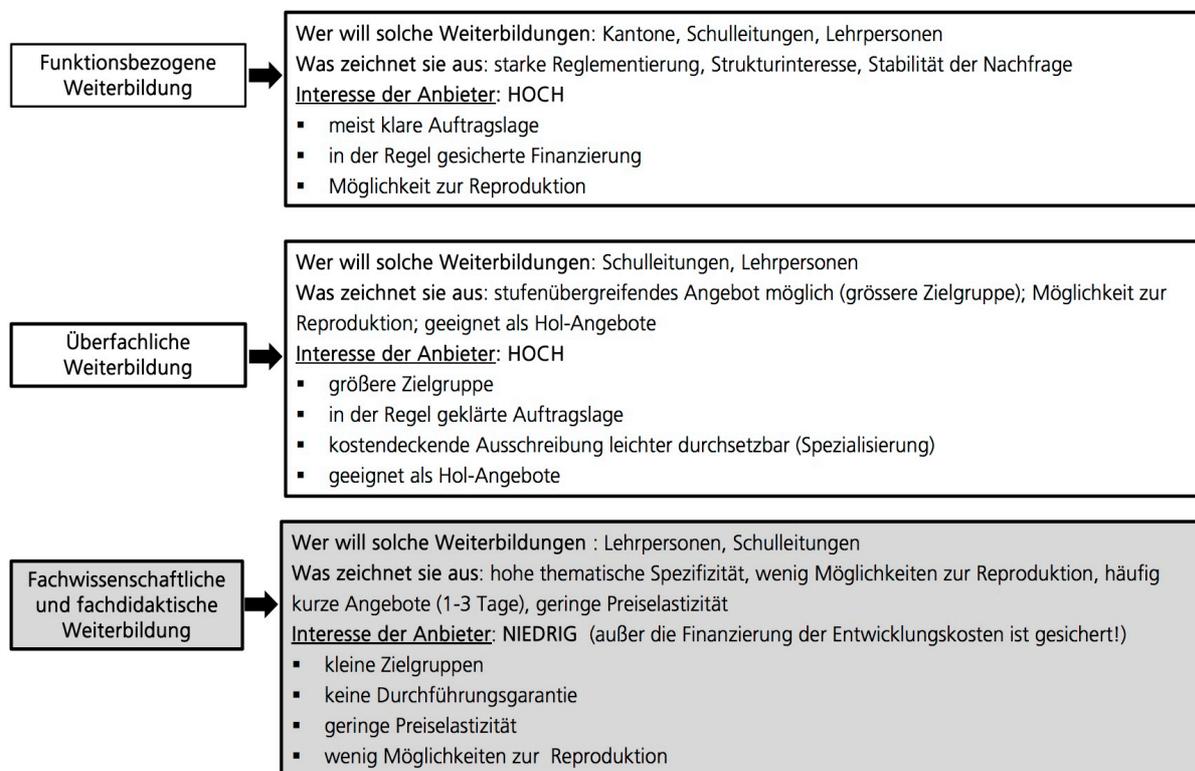


Abbildung 2: Weiterbildungskategorien und wirtschaftliches Interesse der Anbieter

2.3.2 Generierung der Angebote

Für ein bedarfs- und bedürfnisgerechtes Weiterbildungsangebot ist die Frage zentral, wie Weiterbildungsthemen identifiziert werden.

Die Genese von fachlichen Weiterbildungsangeboten für Mittelschullehrpersonen an den Hochschulen lässt sich folgendermassen typologisieren²⁰:

- **Hochschulgesteuerte Angebotsentwicklung.** Bei diesem Modus entwickeln und publizieren Hochschulen in relativer Autonomie Weiterbildungsangebote, teils mit, teils ohne Leistungsauftrag der Behörden. Bei der Entwicklung der Angebote werden Lehrpersonen und Schulleitungen auf informelle Weise einbezogen – mit entsprechend wenig Gewicht. Die Angebote haben wiederkehrenden Charakter, decken aktuelle Bedürfnisse aber nur bedingt ab.
- **Formalisierte Aushandlung der fachlichen Weiterbildung im Rahmen eines institutionalisierten Netzwerks.** Bei diesem Modus bilden meist kantonale organisierte Gremien mit Hochschulvertreterinnen und -vertretern, Rektorinnen und Rektoren, Weiterbildungsverantwortlichen von Schulen, kantonalen Fachschaften und Amtsvertreterinnen und -vertretern stabile und durch eingespielte

²⁰ Meyrat, Michel (2016): Erhebung von Weiter- und Fortbildungsangeboten für Maturitätslehrpersonen. Prospektiverhebung und Prozessempfehlungen für die WBZ CPS. (intern)

Abläufe gekennzeichnete Informationsplattformen, aus denen Angebote generiert werden. Die aktive Mitarbeit staatlicher oder staatlich legitimer Personen, das Vorhandensein expliziter Leistungsaufträge an Anbieter und eine Handlungsautonomie und/oder Abgeltungssicherheit sowohl auf Anbieterseite (bezüglich Entwicklungskosten) wie auch bei der Nachfrage (Vergütung von Teilnahmegebühren) geben diesen Netzwerken zusätzliche Stabilität. Während die Genese sich durch eine gewisse Routine auszeichnet, sind die Angebote vielfältig, nachfrageorientiert und deshalb auch nicht zwingend einer Bildungssystematik zuzuordnen.

- **Informeller Dialog (informelle Netzwerke).** Der dritte Modus kann sowohl eigenständig wie ergänzend zu den anderen Modi wirksam sein. Opinion Leader entwickeln Weiterbildungsangebote in Netzwerken, die sich durch hohe Handlungsautonomie, Akzeptanz durch die Systemakteure und Legitimität beim Zielpublikum und Expertinnen und Experten auszeichnen. Solche Netzwerkstrukturen werden stabilisiert durch das Vorhandensein expliziter Leistungsaufträge, einer Handlungsautonomie und Abgeltungssicherheit sowohl auf Anbieterseite als auch bei der Nachfrage. Dieser Modus generiert ein vielfältiges Angebot, ist aber personengebunden und garantiert kein flächendeckendes und selten ein auf der Zeitachse konstantes Angebot. Ausserdem richten sich diese Angebote stärker an der Nachfrage aus, als dass sie aus einer Bildungssystematik entwickelt werden.
- **Vermittlung durch Intermediäre.** Beim vierten Modus generieren intermediäre Organisationen Weiterbildungsangebote im Auftrag legitimer Instanzen über stabile Kanäle und auf Antrag von Fachschaften. Diese sind nachfragegesteuert, flexibel in der Gestaltung und nicht in eine formelle Systematik eingebunden. Die disziplinäre bzw. fachschaftliche Orientierung garantiert eine hohe kantons- und teilweise die Sprachgrenzen übergreifende Legitimität auf der Nachfrageseite. Die Genese zeichnet sich auch durch eine ausgeprägte Personenabhängigkeit aus. Stabilisierend wirken Leistungsaufträge, hoher Autonomiegrad und Abgeltungssicherheit.
- **Verwaltungsgesteuertes vollintegriertes Modell.** Beim seltenen fünften Modus werden interdisziplinär/transdisziplinär ausgerichtete Programme und/oder Massnahmenpakete (z.B. MINT-Offensive, Mehrsprachigkeit, ICT-Kompetenzen) auf direkten staatlichen Auftrag unter Beizug aller Systemakteure generiert und mit Sondermitteln ausgestattet. Im Kanton Genf kann davon ausgegangen werden, dass das gesamte Weiterbildungsangebot verwaltungsgesteuert generiert wird. In Ansätzen kann dies auch in der Ostschweiz nachgewiesen werden.

Der bereits erwähnte Bericht der Kommission Weiterbildung/Dienstleistung der Kammer PH von Swissuniversities vom November 2017 bestätigt im Wesentlichen diese verschiedenen Modi zur Generierung der Angebote der Pädagogischen Hochschulen.²¹

Bei überfachlichen und funktionsbezogenen Weiterbildungen ist davon auszugehen, dass die regulierenden Instanzen (Bildungsverwaltung), aber auch die Schulleitungen einen stärkeren steuernden Einfluss nehmen und die Autonomie der Anbieter nicht so ausgeprägt ist wie bei den fachbezogenen Weiterbildungen.

²¹ Swissuniversities, Kammer Pädagogische Hochschulen, Kommission Weiterbildung/Dienstleistung (2017): *Weiterbildung für Gymnasiallehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen: Auslegeordnung und Einschätzung*, Version 1.0., 5. November 2017, Luzern, (intern). An diesem Dokument haben sich 10 der 15 Pädagogischen Hochschulen beteiligt.

Wenn es um fachwissenschaftliche-fachdidaktische Angebote geht, ist es für die Generierung der Angebote wichtig, dass die Bedürfnisse der Lehrpersonen gebündelt und koordiniert von den Anbietern wahrgenommen werden. Das limitiert das Risiko, dass Weiterbildungen am Zielpublikum vorbei angeboten und dann nicht besucht werden. Ein Gelingensfaktor dafür ist allerdings, dass die Lehrpersonen sich für ihre Bedürfnisse stark machen und die in der Folge generierten Weiterbildungen auch besuchen.

2.4 Weiterbildung im Herbstsemester 2018 - 2019 – ein kurzer Einblick

Wie oben erwähnt, ist es **nicht** der Anspruch dieses ersten Monitoringberichts, eine quantitative Übersicht über das gesamtschweizerische Weiterbildungsangebot für Mittelschullehrpersonen zu geben. Für die Diskussion erscheint es jedoch sinnvoll, ausschnittsweise und als Momentaufnahme einen kurzen, konkreten Einblick in das aktuelle Angebot zu geben. Aus den oben genannten Gründen beschränkt sich dieser Einblick auf Angebote der Hochschulen. Bezüglich der Inhalte wurde nur nach fachwissenschaftlich-fachdidaktischen Angeboten gesucht.

Aus der Vielfalt der Fächer wurden sieben Fächer ausgewählt: Erstsprache, Mathematik, Chemie, Geschichte, Geographie, Wirtschaft und Recht, Philosophie.

Die langjährige Erfahrung mit Weiterbildung für Lehrpersonen Sek II zeigt: Sowohl bei fachwissenschaftlichen als auch bei fachdidaktischen Angeboten wollen Mittelschullehrpersonen gerne unter sich sein. Sie tun sich eher schwer mit stufenübergreifenden Angeboten. Daher wurde die explizite Benennung der Zielgruppe Mittelschullehrpersonen als Suchkriterium für Weiterbildungsangebote gewählt.

Für die Analyse des fachwissenschaftlich-fachdidaktischen Weiterbildungsangebotes für die sieben ausgewählten Fächer wurden die folgenden Kriterien berücksichtigt:

- Es werden **nur fachwissenschaftliche und fachdidaktische Angebote** im Zeitraum 1. August 2018 bis 31. Januar 2019 (Herbstsemester 2018/2019) gezählt.
- Es werden nur **Angebote von staatlichen Trägern** berücksichtigt, d.h. von Hochschulen und direkt von durch die Kantone mandatierten Anbietern.
- Die Informationen stammen ausschliesslich von den **Webauftritten dieser Anbieter** im Internet.
- Es werden nur Angebote registriert, die **ausschliesslich für Mittelschullehrpersonen** ausgeschrieben sind. Stufenübergreifende Angebote werden nicht berücksichtigt.
- Es werden verschiedene Formate registriert: Präsenz- und Holkurse, Kurzurse und Langzeitweiterbildung. Die Massive Open Online Courses MOOC werden nicht mitgezählt.

2.4.1 Resultate

Von den 26 untersuchten Hochschulen und kantonalen Institutionen wurden bei neun Institutionen Weiterbildungsangebote gefunden, die den Suchkriterien entsprachen.²²

Hochschule	Erstsprache (DE-FR)	Mathematik	Chemie	Geschichte	Geographie	Wirtschaft und Recht	Philosophie
École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) Université de Lausanne	1	1	0	0	0	0	1
Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETHZ) Universität Zürich	6	15	9	6	2	4	2
Haute école pédagogique vaudoise (HEP-VD)	2	0	0	0	0	0	1
Pädagogische Hochschule Bern (PHBern)	4	2	2	0	3	1	0
Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG)	0	0	1	0	0	0	1
Pädagogische Hochschule Luzern	3	1	1	1	3	0	0
Pädagogische Zentrum PZ.BS	0	0	2	1	0	0	0
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) Direction générale de l'enseignement secondaire II Service formation continue de l'ES II	0	0	2	1	0	0	0
Fortbildung für Mittelschullehrpersonen des Kantons St. Gallen FORMI	2	0	1	3	0	0	1

Abbildung 3: Übersicht der vorhandenen Angebote

Bei diesen Zahlen fällt besonders der Unterschied zwischen der Anzahl von Angeboten in der deutschen Schweiz, der Westschweiz und dem Tessin auf. Es scheint keinen äquivalenten Hochschulanbieter zur Universität Zürich/ETH in der lateinischen Schweiz zu geben.

Ein Grund für diese eher überraschende Beobachtung ist, dass es in der Westschweiz und im Tessin kaum stufenspezifische Angebote gibt. Da die Hochschulen (fast) alle ihre Angebote für Lehrpersonen Sek I und II ausschreiben, erscheinen diese nicht in der Übersicht. Es wäre zu prüfen, ob die Mittelschullehrpersonen diese Angebote effektiv besuchen. Dazu wäre allerdings eine eingehendere Analyse jedes Angebotes nötig, was den Rahmen dieses Berichts sprengt.

2.4.2 Untersuchte Anbieter

2.4.2.1 Universitäre Hochschulen

Angebotene Weiterbildungen

Die Universität Zürich und die ETH Zürich haben die stärkste (institutionelle) Verknüpfung zwischen Ausbildung und Weiterbildung von Lehrpersonen. Dies beeinflusst offensichtlich in hohem Masse die Zahl der Angebote. Bei anderen Universitäten, die ebenfalls die gesamte Ausbildung (fachwissenschaftlich und pädagogisch-didaktisch) der Mittelschullehrpersonen abdecken (Genf und Fribourg), ist ein solcher Effekt nicht ersichtlich.

In der Übersicht erscheinen nur Weiterbildungen, die als Zielpublikum eindeutig Mittelschullehrpersonen nennen und auf den Weiterbildungsseiten der Institutionen aufgeführt werden. Damit werden aber längst nicht alle Angebote erfasst, die für Mittelschullehrpersonen nützlich sein könnten. In den Veranstaltungskalendern der Universität und auf den Webseiten der verschiedenen Fakultäten bzw. Departemente stösst man auf erstaunlich viele Tagungen, Kolloquien und Konferenzen sowie fachwissenschaftliche Veranstaltungen, bei denen Lehrpersonen entweder als Zielpublikum mitgenannt sind oder die für diese Zielgruppe durchaus von Interesse wären. Diese verstreut ausgeschriebenen Angebote zu finden ist oft Glückssache.

²² Datum der Erfassung: 04.07.2018.

Ein Beispiel: Ein Artikel aus der Basler Zeitung vom 26 Juni 2018 berichtet über fachwissenschaftliche Weiterbildungsangebote der Universität Basel für Lehrpersonen in Physik, Chemie und computational sciences.²³ Hinweise auf diese Angebote finden sich auf den Webseiten der Fakultäten, nicht aber auf der Weiterbildungsseite der Universität. Solche Angebote hängen tendenziell ab von den Ressourcen und Spezialitäten der einzelnen Fakultäten. Sie haben meist keinen direkten Bezug zu Lehrplänen. Transferaktivitäten für den Unterricht sind ebenfalls nicht vorgesehen.

Weiterbildungskurse sind oft sehr kurz. Sie werden in Stunden, halben oder ganzen Tagen angeboten, selten über längere Zeitspannen. Bezüglich der Wirksamkeit, d.h. des Impacts und der Nachhaltigkeit solcher Angebote bestehen in der Forschung durchaus Zweifel (siehe S.14). Auf der anderen Seite sind - häufig aus praktischen, finanziellen oder schulorganisatorischen Gründen - diese Formate bei Lehrpersonen und Schulleitungen gefragt. Längere fachdidaktische Vertiefungsweiterbildungen werden nur in den Fremdsprachen angeboten.

Auffindbarkeit der Angebote für das Zielpublikum

Bei den universitären Hochschulen stechen die Universität Zürich und die ETH Zürich hervor. Ihre Weiterbildungsangebote sind für das Zielpublikum Lehrpersonen Sek II schnell und einfach auffindbar - sowohl auf den eigenen Webseiten, als auch auf der Webplattform Webpalette²⁴. Bei den anderen universitären Hochschulen gestaltet sich die Suche nach Weiterbildungsangeboten schwieriger.

Dazu kommt, dass, wie oben erläutert, Weiterbildungsveranstaltungen der Fakultäten bzw. Departemente der Universitäten häufig nicht einfach zu finden sind, da sie nicht auf einer zentralen Plattform erscheinen. Sich einen allgemeinen und kompletten Überblick über die fachwissenschaftlichen Angebote der schweizerischen universitären Hochschulen zu schaffen, ist gegenwärtig nicht möglich (vgl. auch den Analysebericht E_Plattform Weiterbildung Lehrpersonen und Schulkader Mittelschulen des ZEM CES).

Zugänglichkeit und Reichweite

Bei den universitären Hochschulen, die Lehrpersonen Sek II als Zielpublikum betrachten und Angebote entwickeln, kann allgemein von einer guten und einfachen Zugänglichkeit gesprochen werden. Es gibt keine kantonalen Restriktionen. Die Veranstaltungspreise sind für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieselben. Auch wenn die eintägigen Angebote überwiegen, gibt es vermehrt sequenzielle Formate, denen die Forschung mehr Nachhaltigkeit attestiert. Sehr kurze Formate (ein halber Tag) sind in der Minderzahl.

Die Veranstaltungen sind zum grossen Teil so angelegt, dass auch Lehrpersonen aus anderen Kantonen anreisen und teilnehmen können. Es fällt auf, dass die Veranstaltungen oft an Wochentagen stattfinden – ausser an der ETH, wo sie z.T. an Freitagen/Samstagen stattfinden). Die Teilnehmenden müssen sich also vom Unterricht dispensieren lassen.

²³ Niggli, Cornelia (2018): Zurück in den Hörsaal. Gymnasiallehrpersonen frischen an der Uni Basel ihr wissenschaftliches Know-how auf, in: *Basler Zeitung*, 25.06.2018.

²⁴ <http://www.webpalette.ch/de/kurskatalog/sekundarstufe-ii-gymnasium/uzh-und-eth-zuerich-maturitaetsschulen/> (aufgerufen 10.08.2018).

Mit Ausnahme der Universität Zürich und der ETH Zürich verstehen die universitären Hochschulen die Lehrpersonen Sek II nicht als ein eigenständiges Zielpublikum, für das sie spezifische, fachwissenschaftliche Weiterbildungsangebote konzipieren. Die von einzelnen Fakultäten bzw. Departementen entwickelten fachwissenschaftlichen Angebote richten sich an ein breites akademisches Publikum.

Die laufende Diskussion zwischen Universitäten und Gymnasien über die Schnittstelle II könnte ein guter Anlass sein, Möglichkeiten der Universitäten zu erörtern für ein stärkeres Engagement in der fachwissenschaftlichen-(fachdidaktischen) Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen; der Gruppe also, die die künftigen Studierenden ausbildet.

2.4.2.2 Pädagogische Hochschulen

Angebotene Weiterbildungen

Bei den Pädagogischen Hochschulen überwiegen pädagogische, überfachliche und funktionsbezogene Weiterbildungen für Mittelschullehrpersonen. Dass fachbezogene Angebote in der Minderheit sind, überrascht nicht. Mittelschullehrpersonen werden fachwissenschaftlich an den Universitäten ausgebildet. Für die Pädagogischen Hochschulen «*sind die kursorischen Weiterbildungsangebote für Mittelschullehrpersonen wichtige Ergänzungen zu den (fachwissenschaftlichen) Angeboten der Universitäten, Fachhochschulen und weiteren Anbietern wie beispielsweise FORMI oder VSG*».²⁵

Trotzdem sehen die Pädagogischen Hochschulen Möglichkeiten, ihr fachwissenschaftlich-fachdidaktisches Weiterbildungsangebot auszubauen. Die PH Luzern und die PH Bern deklarieren ihre fachbezogenen Weiterbildungen als Bestandteil ihres Angebots. Beide planen auch einen Ausbau. Die PH Luzern will sich zudem künftig stärker auf Gymnasiallehrpersonen der gesamten Deutschschweiz ausrichten und auch stärker auf Bedürfnisse der Fachschaften eingehen. Die PH FHNW erwähnt bestehende fachwissenschaftliche und fachdidaktische Kurse für das Fach Französisch. Sie ist ebenfalls offen für einen Ausbau des Angebots, sofern ein Auftrag vorliegt und die Finanzierung gesichert ist. Die übrigen PHs bieten im Moment keine fachbezogenen Weiterbildungen für Mittelschullehrpersonen an und scheinen es auch nicht vorzuziehen.

Ein interessantes Format für Weiterbildung ist die sogenannte Intensivweiterbildung, die während eines Weiterbildungsurlaubs (Sabbatical) organisiert wird. Einige PHs bieten dieses Format an, das sich gut auch als fachwissenschaftlich-fachdidaktische Weiterbildung nutzen lässt.²⁶

Auffindbarkeit der Angebote für das Zielpublikum

Die fachwissenschaftlich-fachdidaktischen Angebote der Pädagogischen Hochschulen Bern und Luzern sind sowohl über ihre Webseiten als auch über die Webplattform Webpalette einfach zu erreichen. Auch die Suche nach Angeboten ist auf der Webseite der HEP Vaud einfach – aktuell sind aber nur ein paar wenige stufenspezifische Angebote ausgeschrieben. Sich einen allgemeinen Überblick über das fachwissenschaftliche und/oder fachdidaktische Weiterbildungsangebot der PHs zu verschaffen, ist aktuell nicht möglich (vgl. auch den Analysebericht E_Plattform Weiterbildung Lehrpersonen und Schulkader Mittelschulen des ZEM CES).

²⁵ Swissuniversities, Kammer Pädagogische Hochschulen, Kommission Weiterbildung/Dienstleistung (2017): *Weiterbildung für Gymnasiallehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen: Auslegeordnung und Einschätzung*, Version 1.0., 5. November 2017, Luzern, (intern). An diesem Dokument haben sich 10 der 15 Pädagogischen Hochschulen beteiligt.

²⁶ Zum Beispiel: PH St. Gallen : <https://www.phsg.ch/de/weiterbildung/intensivweiterbildung/ueberblick-intensivweiterbildung>; PH Zürich: <https://phzh.ch/de/Weiterbildung/Weiterbildung-Berufsfachschulen/Intensivweiterbildung-der-Sekundarstufe2/>

Zugänglichkeit und Reichweite

Fachwissenschaftliche- und/oder fachdidaktische Weiterbildungskurse sind bei den PHs oft kurz. Sie werden in Stunden, halben oder ganzen Tagen organisiert, selten über eine längere Zeitspanne. Kurse, die nur wenige Stunden dauern oder in Randzeiten (Ende Nachmittag) angeboten werden, sprechen eher Lehrpersonen aus der Umgebung der PH an. Eine längere Anfahrtszeit lohnt sich für solche Kurse nicht. Die Reichweite dieser Kurse ist daher vermutlich eher gering.

Auch unterschiedliche Einschreibebühren für kantonale oder ausserkantonale Lehrpersonen (Subventionierung durch den Kanton), wie das einige Kantone praktizieren, können sowohl die Zugänglichkeit als auch die Reichweite der Kurse verringern.

Es fällt auf, dass bei den Weiterbildungsangeboten der PHs oft nur der Name der Referierenden genannt und keine weiteren Angaben bezüglich Kompetenz, Qualifikation und institutioneller Verortung gemacht werden. Dies könnte ein weiterer Hinweis dafür sein, dass die überregionale Ausstrahlung der Angebote kein hohes Ziel ist.

Bemerkungen

Die Zielgruppe der Mittelschullehrpersonen ist eher klein. Inwiefern besteht seitens der PHs ein Anreiz, ein finanzielles Risiko mit fachwissenschaftlich-fachdidaktischen Angeboten einzugehen? Recherchen bei Weiterbildungsanbietern zeigen, dass diese eher bereit sind, ein fachliches Weiterbildungsangebot zu entwickeln, wenn klar ist, wie sie die Entwicklungskosten abdecken können. Sie brauchen dazu z.B. die Sicherheit für eine mehrmalige Durchführung eines Angebots oder eine Zusage, dass der Auftraggeber die Entwicklungskosten abdeckt.²⁷

PHs reagieren in dieser Situation häufig so, dass sie fachwissenschaftliche Angebote für ein stufenübergreifendes Zielpublikum ausschreiben. So soll sich die kritische Masse für die Durchführung eines Angebots eher erreichen lassen. In der Übersicht (vgl. Abbildung 3, Seite 20) sind diese Angebote nicht aufgenommen worden. Mittelschullehrpersonen betonen immer wieder, dass sie für einen wirksamen Kompetenzerhalt stufenspezifische (fachwissenschaftliche) Weiterbildungsangebote brauchen. Ob das Weiterbildungsverhalten sich mit dieser Forderung tatsächlich deckt, könnte nur eine Analyse der Durchführungsquoten bringen.

Viele Pädagogischen Hochschulen haben Kompetenzen in Spezialgebieten und Schwerpunktthemen (z.B. Fachdidaktiken). Das Potenzial, ein koordiniertes Angebot entsprechender Weiterbildungen und damit die kritische Masse für fachbezogene Weiterbildungen zu erreichen, ist sicher bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Pädagogische Hochschulen haben z.T. noch ein «Imageproblem» bei den an den Universitäten ausgebildeten Mittelschullehrpersonen. In deren Verständnis muss fachwissenschaftliche Weiterbildung von den Ausbildungsinstitutionen, d.h. den Universitäten angeboten werden. Es ist zu prüfen, inwiefern eine stärkere Zusammenarbeit von universitären Fachleuten und Referentinnen und Referenten von Pädagogischen Hochschulen – insbesondere Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktikern – möglich wäre.

²⁷ Meyrat, Michel (2016): Erhebung von Weiter- und Fortbildungsangeboten für Maturitätslehrpersonen. Prospektiverhebung und Prozessempfehlungen für die WBZ CPS, S. 9, (intern).

Wenn es um fachwissenschaftlich-fachdidaktische Weiterbildung für Lehrpersonen Sek II geht, wäre die Zusammenarbeit der Universitären und der Pädagogischen Hochschulen ideal, da beide Hochschulformen ihre Kernkompetenzen einsetzen können. Dies wird in einzelnen Angeboten schon erprobt, sollte jedoch ausgebaut werden. Regulatorische Vorgaben behindern z.T. diese Entwicklung.

2.4.2.3 Kantonal getragene Anbieter

Aus historischen und kantonsspezifischen gesetzlichen Gründen bieten drei Kantone eigene Weiterbildungen an, entweder für alle Lehrpersonen des Kantons oder für eine spezifische Schulstufe. Die Übersicht in der Abbildung 3, Seite 20, zeigt, dass es bei diesen Institutionen einige fachwissenschaftliche und fachdidaktische Angebote für Mittelschullehrpersonen gibt.

a) Kanton St. Gallen: FORMI

Die FORMI (Fortbildung für Mittelschullehrkräfte) ist eine Institution des Bildungsdepartements des Kantons St. Gallen und daher primär auf die Lehrpersonen des Kantons ausgerichtet.

Lehrpersonen an staatlichen Mittel- und Berufsfachschulen des Kantons St. Gallen und des Landes Vorarlberg bezahlen kein Kursgeld. Die FORMI übernimmt in der Regel neben den Kurskosten (Honorare, Spesen für Organisation und Kursleiterinnen und Kursleiter) auch Kost und Logis bei mehrtägigen Kursen. Lehrkräfte von privaten Mittelschulen, der Volksschule und ausserkantonalen Schulen bezahlen für den Kursbesuch eine Gebühr.

Angebote Weiterbildungen

FORMI-Kurse sind stark auf die Unterrichtspraxis ausgerichtet. Fachlich und didaktisch richten sie sich nach aktuellen Bedürfnissen von Schulen und Lehrpersonen der Sekundarstufe II. Weiterbildungsthemen können kurzfristig von den Schulen und den Lehrpersonen eingebracht werden.

Das Kursprogramm bestreiten grösstenteils aktive St. Galler Mittelschullehrkräfte mit Unterstützung externer Fachleute. So werden vorhandene Ressourcen und Kompetenzen gut genutzt.²⁸ Die meisten Angebote finden als Eintagesveranstaltungen statt.

Auffindbarkeit der Angebote für das Zielpublikum

Die Angebote sind auf der Webplattform Webpalette für das Zielpublikum einfach aufzufinden.

Zugänglichkeit und Reichweite

Da die Angebote in erster Linie für Lehrpersonen des Kantons St. Gallen gedacht sind, spielen Aspekte der Zugänglichkeit und der Reichweite des Angebotes eine untergeordnete Rolle.

Bemerkungen

Das Charakteristikum «Aus der Praxis für die Praxis» findet sich in so ausgeprägter Form in keinem anderen Angebot einer öffentlichen Institution.

²⁸ <http://www.formi.ch/portrait.shtml>

b) Kanton Genf : Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP)

Im Kanton Genf sind es verwaltungsinterne Stellen, die zum Teil in Zusammenarbeit mit der Universität Genf für das Weiterbildungsangebot der Lehrpersonen des Kantons verantwortlich sind.

Angebotene Weiterbildungen

Auch hier dauern die Angebote oft nicht länger als einen Tag.

Auffindbarkeit der Angebote für das Zielpublikum

Die Webseite des Kantons gibt ausführlich Auskunft über die Angebote.²⁹

Zugänglichkeit und Reichweite

Die Angebote sind speziell für die Lehrpersonen des Kantons gedacht. Zugänglichkeit und Reichweite sind keine Kriterien.

Bemerkungen

Viele Kurse dieses kantonalen Angebots werden für Lehrpersonen der Sek I und II ausgeschrieben. Deshalb erscheinen sie nicht in der tabellarischen Übersicht auf Seite 20.

c) Kanton Basel-Stadt: Pädagogisches Zentrum Basel Stadt

Seit bald sechzig Jahren organisiert die kantonale Stelle Pädagogisches Zentrum PZ.BS (bis 2011 Institut für Unterrichtsfragen und Lehrerfortbildung ULEF) die Weiterbildung für Lehrpersonen, Schulleitungen und weitere Schulbeteiligte im Kanton Basel-Stadt. Zusammen mit der Fachstelle Erwachsenenbildung BL, FEBL unterhält sie das Programm «Weiterbildung & Beratung für Schulen Basel-Stadt & Basellandschaft». Die Angebote stehen in der Regel Interessierten aus beiden Kantonen offen. Das Weiterbildungsprogramm gliedert sich nach Kompetenzen, die im Schulalltag relevant sind. Die meisten Kurse werden zu fachbezogenen Kompetenzen angeboten. Diese thematisieren vor allem fachdidaktische Fragen zu allen Schulfächern, zu Medien und Informatik sowie zu überfachlichen Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern.³⁰

Angebotene Formate von Weiterbildungen

Der grösste Teil des Angebots an Weiterbildungskursen richtet sich an Lehrpersonen der Volksschule. Die Angebote für die Sek II sind Tageskurse.

Auffindbarkeit der Angebote für das Zielpublikum

Für Lehrpersonen des Kantons sind die Angebote leicht zugänglich über die Webseite.

Zugänglichkeit und Reichweite

Die Angebote sind speziell für die Lehrpersonen des Kantons gedacht. Zugänglichkeit und Reichweite sind keine Kriterien.

²⁹ <https://edu.ge.ch/site/formationcontinue/enseignement-secondaire-ii/> aufgerufen 10.08.2018.

³⁰ <https://www.kurse-pz-bs.ch> aufgerufen 10.08.2018.

Bemerkungen

Die Bedürfnisse des Zielpublikums Mittelschullehrpersonen werden durch das Angebot des PZ.BS wenig abgedeckt.

Da kantonale Weiterbildungsangebote auf ein kantonales Zielpublikum ausgerichtet sind, ist nicht zu erwarten, dass es zu einer Zunahme der fachwissenschaftlichen-fachdidaktischen Angebote kommen wird, schon wegen der Gruppengrösse der einzelnen Fachschaften.

3 Zwischenbilanz

3.1 Feststellungen

- **Es besteht eine gute Systemverankerung der Weiterbildung für Mittelschullehrpersonen im schweizerischen Bildungswesen.**

Damit diese günstige Ausgangslage auch in der Umsetzung, d.h. in der gelebten Praxis Wirkung zeigt, sind insbesondere den beiden folgenden Dimensionen Beachtung zu schenken:

- Die Weiterbildung der schulischen Akteure muss im Rahmen entsprechender Reporting-Controlling-Prozesse zwischen Amt und Schulleitungen mit hoher Verbindlichkeit thematisiert werden. So entstehen zusätzliche Anreize, Weiterbildung im System Schule stärker zu verankern und günstige Rahmenbedingungen zu schaffen.
- Die vermehrte Förderung institutionalisierter Kontakte einerseits zwischen den Mittelschulen und dem Tertiärbereich (Schnittstelle II) und andererseits zwischen den Forschungs- und den Weiterbildungsabteilungen innerhalb der Hochschulen kann dazu beitragen, dass Lehrpersonen Weiterbildung als relevant wahrnehmen und nutzen.

- **Die Analyse der Weiterbildungssituation zeigt, dass zumindest in der deutschen Schweiz kein Notstand («Lücke») im Bereich fachorientierte-fachwissenschaftliche Weiterbildung für Mittelschullehrpersonen besteht. Die Situation in der Suisse Romande erscheint problematischer.**

Das Angebot für Fächer, in denen wenig Lehrpersonen unterrichten, muss in einem weiteren Schritt noch genauer analysiert werden.

Zu beachten ist ferner, dass die Frage, wie viele Angebote pro Fach und Sprachregion als genügend erachtet werden, eine Einschätzungsfrage ist, die je nach Perspektive unterschiedlich beantwortet wird.

- **Fachwissenschaftliche Angebote an den universitären Hochschulen sind vielfältig, zum Teil aber schwierig als deklarierte Weiterbildung zu erkennen, da sie z.B. nicht zielgruppenspezifisch ausgeschrieben sind (Konferenzen, Tagungen etc.).**
- **Es besteht eine grosse Heterogenität zwischen den Kantonen, z.B. bezüglich der Rahmenbedingungen für Nutzung der Weiterbildungsangebote, wie auch bei den Hochschulen, z.B. wenn es um die Generierung von Angeboten geht.**

4 Entwicklungsmöglichkeiten

4.1 Entwicklungsszenarien

Im Folgenden werden vier Szenarien entworfen, wie sich der Bereich fachwissenschaftliche-fachdidaktische Weiterbildung für Lehrpersonen Sek II weiter entwickeln könnte. Es geht darum, Handlungsvorschläge aufzuzeigen, die richtungsweisend das genannte Ziel anvisieren – Sicherstellung eines bedarfs- und bedürfnisbezogenen qualitativ guten schweizweiten Weiterbildungsangebots für Mittelschullehrpersonen.

Szenarium 1: Zentralistische Lösung

Eine zentralistische Lösung kennt z.B. das «Institut de Formation de l'éducation nationale, ifen», ein Staatsinstitut des Grossherzogtums Luxemburg. Dieses organisiert die Weiterbildungen für alle Lehrpersonen inklusiv der Sekundarstufe II. Dazu werden jährlich institutionalisierte Gespräche mit den Behörden geführt, um den Bedarf an Weiterbildungen von ihrer Seite abzuklären. Analoge Gespräche finden mit den Lehrpersonenverbänden statt. Danach werden mit den Hochschulen und anderen Expertinnen und Experten die Weiterbildungen erarbeitet. Zusätzlich gibt es Raum für einen Marktplatz: Externe Anbieter können Weiterbildungen vorschlagen. Das Institut evaluiert diese und schaltet sie auf der institutseigenen Plattform auf, sofern sie angenommen wurden.

Im föderalistischen System der Schweiz ist eine solche zentralistische Lösung selbst für eine so kleine Gruppe wie die Mittelschullehrpersonen kaum denkbar.

Szenarium 2: Selbstregulierende Marktlösung

Der zweite Ansatz besteht aus einer selbstregulierenden Marktlösung: Die Kantone vertrauen auf einen allmählichen Ausbau der Weiterbildungsangebote bei den Hochschulen. Diese entwickeln Weiterbildungen, die nachgefragt sind; nur so lassen sich Angebote verkaufen. Wenn sich die Hochschulen in Selbstkoordination zusammenschliessen, bieten sich Chancen zur kostendeckenden Entwicklung von Angeboten auch für Fächer mit wenig Lehrpersonen.

Dieser Ansatz wäre systemisch gesehen attraktiv, birgt aber einige Herausforderungen. Zum einen beanspruchen die Hochschulen eine hohe Autonomie. Es stellen sich Fragen zur Kooperation und zur Finanzierung. Zum anderen ist nicht klar, ob überhaupt und wenn ja, wann konkrete Angebote für alle Fächer vorhanden sein werden.

Für die Kantone, die als Arbeitgeber im Berufsauftrag der Lehrpersonen eine Weiterbildungspflicht einschliessen, sind die langen Prozesse dieses Ansatzes nicht optimal. Sie können zwar hoffen, dass sich Lehrpersonen bei fehlenden Angeboten der Hochschulen nach Weiterbildungen ausserhalb des Hochschulbereichs umsehen oder in Verbänden Weiterbildung selbst organisieren; dies kann aber kein akzeptables Szenarium sein.

Szenarium 3: Koordinierter Auf- und Ausbau der Weiterbildungsangebote der Hochschulen

Als dritter Ansatz ist ein koordinierter Auf- und Ausbau der Weiterbildungsangebote der Hochschulen denkbar. Eine Koordinationsstelle z.B. der Kantone lädt die Hochschulen ein, in Absprache Lösungen für ein Weiterbildungsangebot für Mittelschullehrpersonen zu entwickeln.

Als Beispiel einer durch die Kantone (EDK) initiierten Koordination der Hochschulen sei das Programm Ausbildung von Lehrpersonen für das obligatorische Fach Informatik (OFI) genannt.

Verschiedene Aspekte machen eine solche Form der interkantonalen Koordination im Bereich Weiterbildung für Mittelschullehrpersonen schwierig:

Zum einen sind die Hochschulen im Rahmen von swissuniversities zusammengeschlossen. Diese ist bestrebt, die Selbstkoordination der Mitglieder zu fördern. Für ein spezifisches Qualifizierungsangebot wie das Programm Obligatorisches Fach Informatik OFI ist eine extern initiierte Koordination vorstellbar – sofern dafür auch zusätzliche Mittel gesprochen werden. Die Akzeptanz einer solchen Koordination ist im allgemeinen jedoch eher schwierig zu erreichen.

Zum anderen gibt es keinen öffentlichen Druck, der stark genug wäre, diese Hochschulkoordination für eine solch kleine und disparate Gruppe von Lehrpersonen durchzusetzen.

Dazu kommt, dass selbst wenn die Kantone als Träger der (Pädagogischen) Hochschulen in den Leistungsaufträgen den klaren Auftrag zur Weiterbildung für Lehrpersonen Sek II festschreiben würden, es sich keine Hochschule leisten kann, finanziell riskante Kurse auszuschreiben. Die einzige Möglichkeit wäre, den Auftrag im Leistungsauftrag mit einer entsprechenden finanziellen Abgeltung zu verbinden und so das finanzielle Risiko für die Hochschulen abzufedern. Das wiederum müsste im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes auf Marktverzerrung hin überprüft werden.

Ein Szenarium, das ausschliesslich auf die Koordination der Hochschulanbieter setzt, hat aus systemischen wie auch aus wirtschaftlichen Gründen kaum eine Chance, Grundlage für ein bedarfs- und bedürfnisbezogenes qualitativ gutes schweizweites Weiterbildungsangebot für Mittelschullehrpersonen zu werden.

Szenarium 4: Nachfrageorientierte Koordination

Praktikabler scheint es, die Koordination nicht auf der Anbieterseite zu versuchen, sondern auf der Nachfrageseite. Wenn gilt, dass die Nachfrage das Angebot generiert, liegt die Schlussfolgerung nahe, dass bei einer gestärkt und koordiniert auftretenden Nachfrage die Anbieter ein grösseres Interesse entwickeln, diese Nachfrage mit Angeboten zu befriedigen. Es geht also darum, Lehrpersonen, Fachverbände, Schulleitungen und Schulen darin zu stärken, ihre Bedürfnisse nach Weiterbildung zusammenzutragen und diese Ergebnisse den Hochschulen anschliessend in gebündelter Form zu präsentieren. Diese entscheiden dann, wer, ob und wie Angebote entwickelt werden. Auch in diesem Modell würde eine Koordinationsstelle einen organisatorischen Rahmen bereitstellen, in dem die Nachfrage strukturiert und die Anbieter entsprechend zusammengebracht werden können.

Neben der differenzierten und datengestützten Erfassung und Beschreibung der Bedürfnisse, die mehr sein muss als ein «Wunsch katalog» von «nice to have», ist auch zu prüfen, wie sich eine höhere Verbindlichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungen erreichen lässt. Schulleitungen und Lehrpersonenverbänden kommt hier eine wichtige Rolle zu, aber auch die einzelne Lehrperson ist gefordert, auf der Grundlage des Professionsverständnisses die eigene Weiterbildung systematisch zu planen.

Auch bei der Nachfragekoordination ist davon auszugehen, dass es für Hochschulen schwierig sein wird, insbesondere für sehr kleine Lehrpersonengruppen kostendeckend Angebote zu entwickeln. Unter diesen Umständen gibt es zwei mögliche Ansätze, Weiterbildungsangebote auch für «kleine Fächer» sicherzustellen. Entweder teilen die Hochschulen in freiwilliger Absprache die Weiterbildung für diese Zielgruppen untereinander auf, oder es kommt eine «Service-public»-Lösung zum Zuge. Konkret heisst das: Wenn für einen Fachbereich keine Hochschule interessiert ist, Weiterbildungsangebote zu entwickeln, weil zum Beispiel das Zielpublikum zu klein oder zu disparat ist, dann übernimmt die «öffentliche Hand» im Sinne des Service-public-Prinzips die Entwicklung solcher Angebote, wobei die fachliche Expertise weiterhin von den

Hochschulen kommt. Kantonale bzw. interkantonale Institutionen stellen im Auftrag der Kantone sicher, dass für alle Fachbereiche ein Grundangebot an Weiterbildung existiert.

Es ist evident, dass die einzelnen Szenarien verschiedene Aspekte derselben Thematik darstellen und dass es daher zum Teil auch Überlappungen zwischen den Szenarien gibt. Die Szenarien 3 und 4 unterscheiden sich vor allem bezüglich Ausgangspunkt, an dem die Koordination ansetzt.

Bei der Nachfragekoordination könnten die sogenannten «Facilitateurs» aktive Lehrpersonen und Schulleitungsmitglieder an Mittelschulen mit einem Mandat des ZEM CES zur Beobachtung des Feldes eine wichtige Rolle spielen. Diese Variante wäre nicht nur eine pragmatische und dabei effektive Lösung zum Einbezug der schulischen Praxis aus der ganzen Schweiz, sondern auch eine kostengünstige.

Das ZEM CES hat im Rahmen des Pilotprojektes «Facilitateurs» eine Gruppe von Vertreterinnen und Vertretern aus der schulischen Praxis um Stellungnahme zum Szenarium der Nachfragekoordination gebeten. Das Szenarium 4 stösst auf Zustimmung. Es müssen jedoch gewisse (Rahmen-)Bedingungen gegeben sein, damit sich Lehrpersonen darauf einlassen können.

Folgende Faktoren unterstützen eine nachfrageorientierte Koordination der Weiterbildung:

- An den Schulen besteht eine **Weiterbildungskultur** als Teil des Professionsverständnisses. Die kontinuierliche individuelle Weiterbildung ist gemeinsames Verständnis der Lehrpersonen und der Schulleitung.
- Die **Schulleitungen** fördern die Weiterbildung der Lehrpersonen im Rahmen der Personalentwicklung.
- **Günstige kantonale Rahmenbedingungen für die Weiterbildung** der Lehrpersonen ermöglichen die Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen.
- Eine **Koordinationsstelle** unterstützt in einer Brückenfunktion zwischen schulischer Praxis und Anbietern von Weiterbildung die nachfrageorientierte Koordination.

Die Lehrpersonen sind die Expertinnen und Experten zum Thema ihrer eigenen fachwissenschaftlich-fachdidaktischen Weiterbildung. Auf Grund ihrer grossen Autonomie im Unterricht wissen sie, was sie brauchen, um durch eigene Wissenserweiterung und Kompetenzzuwachs den Lernerfolg ihrer Schülerinnen und Schüler weiter zu fördern. Dieser Aspekt des Professionsverständnisses bringt jedoch auch eine Verantwortung mit sich. Eine Nachfragekoordination geht davon aus, dass sich die Lehrpersonen und ihre Organisationen dieser Verantwortung stellen.

4.2 Handlungsfelder für die Weiterentwicklung der fachwissenschaftliche und fachdidaktische Weiterbildung

Unabhängig von den oben beschriebenen Szenarien und im Sinne einer zusammenfassenden Beschreibung, gibt es eine Reihe von Themen(feldern), die die Entwicklung der fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Weiterbildung der Lehrpersonen Sek II positiv beeinflussen. Die Breite und die Komplexität des Themas «Weiterbildung (Mittelschul-)Lehrpersonen wird damit noch einmal deutlich.

- **Kohärenz zwischen Ausbildung und Weiterbildung.** Die Abstimmung zwischen Ausbildung und Weiterbildung wird von den Hochschulen weiter verstärkt und entlang der Berufsbiographie der Lehrpersonen gedacht und gestaltet.
- **Zusammenspiel zwischen Fachdidaktik und Fachwissenschaft auch in der Weiterbildung.** Die Forschung zeigt, dass das Zusammenspiel von Fachwissenschaft und Fachdidaktik Grundelement wirksamer Weiterbildung (Impact) ist. Aktuell sind Fachwissenschaften an den universitären Hochschulen und Fachdidaktiken eher an den Pädagogischen Hochschulen angesiedelt. Eine noch engere Zusammenarbeit der zwei Hochschultypen auch in der Weiterbildung trägt zu einer erhöhten Wirksamkeit von Weiterbildung bei.
- **Weiterbildung als Thema des Reporting/Controlling-Dialogs zwischen den Ämtern und den Schulleitungen.** Die Weiterbildung der Lehrpersonen und Schulkader (bzw. Kompetenzerhalt / Kompetenzentwicklung) ist ein Thema der Planung und der Rechenschaftslegung
- **Professionsverständnis der Lehrpersonen.** Gefordert sind hier die Lehrpersonen selber, ihre Berufsorganisationen und die Ausbildungshochschulen, damit Weiterbildung für Lehrpersonen kein «Muss» oder «Darf» ist, sondern integraler Bestandteil des professionellen Handelns.
- **Abspraken zwischen den Hochschulanbietern.** Swissuniversities plant die Lancierung einer Arbeitsgruppe, in der sich die PHs und die Universitäten als Anbieter von Weiterbildung für die Mittelschulen mit der Weiterentwicklung des Angebots beschäftigen.
- **Visibilität des Weiterbildungsangebots.** Das Projekt E_Plattform zeigt einen Weg auf, wie Lehrpersonen und Schulleitungen sich in Zukunft rasch und umfassend einen Überblick über Weiterbildungsangebote verschaffen können.
- **Referenzrahmen Weiterbildung.** Ein Referenzrahmen (Standards bzw. Benchmarks) mit den Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder an ein schweizweites qualitativ gutes Weiterbildungsangebot für Mittelschulen ermöglicht ein aussagekräftiges Monitoring der Weiterbildung Mittelschulen.

5 Nächste Schritte

1. Das ZEM CES präsentiert zusammen mit dem GS EDK am 31.01.2019 den Monitoringbericht bei swissuniversities. Die Mitarbeit des ZEM CES als Gast in der von swissuniversities geplanten Arbeitsgruppe Weiterbildung Sek II von PHs und Universitäten wird angestrebt.
2. Der Monitoringbericht wird übersetzt und auf der Webseite des ZEM CES aufgeschaltet.
3. Das ZEM CES erörtert zusammen mit seinen Facilitateurs / Facilitatrices, VSG, KSGR, KFMS und swissuniversities Formen und Massnahmen für eine «nachfrageorientierte Koordination».
4. Das ZEM CES erstellt das Detailkonzept E_Plattform und validiert es bei SMAK, KSGR, KFGMS, VSG und swissuniversities.
5. Das ZEM CES entwickelt ein effizientes und effektives Instrument («Barometer») zur periodischen Einschätzung der Situation des aktuellen fachwissenschaftlichen-fachdidaktischen Weiterbildungsangebots für Mittelschullehrpersonen. Das ZEM CES rapportiert dem SMAK-Vorstand einmal jährlich.

6 Literatur

- Aldorf, Anna-Maria (2016): *Lehrerkooperation und die Effektivität von Lehrerfortbildung*, Wiesbaden: Springer.
- Altrichter, Herbert (2017): Lehrerfortbildung, die einen Unterschied macht, in: *Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, Nr. 5, S.12-15.
- Ambühl, Hans und Willi Stadelmann (Hrsg.) (2011): *Wirksame Lehrerinnen- und Lehrerbildung – gute Schulpraxis, gute Steuerung. Bilanztagung II*. Bern: EDK Studien und Berichte 33.A.
<https://edudoc.ch/record/99752/files/StuB33A.pdf> [07.08.18]
- Behr, Frank Bernhard (2017): *Lernhabitus und Weiterbildung: Determinanten des Weiterbildungsverhaltens von Lehrerinnen und Lehrern*, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Beilharz, Christina (2017): Qualität bei der Lehrerfortbildung – Qual oder Chance?, in: *Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, Nr. 5, S. 26-29.
- Besençon, Pierre-Alain (2015): Evolution de l’offre de formation continue destinée aux enseignants de Suisse romande, in: Maulini, Olivier, Julie Desjardins, Richard Etienne, Pascal Guibert und Léopold Paquay (Hrsg.), *A qui profite la formation continue des enseignants*, Bruxelles: De Boeck, S. 56-67.
- Bohlinger, Sandra, Luisa Kresse und Christina Müller (2017): Daten für bildungspolitische Ziele nutzen, in: *Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, Nr. 4, S. 14-17.
- Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 15. Mai 2013, Bundesblatt 13.038 <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2013/3729.pdf> [07.08.18]
- Bundesamt für Statistik BFS (2018): *Statistik der Lehrkräfte und des Personals im Bildungswesen*, BFS-Nummer: je-d-15.04.01.01, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen.assetdetail.5146139.html> [07.08.18]
- Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (2008): *Berufsleitbild und Standesregeln*, verabschiedet von der LCH Delegiertenversammlung am 7. Juni 2008. Zürich.
https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Zweck_und_Ziele/LCH_Berufsleitbild_Neu.pdf [07.08.18]
- Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (2011): *Postulate zur Weiterbildung der Lehrpersonen*, Zürich.
https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionspapiere/110416_Zur_Weiterbildung_Lehrpersonen.pdf [07.08.18]
- Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (2014): *Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer*. Zürich.
https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/141209_MK_Berufszufriedenheitsstudie_Berufsauftrag/141209_07_LCH_Berufsauftrag.pdf [07.08.18]
- Deutsche Telekom-Stiftung (2017): *Qualität der MINT-Lehrerfortbildung in Deutschland, Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von MINT-Lehrern*. Bonn.
https://www.telekom-stiftung.de/sites/default/files/befragung_mint-lehrerfortbildung_druck.pdf [07.08.18]
- Ferrari, Romina und Bernard Wentzel (2017): *Monitorage de l’éducation: concepts-clés et approche comparée*, Dossier Thématique 1, Neuchâtel: Institut de recherche et de documentation pédagogique.
https://www.irdp.ch/data/secure/2369/document/2017_dossier_thematique_1_monitorage.pdf [07.08.18]

- Haute école pédagogique Berne, Jura, Neuchâtel (2018) : *Formation à l'enseignement secondaire. Visée, cadre et contenus. 2018-2019*, Lausanne: HEP BEJUNE S.17.
https://extranet.hep-bejune.ch/docs/Documents/Public/FSEC/02_Formation/BR_ViseesCadreContenus_vf.pdf
 [07.08.18]
- Haute école pédagogique du canton de Vaud (2015): *Formation des enseignantes et enseignants. Référence de compétences professionnelles*, Lausanne: HEP Vaud.
<https://www.hepl.ch/files/live/sites/systemsite/files/interfilieres/referentiel-competences-2015-hep-vaud.pdf>
 [07.08.18]
- Herzog, Silvio und Bruno Leutwyler (Hrsg.) (2010): *Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen. Notwendigkeit, Konzept und Implikationen eines biographisch orientierten Personalentwicklungsinstrument*, Bern: Hauptverlag.
- Institut für Erziehungswissenschaften, Abteilung Lehrerinnen- und Lehrerbildung Maturitätsschulen (2016): *Merkblatt. Kompetenzen von Lehrpersonen*, Zürich: Universität Zürich.
https://www.ife.uzh.ch/dam/jcr:91218b4e-3ba4-431e-bd25-6bc0724d608e/merkblatt_Lehrpersonen-kompetenzen_2016.pdf [07.08.18]
- Ioannidou, Alexandra und Elisabeth Reichardt (2017): Erkenntnisse über Weiterbildung gewinnen, in: *Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, Nr. 4, S. 36-39.
- Koch, Michael (2016): Die Dritte Phase der Lehrerqualifizierung. Entwicklungsaufgaben im deutschen Bildungssystem und in der ökonomischen Bildung, in: *Zeitschrift für ökonomische Bildung*, Nr. 4, S. 1-35.
http://www.zfoeb.de/2016_4/2016_4_koch_dritte_phase_der_lehrerqualifizierung.pdf [07.08.18]
- Krämer, Marie (2017): Lebenslanges Lernen für Lehrkräfte, in: *Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, Nr. 5, S. 23-25.
- Krainer, Konrad und Peter Posch (2010): Intensivierung der Nachfrage nach Lehrerfortbildung. Vorschläge für Bildungspraxis und Bildungspolitik, in: Müller, Florian, Astrid Eichenberger, Manfred Lüders und Johannes Mayr (Hrsg.), *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung*. Münster: Waxmann. S. 479-495.
- Krammer, Kathrin, Michael Zutavern, Klaus Joller, Hanni Lötscher, Hanni und Werner Senn (2013): *Referenzrahmen Ausbildung Lehrpersonen: Professionskompetenzen, Handlungsfelder, Kompetenzaspekte*. Luzern: PH Luzern.
- Lehmann, Lukas (2013): *Zwang zur freiwilligen Zusammenarbeit. Steuerungsinstrumente und interkantonale Governance in der schweizerischen Lehrerinnen- und Lehrerbildung*. Bern: Hep Verlag.
- Landert, Charles (1999): *Lehrerweiterbildung in der Schweiz. Ergebnisse der Evaluation von ausgewählten Weiterbildungssystemen und Entwicklungslinien für eine wirksame Personalentwicklung in den Schulen; Nationales Forschungsprogramm 33, Wirksamkeit unserer Bildungssysteme*, Chur: Rüegger.
- Landert, Charles (2015): Die Stellung der WBZ CPS im Netzwerk. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung. Bericht über die Ergebnisse der Kurzevaluation. (intern)
- Leutwyler, Bruno und Erich Ettl (2008): Standards in der Weiterbildung – Perspektiven eines integralen Steuerungskonzeptes, in: *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, Jg. 26, Nr. 1, S. 11-22.
https://www.pedocs.de/volltexte/2017/13662/pdf/BZL_2008_1_11_22.pdf [07.08.18]
- Lipowsky, Frank (2009): Unterrichtsentwicklung durch Fort- und Weiterbildungsmassnahmen für Lehrpersonen, in: *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, Jg. 27, Nr. 3, S. 346-360.

- Lipowsky, Frank (2010): Lernen im Beruf – Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildungen, in: Müller, Florian H. (Hrsg.), *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung*. Münster: Waxmann, S. 51-70.
- Messner, Helmut und Kurt Reusser (2000): Die berufliche Entwicklung von Lehrpersonen als lebenslanger Prozess, in: *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, Jg. 18, Nr. 2, S. 157-171.
https://www.ife.uzh.ch/dam/jcr:00000000-3212-6146-ffff-ffffb5f64501/Messner_Reusser_Berufliche_Entwicklung_lebenslanger_Prozess.pdf [07.08.18]
- Meyrat, Michel (2016): Erhebung von Weiter- und Fortbildungsangeboten für Maturitätslehrpersonen. Prospektiverhebung und Prozessempfehlungen für die WBZ CPS. (intern)
- Morris-Lange, Simon, Katarina Wagner und Lale Altinay (2016): *Lehrerbildung in der Einwanderungsgesellschaft: Qualifizierung für den Normalfall Vielfalt*. Sachverständigenrat deutscher Stiftung für Integration und Migration GmbH (SVR). Berlin.
https://www.mercator-institut-sprachfoerderung.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Policy_Brief_Lehrerfortbildung_2016.pdf [07.08.18]
- Niggli, Cornelia (2018): Zurück in den Hörsaal. Gymnasiallehrpersonen frischen an der Uni Basel ihr wissenschaftliches Know-how auf, in: *Basler Zeitung*, 25.06.2018.
- Nuissl v. Rhein, Ekkhard (2017): Der Nutzen von Datenerhebungen, in: *Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, Nr. 4, S. 6-8.
- Pädagogische Hochschule Bern (2012). *Orientierungsrahmen der PH Bern*, verabschiedet von der Schulleitung der PH Bern am 7. Februar 2012. Bern.
https://www.phbern.ch/fileadmin/user_upload/meinPHBern/Aktuelle_Projekte/Dokumente/PHBERN_Orientierungsrahmen.pdf [07.08.18]
- Pädagogische Hochschule Schwyz (2017): *Professionsstandards, Steuerungsreglement in der Ausbildung, August 2017*, Goldau: PH Schwyz.
- Perrenoud, Philippe (1997): *Formation continue et obligation de compétences dans le métier d'enseignant.*, Genève: Université de Genève.
http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1997/1997_01.html [07.08.18]
- Perrenoud, Philippe (2015): Préparer en formation initiale à développer des compétences tout au long de la vie, in: Maulini, Olivier, Julie Desjardins, Richard Etienne, Pascal Guibert und Léopold Paquay (Hrsg.), *A qui profite la formation continue des enseignants*. Bruxelles: De Boeck, S. 98-113.
- Reinker, Johanna (2017): Partizipativer Ansatz für mehr Transparenz, in: *Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, Nr. 4, S. 22-25.
- Reusser, Kurt und Peter Treppe (2008): Diskussionsfeld „Berufliche Weiterbildung von Lehrpersonen“, in: *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, Jg. 26, Nr. 1, S. 5-10.
https://www.pedocs.de/volltexte/2017/13661/pdf/BZL_2008_1_5_10.pdf [07.08.18]
- Reusser, Kurt und Christine Pauli (2011): Berufsbezogene Überzeugungen von Lehrerinnen und Lehrern, in: Terhart, Edward, Heda Bennewitz und Martin Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*, Münster: Waxmann, S. 478-496.

- Rüegg, Susanne und Stephanie Lori (2016): *Weiterbildung von Lehrpersonen in Basel-Stadt 2000 bis 2013 Angebot, Nutzung und Bewertung*, Basel: Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt und Pädagogisches Zentrum Basel.
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK (2004): *Empfehlungen zur Weiterbildung der Lehrpersonen*.
https://edudoc.ch/record/25685/files/Empf_WBLehrp_d.pdf [07.08.18]
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK (2016): *Schweizerische Anerkennung von Lehrdiplomen durch die EDK: Bilanz 2016. Bericht über den Vollzug der Interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993 im Bereich der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und über die Weiterentwicklung der Rechtsgrundlagen*. Bern: EDK
https://edudoc.ch/record/126268/files/lehrerbil_bilanz_2016_d.pdf [07.08.18]
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF (2018): *Bildungsbericht Schweiz 2018*, Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2015): *Ländergemeinsame inhaltliche Anforderungen für die Fachwissenschaften und die Fachdidaktiken in der Lehrerbildung*, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 26.10.2008 i.d.F vom 12.02.2015, Berlin: Sekretariat der Kultusministerkonferenz.
- Swissuniversities, Kammer Pädagogische Hochschulen Kommission Weiterbildung/Dienstleistung (2017): *Weiterbildung für Gymnasiallehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen: Auslegeordnung und Einschätzung*, Luzern. (intern)
- Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten crus.ch, Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz KFH und Schweizerische Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen COHEP (2011): *Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich. nqf.ch-HS, mit Zustimmung aller drei Rektorenkonferenzen vom gemeinsamen Leitungsausschuss (la-rkh.ch) verabschiedet am 23. November 2009 (aktualisierte Version vom 20. September 2011) und von der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) am 30. Juni 2011 genehmigt, soweit er die Universitäten betrifft*.
https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_FH/Vereinbarungen/3_nqf_ch_HS_d.pdf [07.08.18]
- Tattavito, Martina (2017): Einfluss von Entwicklungen aus der Umwelt auf die Weiterbildung in Organisationen und deren Auswirkungen: eine empirische Untersuchung am Beispiel von Schweizer Gymnasien und Berufsfachschulen, Masterarbeit an der Universität St. Gallen – Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften.
- Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (2011): Positionen des VSG zur Weiterbildung der Lehrkräfte an Gymnasien und Fachmittelschulen, Olten. (intern)
- Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH (2017): *Wie lernen Lehrer?* Düsseldorf: Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH.
https://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/Vodafone_Stiftung_Wie_lernen_Lehrer_17_01.pdf [07.08.18]
- Von Saldern, Matthias (2017): Lehrkräfte wollen sich fortbilden, in: *Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, Nr. 5, S. 9-11.

