

Perspektiven zur Weiterbildung

Zweiter Bericht «Nachfrageorientierte Koordination» (NOK). Weiterbildung
für Lehrpersonen und Schulkader der schweizerischen Mittelschulen, 2026



ZEMCES ist eine Fachagentur der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK). ZEMCES unterstützt die Behörden bei der Umsetzung ihrer übergeordneten bildungspolitischen Ziele und bei der Governance des Systems Sekundarstufe II Allgemeinbildung, namentlich bei Fragestellungen zur Entwicklung der Gymnasien und der Fachmittelschulen sowie zum Übergang an die Hochschulen. ZEMCES führt im Auftrag von Kantonen und Schulen der Sekundarstufe II externe Schulevaluationen und Befragungen durch und fördert den Austausch zwischen den Akteurinnen und Akteuren der Sekundarstufe II Allgemeinbildung durch gezielte Kommunikation und geeignete Veranstaltungen.

Die digitale Version des vorliegenden Berichts mit den aktiven Links finden Sie auch zum Download auf unserer Website:
zemces.ch/publikationen



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Einleitung	5
2. Die Facilitatrices und Facilitateurs und ihre regionalen Netzwerke <i>Farid Bouabbadi, Laetitia Kiener und Anouk Thommen</i>	7
3. Das Weiterbildungsbarometer <i>Marian Hüssy Parodi und Susanne Marzer</i>	11
4. Kooperation und Koordination statt Konkurrenz <i>Andreas Wittwen</i>	13
5. Wer besucht Weiterbildungen und wieso? Weiterbildungsmotivation bei Lehrpersonen – ein Blick in die Forschung <i>Adrienne Angehrn</i>	16
6. Weiterbildungsbedürfnisse von Lehrpersonen der Sekundarstufe II in der Schweiz – aktueller Stand 2025 <i>Stefan Dolder, Barbara Fässler und Eike Martens</i>	21
6.1 Einleitung	21
6.2 Gestaltung der Befragung 2024/25	21
6.3 Stichprobenbeschreibung	22
6.4 Ergebnisse	22
6.5 Fazit	31
6.6 Ausblick	32
7. Weiterbildung im Bereich Interdisziplinarität – Perspektiven einer Lehrerin, die mehrere Fächer unterrichtet <i>Jayne Brady de Castro</i>	33
8. Kantonale Reglemente für die Weiterbildung – Ergebnisse einer Recherche <i>Luigi Croci, André Müller und Thomas Stein</i>	39
9. webpalette – die digitale Litfaßsäule für Weiterbildungsangebote <i>Stefan Dolder</i>	47
10. Gemeinsam den Kreis schliessen – Herausforderungen und Lösungsansätze zur NOK <i>Susanne Marzer</i>	50
10.1 Lehrpersonen	50
10.2 Schulleitungen	51
10.3 Kantone	51
10.4 Weiterbildungsanbieter	51
10.5 ZEMCES	52
10.6 Das schweizerische Bildungssystem	54
10.7 Perspektiven: Gemeinsam den Kreis schliessen	54
Impressum	55

Vorwort

Die Empfehlungen der EDK aus dem Jahr 2004 zur Weiterbildung von Lehrpersonen haben nichts von ihrer Aktualität eingebüsst: Weiterbildung wird einhellig als kontinuierlicher Prozess anerkannt, als gemeinsame Verantwortung der beteiligten Akteurinnen und Akteure, als Recht, aber auch als Pflicht der Lehrpersonen. Die Qualität der Angebote, geeignete Rahmenbedingungen und die Zusammenarbeit auf kantonaler und interkantonalen Ebene sind von entscheidender Bedeutung. Zur Umsetzung dieser Prinzipien setzt sich ZEM CES dafür ein, den Dialog über die Weiterbildungsbedürfnisse zu fördern und das Engagement für die Weiterbildungskultur zu stärken.

Ein erster Bericht von ZEM CES aus dem Jahr 2021 gab einen Überblick über die Weiterbildungslandschaft für die Sekundarstufe II und beschrieb die Einführung eines iterativen Prozesses: die nachfrageorientierte Koordination (NOK). Indem ZEM CES den Lehrpersonen die Möglichkeit gibt, ihre Bedürfnisse zu äussern, und diese dann an die Anbietenden von Weiterbildung weiterleitet, wird der Austausch zwischen der schulischen Praxis und den Knowhow-Trägern gefördert.

Die NOK ist kein theoretisches Modell geblieben. Der Dialog wird durch konkrete Ergebnisse getragen und ist langfristig nur dann sinnvoll, wenn die gesammelten Daten erkennbare Wirkung erzeugen. Daher haben wir die Weiterbildungsumfragen systematisiert und verschiedene Aktivitäten entwickelt, um den in den Barometern gewonnenen Erkenntnissen Rechnung zu tragen. Die dritte Ausgabe unserer Beiträge zur Mittelschule und eine NOK-Tagung im Jahr 2023 haben es zudem ermöglicht, einige strategische Ansätze und konkrete Massnahmen auf Ebene der Schulen, der Kantone und der Weiterbildungsanbietenden aufzuzeigen.

Ebenfalls wurden weitere konkrete Massnahmen ergriffen: Der wiederholt geäusserte Bedarf an einer nationalen Plattform, die Weiterbildungsangebote bündelt, hat uns beispielsweise dazu veranlasst, die webpalette finanziell zu unterstützen und zu fördern. Um der von den Lehrpersonen selbst festgestellten Unkenntnis über die kantonalen Zugangsbedingungen zur Weiterbildung zu begegnen, haben unsere Facilitatrices und Facilitateurs (F*F) die relevanten Informationen aus verschiedenen kantonalen Dokumenten zusammengetragen und nach deren Prüfung durch die betreffenden Kantone veröffentlicht. Der Dialog wurde auch dadurch gefördert, dass Vertreterinnen und Vertreter der Konferenz der Schweizer Gymnasialrektorinnen und Gymnasialrektoren (KSGR) und der Schweizerischen Mittelschulämterkonferenz (SMAK) zu einem jährlichen Treffen der Schweizerischen Konferenz der Weiterbildungsverantwortlichen der Sekundarstufe II (KWV S-II) eingeladen wurden.

Ziel der vorliegenden Publikation ist es, einen genaueren Blick auf bestimmte Aspekte der Barometer zu werfen und eine Bestandsaufnahme vorzunehmen. Hat sich seit den Empfehlungen von 2004 etwas geändert? Wird der nun etablierte Dialog es ermöglichen, den Weiterbildungsbedarf, der durch die Umsetzung der überarbeiteten MAR/MAV und des neuen RLP entstanden ist, zufriedenstellend zu decken?

Als Lehrpersonen und damit als Insiderinnen und Insider der schulischen Praxis kommen die F*F hier zu Wort, um ihre Beobachtungen und Erwartungen mitzuteilen. Vielen Dank für ihr Engagement!

Pascaline Caligiuri

Direktorin ZEM CES

1. Einleitung

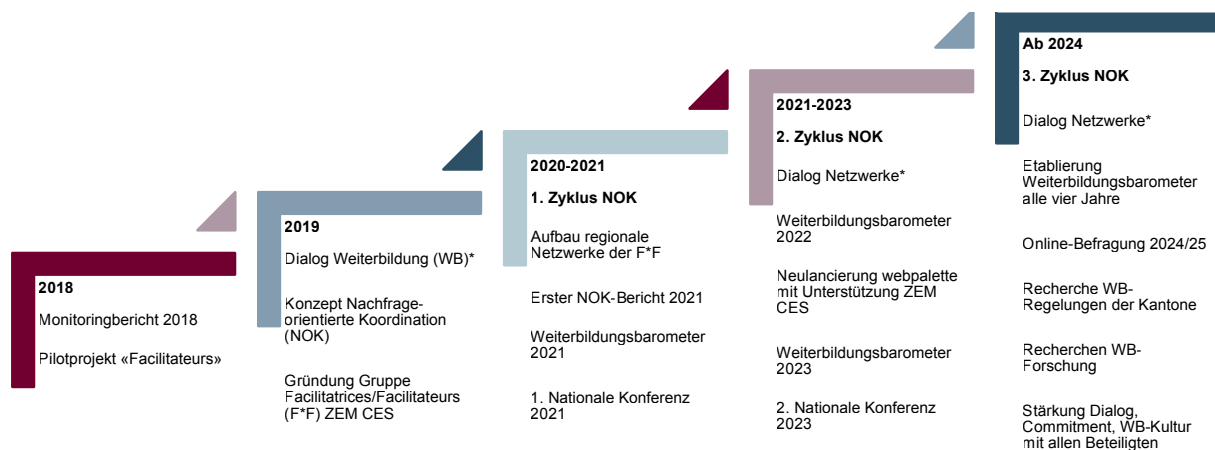
Dialog Weiterbildung – Nachfrageorientierte Koordination (NOK)

Seit dem 1. August 2024 gilt das neue Maturitätsanerkennungsreglement (MAR). Zwei Artikel sind für die Weiterbildung von Lehrpersonen und Schulkadern besonders relevant:

- Art. 8, Abs. 2: Die regelmässige Weiterbildung der Lehrpersonen wird sichergestellt.
- Art. 28: Die Schulen verfügen über ein System der Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Damit sind alle Akteurinnen und Akteure der Weiterbildung gefordert, bedarfsgerechte Angebote bereitzustellen und passende Rahmenbedingungen für den Besuch von Weiterbildung zu schaffen. Gleichzeitig sind Lehrpersonen verpflichtet und berechtigt, diese Weiterbildungen zu nutzen, um die Qualität ihres Unterrichts zu sichern und weiterzuentwickeln.

Bereits 2019 startete ZEM CES im Rahmen des Dialogs Weiterbildung und der nachfrageorientierten Koordination (NOK) einen mehrstufigen Prozess zur Stärkung der Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrpersonen und Schulkader. Das entwickelte Konzept ermöglicht allen Beteiligten, sich aktiv für die Weiterbildung einzusetzen (siehe Grafik S.8). Der dialogische Ansatz fördert den direkten Austausch und die Umsetzung konkreter Massnahmen auf nationaler Ebene.



*Am Dialog WB sind beteiligt: F*F, Netzwerke F*F, KVV Sek II, swissuniversities, SMAK, KSGR, KFMS, VSG und weitere WB-interessierte Partner:innen

Abb. 1: Entwicklung Dialog Weiterbildung / NOK

Der vorliegende zweite NOK-Bericht bündelt Erkenntnisse aus den Weiterbildungsbarometern 2021–2023, den regionalen Netzwerktreffen der Facilitatrices und Facilitateurs (F*F) sowie Diskussionen mit Partner:innen der Weiterbildung – darunter die Schweizerische Konferenz der Weiterbildungsverantwortlichen Sek II (KVV S-II), der Vorstand der webpalette und das Netzwerk Sek II Gymnasium der Kammer PH von swissuniversities.

Die Themen im Bericht sind das Ergebnis intensiver Arbeit im Rahmen des Dialogs Weiterbildung/NOK der letzten Jahre. Nach der Nationalen Weiterbildungskonferenz 2023 wurden in nationalen Ateliers, Arbeitsgruppen und Einzelarbeiten zentrale Fragestellungen vertieft, die für die Weiterentwicklung der NOK entscheidend sind. Im Fokus standen:

- Ergebnisse und Umsetzungen der Weiterbildungsbarometer als Grundlage für die Weiterentwicklung der NOK und die Stärkung der Weiterbildungslandschaft für Mittelschullehrpersonen in der ganzen Schweiz (z.B. webpalette, KVV S-II)
- Vorstellung der Facilitatrices und Facilitateurs und ihrer regionalen Netzwerke
- Online-Befragung 2024/25 zu aktuellen fachlichen, didaktischen und transversalen Weiterbildungsbedürfnissen
- Kantonale Regelungen als Informationsquelle für die Lehrpersonen sowie als Diskussionsgrundlage für die Verantwortungsträger:innen der Weiterbildung
- Zwei Forschungsrecherchen zu den Themen Interdisziplinarität (relevant für die Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität) und Weiterbildungsmotivation (Schlüssel für die Teilnahmebereitschaft von Lehrpersonen)

Abschliessend diskutiert der Bericht aktuelle Herausforderungen und konkrete Lösungsansätze für die nahe Zukunft. Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre und inspirierende Einblicke.

Regula Müller und die Facilitatrices/Facilitateurs

ZEM CES

2. Die Facilitatrices und Facilitateurs und ihre regionalen Netzwerke

Farid Bouabbadi, Lehrer für Mathematik und Physik, Lycée Jean-Piaget, Neuchâtel, Facilitateur ZEM CES
Laetitia Kiener, Lehrerin für Französisch, Deutsch, Theater und Deutsch als Fremdsprache, Kantonsschule Beromünster, Facilitatrice ZEM CES

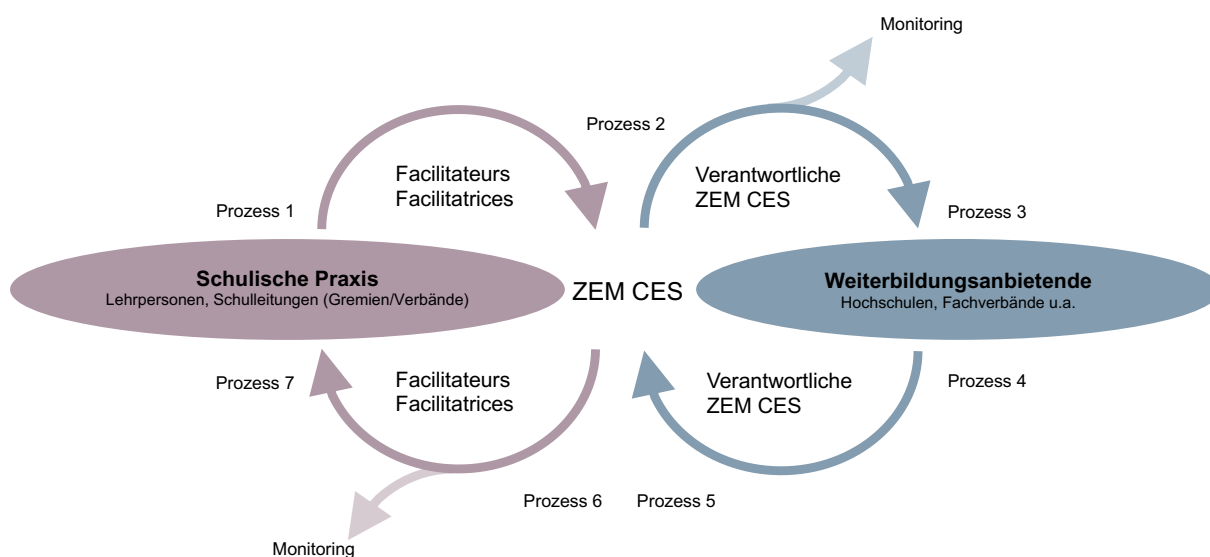
Anouk Thommen, Lehrerin für Englisch, Gymnase intercantonale de la Broye, Payerne, Facilitatrice ZEM CES

Einleitung

Die Gruppe der Facilitatrices und Facilitateurs (F*F), bestehend aus Lehrpersonen und Schulkadern aus drei Sprachregionen der Schweiz, hat den Auftrag, in Zusammenarbeit mit ZEM CES die nachfrageorientierte Koordination (NOK) zu fördern. Die NOK zielt darauf ab, ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot für Lehrpersonen der Mittelschule sicherzustellen. Auf regionaler Ebene organisieren die F*F Treffen, die es den Akteurinnen und Akteuren vor Ort ermöglichen, sich über ihre Bedürfnisse und Erfahrungen im Bereich der Weiterbildung auszutauschen. Diese Rückmeldungen fliessen anschliessend in die Reflexion auf nationaler Ebene ein.

Nachfrageorientierte Koordination (NOK)

Einführung 2019 bis 2021, sowie zweiter und dritter Zyklus 2022 bis 2025



Prozesse

- 1 - Weiterbildungsbedürfnisse erheben
- 2 - Weiterbildungsbedürfnisse analysieren, bündeln und priorisieren
- 3 - Weiterbildungsbedürfnisse übermitteln
- 4 - Weiterbildungsbedürfnisse analysieren, Koordination und Entscheide
- 5 - Commitment zur Teilnahme an Weiterbildung sichern
- 6 - Ergebnisse aus Prozess 4 und 5 analysieren
- 7 - Ergebnisse zurückspiegeln

Elemente

- Regionale Netzwerktreffen
- Nationale Ateliers
- Bilaterale Gespräche, Sitzungen KWV S-II
- Bilaterale Gespräche, Sitzungen KWV S-II
- Treffen mit SMAK, KSGR, KFMS
- Nationale Ateliers
- Regionale Netzwerktreffen

Die von ZEM CES auf Basis von Szenario 4 des Monitoringberichts «Weiterbildung Lehrpersonen und Schulkader Mittelschulen» (ZEM CES 2018, S. 28 ff) entwickelte NOK ist ein praxisorientierter Prozess, der darauf abzielt, Bedürfnisse und Lücken in der Weiterbildung sowie deren Rahmenbedingungen zu identifizieren, diese Erkenntnisse mit den Anbietenden und den Kantonen zu teilen und anschliessend erneut den Dialog mit den Lehrpersonen

aufzunehmen. So unterstützt ZEMCES das Engagement aller Akteurinnen und Akteure der Weiterbildung von Lehrpersonen der Sekundarstufe II Allgemeinbildung, damit die Kultur einer Weiterbildung während der gesamten Berufslaufbahn stärker verbreitet wird.¹

Facilitateurs und Facilitatrices (F*F), wichtige Vermittler:innen



Atelier 24 der Facilitatrices und Facilitateurs im März 2025; im Hof des «Generationenhauses» in Bern.

Von links nach rechts: Luigi Croci, Jayne Brady de Castro, Barbara Fässler, André Müller, Simona Ghizdavu Pellascio, Stefan Dolder, Thomas Stein, Anouk Thommen, Adrienne Anghern, Susanne Marzer, Regula Müller, Marian Hüsey Parodi. (Nicht auf dem Bild: Antonino Arcuri, Farid Bouabbadi, Eike Martens). Foto: Alek Paunovic

Die F*F – von ZEMCES beauftragte, erfahrene Personen – fungieren als Vermittler:innen zwischen der Praxis und den nationalen Instanzen. Sie haben vielfältige Aufgaben: In erster Linie geht es darum, die Weiterbildungsbedürfnisse zu ermitteln, indem der Austausch innerhalb ihrer Schule und Region gefördert wird. Ausserdem nehmen sie an den von ZEMCES in Bern oder per Videokonferenz organisierten Ateliers teil, um die gesammelten Informationen zu analysieren und die Aktivitäten der NOK vorzubereiten (z. B. das Weiterbildungsbarometer). Darüber hinaus unterstützen die F*F ZEMCES bei der Information und Sensibilisierung zum Thema NOK, insbesondere an nationalen Konferenzen.

An den regionalen Treffen, die im Rahmen der nationalen Ateliers der F*F vorbereitet werden, kommen Lehrpersonen, Schulleitungen, Fachbereichsleiterinnen und -leiter sowie kantonale Verbände zusammen. Die Treffen werden oft in bestehende Konferenzen integriert, um zusätzliche Sitzungen zu vermeiden. Der Ablauf der regionalen Treffen umfasst eine Präsentation von ZEMCES, der NOK und ihrer neusten Fortschritte, gefolgt von einer Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse des Weiterbildungsbarometers. Durch den Austausch über Erfahrungen und Bedürfnisse im Bereich der Weiterbildung (teilweise unterstützt durch kleine Befragungen per Mobiltelefon) werden wertvolle Informationen gewonnen. Die bei diesen Treffen geführten Gespräche werden protokolliert und anschliessend in F*F-Workshops gemeinsam analysiert.

¹ Leistungsauftrag 2025–2028 der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) und ZEMCES, S. 7.

Was der Austausch deutlich macht...

Aktuelle Stärken

Vielfältiges Angebot: Die Schweiz verfügt über ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten, die sowohl fachspezifische Inhalte als auch didaktische und technologische Aspekte abdecken.

Autonomie der Personen: Die Möglichkeit, Fortbildungen entsprechend den individuellen Bedürfnissen auszuwählen, wird geschätzt.

Qualität der Inhalte: Viele Kurse bieten fundierte und praxisnahe Inhalte, die von qualifizierten Expertinnen und Experten vermittelt werden.

Digitale Weiterbildungen: Die zunehmende Verfügbarkeit von Online-Kursen erleichtert den Zugang zu Weiterbildungen, auch für Personen in abgelegenen Regionen.

webpalette: Die zentrale Plattform webpalette vereint ein immer umfangreicheres Weiterbildungsangebot für die Sekundarstufe II Allgemeinbildung und ermöglicht Lehrpersonen und Schulkadern aus der ganzen Schweiz, Kurse zu suchen und sich dafür anzumelden.

Herausforderungen

Mangelnde Bekanntheit der webpalette: Obwohl die Plattform bereits seit geraumer Zeit existiert, kennen viele Lehrpersonen sie nicht ausreichend oder nutzen sie nicht optimal. Die Basis sollte besser über die Existenz dieser Plattform informiert werden, und alle Anbietenden sollten weiterhin dazu ermutigt werden, ihre Kurse dort zu veröffentlichen.

Mangel an Angeboten auf Französisch: Es wurde festgestellt, dass in bestimmten Sparten zu wenige Weiterbildungen auf Französisch angeboten werden. Es ist wichtig, die Angebote aus der Westschweiz über die webpalette besser sichtbar zu machen.

Mangelnde zeitliche Ressourcen: Die hohe Arbeitsbelastung im Schulalltag lässt oft wenig Raum für Weiterbildung. Es braucht flexiblere Formate und mehr institutionelle Unterstützung.

Finanzielle Einschränkungen: Viele Ausbildungen sind kostspielig. Die Übernahme der Kosten durch die Schulen oder die Kantone variiert und ist nicht einheitlich geregelt. Manchmal werden die Kosten sogar innerhalb desselben Kantons von einer Einrichtung zur anderen unterschiedlich erstattet, was zu Unzufriedenheit führt.

Pädagogische Innovationen: Während es im Bereich der neuen Technologien zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, mangelt es oft an Angeboten, die innovative Lehrmethoden sowie interdisziplinäre und transversale Ansätze fördern. Letztere werden jedoch in den kommenden Jahren von grossem Interesse sein, insbesondere aufgrund der Anforderungen des neuen Rahmenlehrplans im Zusammenhang mit dem WEGM-Projekt.

Fazit

Die von den F*F organisierten regionalen Netzwerktreffen sind ein wichtiger Pfeiler für die Entwicklung des Weiterbildungsangebots für Lehrpersonen der Sekundarstufe II in der Schweiz. Seit 2020 tragen sie dazu bei, die tatsächlichen Bedürfnisse der Lehrpersonen sichtbar zu machen und konkrete Entwicklungen anzuregen, wie beispielsweise durch die Mitgestaltung bei der Ausarbeitung der Fragen für das Barometer.

In der Schweiz sind die strukturellen Bedingungen in Bezug auf die Weiterbildung von Lehrpersonen der Sekundarstufe II sehr heterogen. Organisatorische, finanzielle und institutionelle Unterschiede führen zu Ungleichbehandlungen und Unsicherheiten. Die Haltung der Schulleitung ist für die Anerkennung der Weiterbildung besonders entscheidend.

Um die Weiterbildung als integralen Bestandteil des Berufs zu verankern, sind klare und unterstützende Rahmenbedingungen erforderlich – sowohl auf kantonaler Ebene als auch auf Ebene der Schulen. Dazu gehören auch eine bessere Sichtbarkeit und Koordination der Angebote sowie ein ausgewogenes und bedürfnisgerechtes Weiterbildungsprogramm.



«Als Facilitatrice bringe ich Menschen, Ideen und Erfahrungen in gemeinschaftlicher Arbeit zusammen. Ich höre zu und verstehe die konkreten Bedürfnisse im Bereich der Weiterbildung. Gemeinsam schaffen wir Verbindungen über Sprach- und Regionsgrenzen hinweg.»

Jayne Brady de Castro, Lehrerin für Deutsch und Englisch am Collège et ECG Madame de Staël, Genf, Facilitatrice ZEM CES



«KI entwickelt sich rasant und macht Lehrpersonen wieder zu Lernenden. Qualitativ hochwertige Weiterbildung ist der Schlüssel, damit Pädagoginnen und Pädagogen das Potenzial für ihr Fach nutzen und Lernen aktiv gestalten. Sonst laufen wir Gefahr, dass das Denken an KI abgegeben wird.»

Severin Brunold, Geografielehrer am Gymnasium Oberwil (BL), Autor und Bildungsexperte im Bereich KI

Bibliographie

ZEM CES (2018). Monitoringbericht. Weiterbildung Lehrpersonen und Schulkader Mittelschulen. www.zemces.ch/download/pictures/68/km9rkq6tf61ng5r0zjgtbkpz8cx94t/monitoringbericht_181214.pdf

ZEM CES (2020). Konzept «Nachfrageorientierte Koordination» (NOK). Bern. www.zemces.ch/download/pictures/cb/qhtimyipwors60tahya5ke88i5ry9x/konzept_nachfrageorientierte_koordination.pdf

ZEM CES (2021, 2022, 2023). Weiterbildungsbarometer. Erster, zweiter und dritter Bericht. Stand der Weiterbildungsbedürfnisse und Stand des Weiterbildungsangebots Sekundarstufe II Allgemeinbildung in der Schweiz. Bern. www.zemces.ch/Barometer

3. Das Weiterbildungsbarometer

Marian Hüsey Parodi, Lehrerin für Englisch, Kantonsschule Schaffhausen, Facilitatrice ZEM CES

Susanne Marzer, Lehrerin für Englisch, Gymnase de Nyon, Vizepräsidentin VSG, Facilitatrice ZEM CES

Das Weiterbildungsbarometer macht den Grad der Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage in der Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulkader der Sekundarstufe II Allgemeinbildung sichtbar. Es zeigt auf, wo Handlungsbedarf besteht, und gibt Aufschluss über aktuelle Weiterbildungsbedürfnisse.

Der von der EDK an ZEM CES erteilte Leistungsauftrag² sieht die Förderung der Qualitätsentwicklung auf der Sekundarstufe II und einen Beitrag zum Bildungsmonitoring vor. Dazu gehören das Sammeln und Analysieren von Weiterbildungsbedürfnissen, um den Akteurinnen und Akteuren der Sekundarstufe II relevante Informationen zur Verfügung zu stellen.

Im Rahmen des Dialogs Weiterbildung / Nachfrageorientierte Koordination (NOK) erarbeitete ZEM CES ein effizientes und effektives Verfahren des Weiterbildungsmonitorings über die Weiterbildung der Lehrpersonen und Schulkader Sek II Allgemeinbildung.

Bei der Entwicklung eines geeigneten Befragungsinstruments (Online-Fragebogen), welches die notwendigen Daten für ein aussagekräftiges Weiterbildungsbarometer liefert, wurde ZEM CES von den Facilitatrices und Facilitateurs (F*F) unterstützt. Das schweizweite Team von Lehrpersonen trug durch seine Erfahrung und besonders auch den aktiven Austausch in kantonalen Netzwerken wesentlich zur Einbindung der Lehrpersonenperspektive bei.

Grundlagen lieferten auch die Daten aus der qualitativen Befragung für den ersten NOK-Bericht (2021).³ Zu konzeptionellen und forschungsmethodischen Fragen erfolgte für die Entwicklung des Befragungsinstruments eine Beratung durch Dr. Stefan Denzler von der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) und Dr. Simone Ambord von ZEM CES.

Das Weiterbildungsbarometer erlaubt es, die Lehrpersonen und Schulkader der Sek II Allgemeinbildung regelmässig zu ihren Weiterbildungserfahrungen und -bedürfnissen sowie zu den Rahmenbedingungen für die Weiterbildung zu befragen. So können den Weiterbildungsanbietenden nützliche Informationen zur Nachfrage in Sachen Weiterbildung geliefert werden. Dies unterstützt sie dabei, ein Weiterbildungsprogramm zu entwickeln, das nahe an den Bedürfnissen der Praxis ist und damit für eine bessere Auslastung der Kurse sorgt. Das Weiterbildungsbarometer liefert auch den Kantonen wertvolle Hinweise, wie sie den Lehrpersonen und Schulleitungen einen leichteren Zugang zur Weiterbildung ermöglichen können. Nur so können diese ihrer Verpflichtung zur Weiterbildung tatsächlich nachkommen.

Die Ergebnisse der Befragungen 2021–2023 zeigten eine sehr unterschiedliche Situation in den einzelnen Fächern, was die Abdeckung der Weiterbildungsbedürfnisse der Lehrpersonen angeht.⁴ Sie können den Anbietenden von Weiterbildung für die einzelnen Fachbereiche konkrete Anhaltspunkte zum Schliessen vorhandener Lücken liefern. Bei der Frage nach den Hindernissen für den Besuch von Weiterbildung wurde die schulische Gesamtbelastung zusammen mit einem fehlenden passenden Angebot klar und regelmässig als wichtigste Faktoren identifiziert.

Die Ergebnisse dienen ebenfalls als Grundlage zur Planung nächster Handlungsschritte. Beispielsweise danach gefragt, welche Massnahmen die Suche nach Weiterbildungsangeboten erleichtern würden, wurde von den

² Leistungsauftrag ZEM CES: www.zemces.ch/de/ueber-uns/unser-auftrag

³ Erster Bericht «Nachfrageorientierte Koordination» (NOK) 2021.

⁴ Weiterbildungsbarometer 2021–2023: www.zemces.ch/Barometer

Teilnehmenden die Idee einer nationalen Plattform am häufigsten an erster Stelle genannt. Diesem Anliegen ist mit der Weiterentwicklung der Plattform «webpalette»⁵ nachgekommen worden. Ein weiteres Beispiel stellen die Regelungen zur Weiterbildung dar, welche von Kanton zu Kanton stark variieren. Zur Orientierung haben die Facilitatrices und Facilitateurs von ZEMCES die kantonalen Bestimmungen einzeln recherchiert, von den Kantonen verifizieren lassen und auf der Website von ZEMCES zugänglich gemacht.⁶

In Zukunft wird das Barometer in einem Vierjahresrhythmus erscheinen und die Lehrpersonen aller Fächer sowie die Schulkader werden schweizweit gleichzeitig befragt. Die Neuerungen für das Weiterbildungsbarometer 2027 sind die explizite Erfragung der Weiterbildungsbedürfnisse der Lehrpersonen an den Fachmittelschulen (FMS), ein ausgebauter Fragekatalog für die Schulleitungen sowie der Einbezug der Veränderungen, welche die revidierten MAR/MAV und die neuen Rahmenlehrpläne für Schule und Unterricht der Gymnasien mit sich bringen.

Damit das Barometer seine wichtigen Aufgaben weiterhin erfolgreich erfüllen kann, muss sichergestellt werden, dass möglichst allen Lehrpersonen und Schulkadern der Schweizer Mittelschulen niederschwellig die Gelegenheit zur Teilnahme an den Barometer-Befragungen gegeben wird. Das bietet auch die Gelegenheit, die Weiterbildung an den Schulen zu thematisieren und damit aktiv zu einer veritablen Weiterbildungskultur beizutragen.

Die Ergebnisse der Pilotbefragungen aus den Jahren 2021–2023 wurden an der zweiten NOK-Konferenz 2023 und über die Netzwerke der Facilitatrices und Facilitateurs mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren ausgetauscht und diskutiert. Neu ist vorgesehen, dass die gesammelten Daten in den nächsten Schweizer Bildungsbericht 2026 integriert werden.⁷



«Die Umsetzung des revidierten Maturitätsanerkennungsreglements sowie des neuen Rahmenlehrplans stellt die Gymnasien vor anspruchsvolle fachliche, didaktische und schulorganisatorische Entwicklungsaufgaben. Damit diese Reformen wirksam, kohärent und qualitativ umgesetzt werden können, ist eine gezielte und bedarfsgerechte Weiterbildung der Lehrpersonen der Sekundarstufe II von zentraler Bedeutung. Das Weiterbildungsbarometer von ZEMCES leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, indem es systematisch sichtbar macht, wo Entwicklungsbedarfe liegen, und damit eine fundierte Grundlage für die Planung und Weiterentwicklung von Weiterbildungsangeboten schafft.»

Stefan Zumbrunn-Würsch, Präsident der Konferenz der Schweizerischen Gymnasialrektorinnen und Gymnasialrektoren (KSGR), Rektor an der Kantonsschule Rotkreuz

Bibliografie

SKBF (2023). Bildungsbericht Schweiz 2023: www.skbf-csre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht

webpalette (2025). Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulleitungen. www.webpalette.ch

ZEMCES (2021). Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulkader der schweizerischen Mittelschulen. Erster Bericht «Nachfrageorientierte Koordination» (NOK). www.zemces.ch/download/pictures/26/9v8mxd7yo3i98fe8fwq6qd3jidwqsf/d_nok-bericht.pdf

ZEMCES (2025). Unser Auftrag: Informationen zur Institution. www.zemces.ch/de/ueber-uns/unser-auftrag

ZEMCES (2023). Weiterbildungsbarometer 2021–2023. www.zemces.ch/Barometer

ZEMCES (2025). Weiterbildungsregelungen der Kantone. www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsregelungen

⁵ www.webpalette.ch, Plattform für die Publikation von Weiterbildungsangeboten für Lehrpersonen und Schulkader Sek II.

⁶ www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsregelungen

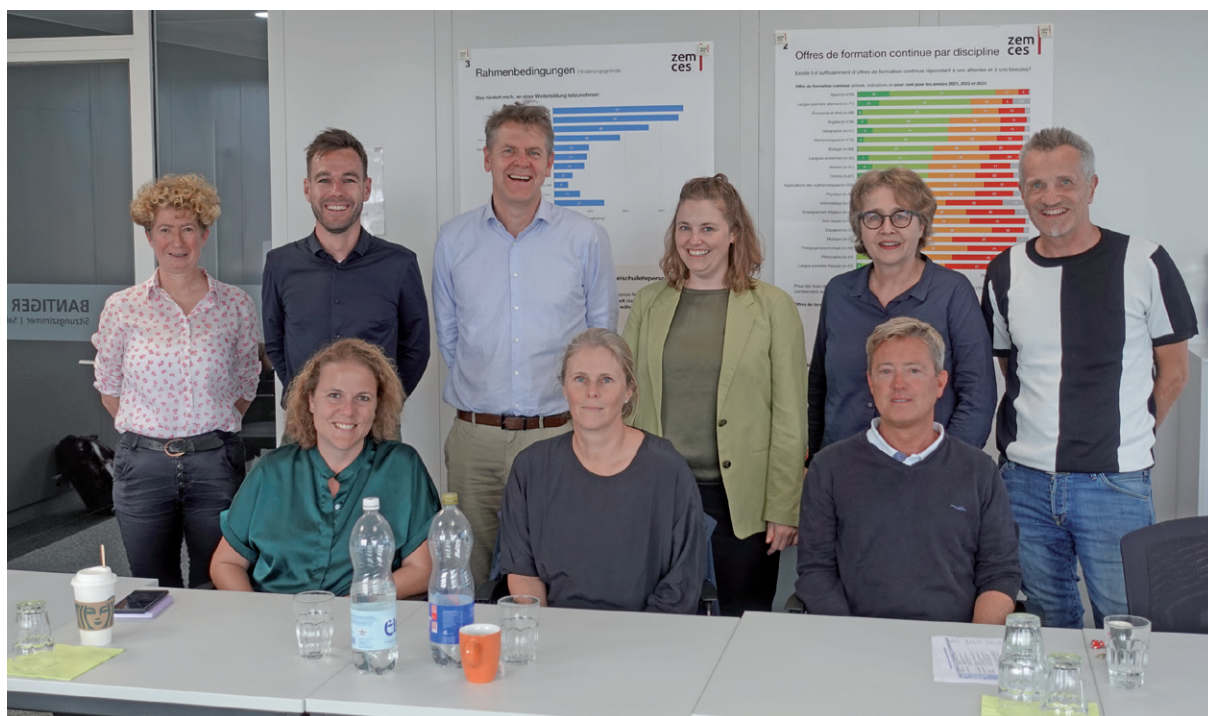
⁷ Information zum Schweizer Bildungsbericht: www.skbf-csre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht

4. Kooperation und Koordination statt Konkurrenz

Andreas Wittwen, Leiter Weiterbildung für Lehrpersonen an Maturitätsschulen, Universität Zürich

Ein Netzwerk mit Wirkung: Weiterbildungsanbieter*innen aus allen Landesteilen inspirieren sich in der KWV S-II gegenseitig

Im Juni 1998 findet an der Wirtschaftsmittelschule der Stadt Bern eine geschichtsträchtige Versammlung statt: Am Tisch sitzen sechs Verantwortliche für Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung aus den Kantonen Bern, Luzern, St. Gallen, Waadt und Genf, die ganz konkrete Weiterbildungsangebote für ihre Institutionen entwickeln, sowie der Vizedirektor der nationalen «Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen» (WBZ-CPS, heute ZEM CES). Ab der dritten Sitzung ist auch die Berufsbildung vertreten. Die Teilnehmenden vereinbaren regelmäßige Kontaktpflege, um die Zusammenarbeit über Kantonsgrenzen und Schultypen hinweg zu stärken. In einem von anspruchsvollen Rahmenbedingungen geprägten Umfeld wollen sie auf Doppelspurigkeiten und unnötige Konkurrenz verzichten – stattdessen setzen sie auf Kooperation und Koordination. Der Austausch endet damit, dass man sich selbstbewusst den Namen «Schweizerische Konferenz der Weiterbildungsverantwortlichen der Sekundarstufe II (KWV S-II)» gibt und den Berner Vertreter, Rolf Gschwend, zum Gründungspräsidenten wählt. Er steht der Konferenz über zwei Jahrzehnte vor und leitet bis zur 77. Sitzung im Jahre 2019 sämtliche Sitzungen.



99. Sitzung der KWV S-II, September 2025, im Sitzungszimmer von ZEM CES in Bern.

V.l.n.r.: Jeannette Wick, Daniel Degen, Anne-Françoise Martinon, Andreas Wittwen, Sophie Canellini, Stephanie Lori, Regula Müller, Andrea Rassel, Martin Schütz

Ein selbstorganisiertes Netzwerk – seit fast 30 Jahren

Seit der konstituierenden Sitzung versteht sich die KWV S-II als professionelle Gemeinschaft von Verantwortlichen für die Weiterbildung auf der Sekundarstufe II. Was sie verbindet, ist nicht nur eine ähnliche Funktion, sondern auch das gemeinsame Anliegen, die Zusammenarbeit in der Weiterbildung zu fördern. Heute, fast drei Jahrzehnte und 100 protokollierte Sitzungen später, zählt das Netzwerk 22 Mitgliederinstitutionen aus allen Landesteilen der Schweiz. Dabei spielt ZEM CES, das Schweizerische Zentrum für die Mittelschule und für Schulevaluation auf der

Sekundarstufe II, eine wichtige Rolle als nationale Drehscheibe. Die KVV S-II ist aber immer ein selbstorganisiertes Netzwerk der operativ tätigen Weiterbildungsverantwortlichen geblieben. Ein Blick hinter die Kulissen zeigt: Es gibt keine Geschäftsstelle und kein eigenes Budget, die Aufwendungen der Mitglieder und des Präsidiums werden von den delegierenden Institutionen getragen.

Nicht alles gelingt, manches ist zu ambitioniert und wird wieder verworfen – und doch: In regelmässigen Abständen setzt die KVV S-II wichtige Impulse: So fand 2018 an der PH Luzern eine schweizweite Kadertagung zum Thema «Lehrplan 21 und die Sekundarstufe II» unter der Federführung der KVV S-II statt. Auch der Verein «webpalette» geht auf eine Initiative der KVV S-II zurück: Bereits in der zweiten Sitzung kam die Idee für eine nationale Internetplattform auf, über die sich Lehrpersonen der Sekundarstufe II über Weiterbildungsangebote informieren und direkt anmelden können. Die Plattform www.webpalette.ch ging 2003 online. Viele Mitgliederorganisationen der KVV S-II sind auch im Verein «webpalette» aktiv.

Die Grundlagenpapiere, in denen Ziele und Projekte formuliert sind, werden regelmässig überprüft. In der aktuell gültigen Geschäftsordnung sind unter anderem folgende Zielsetzungen verankert:

Information

Im Zentrum der Zusammenkünfte der KVV S-II stehen die gegenseitige Information und die Diskussion verschiedener Herausforderungen in der Weiterbildung. Die Bedürfnisse der Lehrpersonen und Schulen entwickeln sich kontinuierlich weiter – und die KVV S-II hilft mit, diese Veränderungen frühzeitig zu erkennen. Durch den Dialog lassen sich Trends identifizieren und können in die Programmentwicklung überführt werden.

Koordination

Der gegenseitige Austausch ermöglicht es, Synergien zu nutzen, Angebotslücken zu erkennen und Absprachen im Hinblick auf ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot zu treffen. Anstatt dass jede Weiterbildungsinstitution isoliert neue Formate entwickelt, dient die KVV S-II als Plattform zur Koordination und zur Vermeidung von Doppelspurigkeiten. Auch bei der Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen wird kooperiert – etwa bei der jährlich stattfindenden Iconomix-Tagung für Lehrpersonen der Wirtschaftsfächer auf Sekundarstufe II, die seit vielen Jahren gemeinsam von der PH Zürich, der PH Bern und der Universität Zürich ausgerichtet wird.

Entwicklung

Reformen in der Berufsbildung (wie die KV-Reform 2023) oder im Gymnasium etwa im Rahmen der Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität (WEGM) eröffnen die Gelegenheit zu thematischen Absprachen. Gegenwärtig arbeiten verschiedene Weiterbildungsorganisationen im Zusammenhang mit der Gymnasialreform daran, ein gemeinsames Holangebot für schulinterne Weiterbildungen zu transversalen Unterrichtsbereichen aufzubauen. Diese Formate sind gezielt auf die konkreten Bedürfnisse von Schulen zugeschnitten und können von diesen «on demand» angefordert werden.

Dienstleistungen

Die in der KVV S-II gebündelten Kenntnisse und Erfahrungen sollen nicht im Netzwerk verbleiben, sondern gezielt auch anderen zur Verfügung stehen – sei es Lehrpersonen oder strategischen Entscheidungsgremien. Zu diesem Zweck pflegt die KVV S-II einen Austausch mit weiteren zentralen Akteuren des Bildungssystems wie der Schweizerischen Mittelschulämterkonferenz (SMAK) und der Konferenz der Schweizerischen Gymnasialrektorinnen und -rektoren (KSGR).

Der gegenseitige Informations- und Erfahrungsaustausch ist das Herzstück der KVV S-II. Doch das Netzwerk lebt nicht nur während der offiziellen Versammlungen: Auch dazwischen unterstützen sich die Mitglieder aktiv, sei es mit Hinweisen für geeignete Kursleitungen oder in Form gelegentlicher Kooperationen für gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen. Die KVV S-II versteht sich nicht als strategisches Gremium – und gerade das macht

ihre Wirksamkeit aus. Denn hier kommen jene zusammen, die direkt für die Konzeption und Umsetzung von Weiterbildungsprogrammen verantwortlich sind. Dass man sich gegenseitig gut kennt, macht vieles einfacher, insbesondere im Hinblick auf das zentrale Ziel, die Weiterbildung auf der Sekundarstufe II regional, sprachübergreifend und national zu stärken.

So ist die KVV S-II ein bedeutender Akteur im Bildungssystem – auch wenn sie meist im Hintergrund agiert. Was schon bei ihrer Gründung 1998 galt, ist heute aktueller denn je: Der Zeitdruck auf Lehrpersonen nimmt zu, finanzielle Mittel sind begrenzt, Reformen überlagern sich. Gleichzeitig steigen die Ansprüche an die Weiterbildung: Sie soll wirksam, praxisnah, bedarfsgerecht, digital und kosteneffizient sein. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, braucht es Kooperation und Koordination statt Konkurrenz – und eine Plattform wie die KVV S-II, die genau das ermöglicht.



«Die KVV S-II ist für mich eine Bereicherung: Mit minimalem Zeitaufwand kann ich Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen in der ganzen Schweiz pflegen. Im Austausch erfahre ich, welche Themen aktuell sind, wie andere die Weiterbildung gestalten und wo sich Kooperationen ergeben. Zusätzlich habe ich ein Netzwerk an direkten Ansprechpersonen in allen relevanten Institutionen.»

Stephanie Lori, Vizepräsidentin KVV S-II, Beauftragte Sek II am Pädagogischen Zentrum PZ.BS, Erziehungsdepartement Basel-Stadt

5. Wer besucht Weiterbildungen und wieso? Weiterbildungsmotivation bei Lehrpersonen – ein Blick in die Forschung

Adrienne Angehrn, Lehrerin für Psychologie/Pädagogik und Englisch, Gymnasium Münsterplatz Basel,
Facilitatrice ZEMCES

Weiterbildung für Lehrpersonen, Schulleitungen und Fachpersonen ist ein entscheidender Faktor für die Qualität von Bildung. Dafür ist es zentral, wie die Weiterbildungskultur, das Commitment der Lehrpersonen, die strukturellen Rahmenbedingungen und die Angebote ausgeweitet und gestärkt werden können. Von Bedeutung sind dabei auch die Erwartungen und Beweggründe der Lehrpersonen zur Weiterbildung selbst. Fragt man involvierte Personen, wie sie die Wirkung von Weiterbildung einschätzen, nennen sie vor allem die Berufszufriedenheit und die Wirkung auf die Unterrichtsqualität als wesentliche Elemente:

«80% der befragten Personen sind der Meinung, dass Weiterbildung eine grosse bis sehr grosse Wirkung auf ihre persönliche Zufriedenheit als Lehrperson hat. Zusätzlich sind 73% der Teilnehmenden der Meinung, dass Weiterbildung eine Wirkung auf ihre Unterrichtsqualität hat. Bei der Wirkung auf die Schulentwicklung sind die Meinungen gespalten. Die Hälfte aller befragten Personen schätzt die Wirkung als gross bis sehr gross ein, die andere Hälfte jedoch als gering bis sehr gering.» (Weiterbildungsbarometer 2023, S. 35)

Man könnte daraus ableiten, dass Lehrpersonen Weiterbildungen vor allem besuchen, um ihre berufliche Zufriedenheit zu erhöhen. Wie die Forschung jedoch zeigt, beeinflussen verschiedene Faktoren die Weiterbildungsmotivation. Strukturelle Bedingungen, inhaltliche Faktoren des Angebots und persönliche Faktoren der Lehrpersonen spielen eine Rolle, ob und wie oft eine formale Weiterbildung besucht wird. All dem soll dieser Artikel mit Blick auf die Forschung nachgehen.

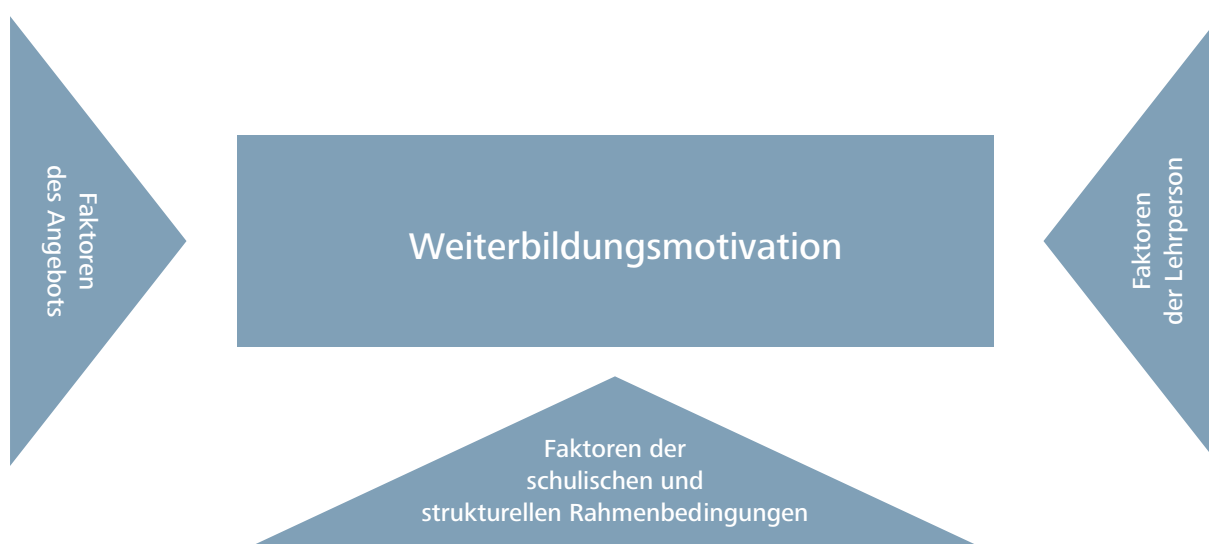


Abb. 1: Einflüsse auf die Weiterbildungsmotivation.

Die Faktoren der Motivation bestimmen, wie oft, wie lange und in welchem Umfang eine Weiterbildung besucht wird (Richter et al. 2018). Angebote sollten somit im Hinblick darauf gestaltet werden, um die Motivation zu fördern und die Qualität von Bildung aufrechtzuerhalten und zu erhöhen. Das heisst: Welche Themen und Formate von Weiterbildung angeboten werden, was die Schule für Möglichkeiten bietet, diese Angebote zu nutzen, und wie die Lehrpersonen selbst die Weiterbildung angehen, sind drei Ebenen, welche die Weiterbildungsmotivation beeinflussen. Im Folgenden werden diese drei Ebenen mit Forschungsbeispielen beschrieben.

Der Inhalt und die Form, in der die Weiterbildung angeboten wird, beeinflussen erwiesenermassen, ob die Lehrpersonen motiviert sind, sie zu besuchen. Oft werden **Angebote und Formate** dahingehend evaluiert, welche Wirkung sie auf verschiedene Aspekte des Unterrichts haben. Dabei werden verschiedene «Ebenen der Wirksamkeit» definiert (s. Abbildung 2), und in vielen Studien wird besonders fokussiert und analysiert, ob und in welchem Format die Weiterbildung die Unterrichtsqualität (Wirkebene 3) verbessern und/oder die Leistungsfähigkeit und Motivation der Schüler:innen (Wirkebene 4) steigern kann (vgl. Lipowsky 2023, S. 16f.; Rzejak et al. 2020, S. 19f.).

Modell der Wirksamkeit von Fort- und Weiterbildung

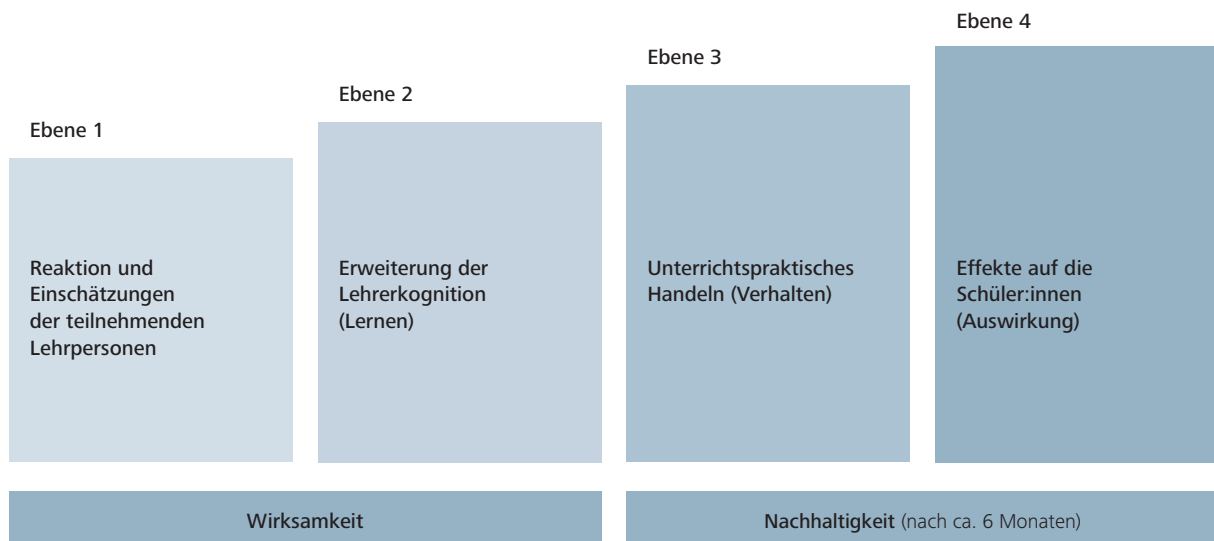


Abb. 2: Nach Lipowsky, 2010; Kirkpatrick und Kirkpatrick, 2006

Mit Meta-Studien konnten dabei «Schlüsselemente» definiert werden, die eine erfolgreiche, wirkungsvolle Weiterbildung für diese beiden Ebenen ausmachen. Desimone und Pak (2017) nennen beispielsweise folgende fünf Aspekte als Kernelemente effektiver Lehrpersonenweiterbildungen: «content focus, active learning, sustained duration, coherence, and collective participation» (S. 4f.). Lipowsky (2023, S. 22) nennt u.a. die Verschränkung von Phasen des Inputs, der Erprobung und der Reflexion sowie die Förderung von Kooperation und Feedback unter Lehrpersonen als besonders wirkungsvoll für Unterricht und Lernerfolg. Auf Ebene 1 wird zwar oft die Einschätzung der Nützlichkeit und Zufriedenheit der Lehrpersonen mit der Fortbildung erfragt, aber Untersuchungen zeigen, dass diese nur wenig Einfluss auf den Unterricht sowie die Motivation und Leistungen der Lernenden hat:

«Bedeutsam sind [für diese Ebene] Aspekte wie die Zufriedenheit und die wahrgenommene Relevanz der Inhalte insbesondere für die Fortbildungsmotivation, hingegen bestehen keine oder nur geringe Zusammenhänge mit Effekten auf den nachfolgend dargestellten Ebenen der Wirksamkeit [Ebene 2-4]» (Rzejak et al. 2020, S. 19f.).

Auch wenn eine Weiterbildung zur Teilnahme an weiteren Weiterbildungen motiviert, heisst das nicht zwingend, dass dabei auch die Effektivität des Unterrichts verbessert wird. Eine positive Erfahrung kann aber das Professions-

wissen der Lehrperson beeinflussen (Ebene 2), indem ihre «Werthaltungen und Überzeugungen, die motivationalen Orientierungen sowie die selbstregulatorischen Fähigkeiten» gefördert werden (ebd.).

Besonders beliebt und somit motivierend sind Formate, die die Kooperation unter Lehrpersonen fördern, da viele Lehrpersonen die Weiterbildungen gerade wegen des kollegialen Austausches besuchen (Hauk et al. 2022, S. 1335f.). Auch ganztägige Formate während der Schulzeit, die von Fachorganisationen angeboten werden, motivieren zur Teilnahme (McMillan 2014; Hauk et al. 2022).

Auf der **Ebene des Schulsystems** spielt die gelebte Weiterbildungskultur eine Rolle für die Motivation der Lehrpersonen. McMillan stellte in ihrer Studie mit irischen Lehrpersonen fest, dass die Lehrpersonen für Weiterbildungen motivierter waren, wenn eine dafür förderliche Schulpolitik herrschte und die kulturelle Praxis Weiterbildungen zu machen an der Schule gelebt wurde (2014, S. 15, eigene Übersetzung). Auch positive Rückmeldungen von Kolleg:innen zu Weiterbildungen wirkten als motivierende Faktoren (ebd.). Die in der Ausbildung erlebte intrinsische Motivation der Mentorin oder des Mentors beeinflusst ausserdem das Professionsverständnis der Lehrpersonen. Die Vorbilder, die Lehrpersonen in ihrer Ausbildung auch hinsichtlich Weiterbildungsmotivation beobachten und erleben, prägen die Lehrpersonen in ihrer eigenen Professionalisierung und somit ihrer Weiterbildungsmotivation.

Schulorganisatorische Faktoren können jedoch auch Hindernisse für die Teilnahme an Weiterbildungen darstellen. Im Weiterbildungsbarometer 2023 wurde die «zu grosse berufliche Gesamtbelastung» als häufigster Hinderungsgrund genannt (Weiterbildungsbarometer 2023, S. 26). Auch der schulorganisatorische Aufwand wurde dabei angegeben – dies, obwohl sich fast 80% der Befragten von der Schulleitung für Weiterbildungsvorhaben gut bis sehr gut unterstützt fühlten (ebd., S. 27). Zudem geht aus der Befragung vom Weiterbildungsbarometer 2023 hervor, dass eine nationale Plattform mit den Angeboten die Suche nach möglichen Weiterbildungen erleichtern würde (ebd., S. 32). Mit der Überarbeitung der webpalette und zusätzlicher Unterstützung durch ZEM CES wird heute diesem Bedürfnis Rechnung getragen und die Suche nach Weiterbildung in allen Sprachregionen zunehmend erleichtert (vgl. Artikel webpalette, S. 48).

Generell lässt sich zusammenfassen, dass möglichst niederschwellige Rahmenbedingungen, die dem Autonomiestreben der Lehrpersonen entgegenkommen, sowie eine gelebte Weiterbildungskultur an der Schule die Teilnahme an Weiterbildungen und das Commitment fördern (ZEM CES Beiträge zur Mittelschule 2023, S. 17).

Da in der Schweiz die Organisation und die Auswahl externer Weiterbildungen grösstenteils bei den Lehrpersonen selbst liegt (vgl. Artikel Reglemente, S. 40), sind auch persönliche **Unterschiede zwischen den Lehrpersonen** für eine Analyse des Weiterbildungsbestrebens relevant. Mit welchen Beweggründen und mit welchem Ziel eine Lehrperson eine Weiterbildung bucht oder welche individuellen Faktoren eher den Besuch eines bestimmten Angebots begünstigen, ist entscheidend für die Motivation zur Weiterbildung. Die motivationalen Faktoren auf Ebene der Persönlichkeit der Lehrpersonen sind jedoch kaum untersuchte Aspekte in der Effektivitätsforschung, obwohl der Weiterbildungsmotivation erwiesenermassen «eine zentrale Rolle für den Ertrag von Fortbildungen» zukommt (Hauk et al. 2022, S. 1327).

Es gibt nur wenige Forschungsergebnisse, die genau diese Aspekte der Weiterbildungsmotivation aufzeigen. Ein wesentlicher Faktor ist beispielsweise die Berufserfahrung: Je älter die Personen sind, d.h., je länger sie bereits arbeiten, desto seltener nehmen sie an Weiterbildungen teil.

«Für die meisten Lehrpersonen aus den OECD-Staaten ist allerdings eine kontinuierliche Abnahme der formalen Fortbildungsaktivität ab einem Alter von ca. 50 Jahren zu beobachten» (Hauk et al. 2022, S. 1329).

Besonders Weiterbildungen zu Themen der allgemeinen Didaktik oder Schulentwicklung wurden laut Studien von erfahrenen Lehrpersonen seltener besucht (ebd.). Dies könnte bei Reformprojekten wie der Weiterentwicklung

der gymnasialen Maturität (WEGM) oder allgemeinen Neuerungen, wie etwa neuen Lehr- und Lernformen in der Kultur der Digitalität, eine besondere Herausforderung darstellen. In der differenzierten Studie von Hauk et al. (2022) konnten die Unterschiede im Berufsalter aber noch in Bezug auf verschiedene weitere Motivatoren genauer untersucht werden. Dabei zeigte sich beispielsweise, dass über alle Altersgruppen hinweg der Motivator «Soziale Interaktion» gleichermassen relevant war. Das heisst, dass erfahrene wie neue Lehrpersonen motiviert sind, an Weiterbildungen teilzunehmen, weil diese Möglichkeiten für den kollegialen Austausch und die Zusammenarbeit bieten. Daraus lässt sich schliessen, dass die Weiterbildungsangebote stark auf Austausch und Gruppenarbeit fokussieren sollten (vgl. Hauk et al. 2022, S. 1338).

Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Berufsaltersgruppen ergaben sich jedoch hinsichtlich der «motivationalen Facette der Karriereorientierung», der «externalen Erwartungsanpassung» und der «Entwicklungsorientierung» (Hauk et al. 2022, S. 1336f.). Besonders «Lehrpersonen in der Berufseingangsphase (1–6 Berufsjahre) und in der Experimentierphase (7–18 Berufsjahre) [haben aufgrund dieser drei Facetten] eine höher ausgeprägte Fortbildungsmotivation [...] als erfahrenere Lehrpersonen mit mehr als 19 Berufsjahren.» (ebd. S. 1338). In der ersten Phase wirken vor allem Karrierebestrebungen oder die Aufnahme von neuen Rollen innerhalb der Schule bei den Lehrpersonen als treibende Kräfte für die Teilnahme an Weiterbildungen. Auch Mok (2001) konnte zeigen, dass Aspiration auf Beförderung einen signifikanten Faktor für die Weiterbildungsmotivation darstellt. Ähnlich stellte McMillan (2014) fest, dass intrinsische Faktoren wie das Interesse am Fach und die Verbesserung der eigenen Arbeitstätigkeit, aber auch extrinsische Beweggründe wie bessere Karriereaussichten nach einer Teilnahme relevant für die Motivation waren (S. 8f.).

Demgegenüber sinkt die Weiterbildungsmotivation gegen Mitte des Berufsalters signifikant; erfahrenere, ältere Lehrpersonen sind weniger motiviert, sich aus karrierespezifischen Gründen fortzubilden. Was bei der Berufsgruppe mit mehr Erfahrung bleibt, ist die Motivation für Weiterbildungen, in denen konkrete Praxisbeispiele analysiert werden. Hauk et al. schreiben dazu: Lehrpersonen «erweitern [...] ihr berufliches Wissen im fortgeschrittenen Berufsalter vor allem durch die Bewältigung beziehungsweise (bestenfalls) durch die Reflexion konkreter Episoden aus dem Unterrichts- und Schulalltag.» (2022, S. 1338). Diesem Wunsch nach Fallbesprechung und Reflexion sollte in Weiterbildungsangeboten Rechnung getragen werden, um so diese erfahrene Berufsgruppe zu weiteren Teilnahmen zu bewegen (ebd.).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Motivation zur Weiterbildung von individuellen, strukturellen und angebotsbedingten Faktoren abhängt und daher ganzheitlich betrachtet werden muss. Die motivationalen Faktoren auf Ebene der Persönlichkeit der Lehrpersonen sind zwar kaum untersuchte Aspekte in der Effektivitätsforschung, für eine starke Weiterbildungskultur jedoch von zentraler Bedeutung. Vorliegende Ergebnisse geben den Weiterbildungsanbietenden Anhaltspunkte, worauf sie ihr Angebot je nach Bedarfsgruppe ausrichten können: Für alle Zielgruppen scheinen Formate, die kollegialen Austausch ermöglichen, sowie solche, die Phasen des Inputs, der Erprobung und der Reflexion kombinieren, gleichermassen ansprechend. Gleichzeitig interessieren sich jüngere Lehrpersonen für spezifische Angebote, die sie für neue Rollen und Funktionen befähigen.

Schulleitungen sind aufgefordert, die berufliche Entwicklung der Lehrpersonen zu unterstützen, indem sie Weiterbildungsangebote kennen, empfehlen und die Teilnahme daran fördern – insbesondere solche, die neue Funktionen, Rollen und Verantwortlichkeiten eröffnen. Eine an den Schulen gelebte und gemeinsam getragene Kultur der Weiterbildung, etwa durch Austausch und Information in Schulkonferenzen oder Fachschaftssitzungen, steigert zusätzlich das Interesse und die Motivation zur Teilnahme. Engagieren sich somit Schule, die Anbietenden und Lehrpersonen gemeinsam für eine umfassende Stärkung der Weiterbildung, können sowohl die Attraktivität des Berufsfeldes als auch die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen und die Qualität der Bildung gesteigert werden.

Bibliografie

- Darling-Hammond, L., Hylar, M. E. & Gardner, M.** (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, USA: Learning Policy Institute.
- Desimone, L. M. & Garet, M. S.** (2015). Best Practices in Teachers' Professional Development in the United States. *Psychology, Society & Education*, 7(3) (S. 252–263).
- Desimone, L. M. & Pak, K.** (2017). Instructional Coaching as High-Quality Professional Development. *Theory into Practice*, 56(1) (S. 3–12). doi.org/10.1080/00405841.2016.1241947
- Hauk, D., Gröschner, A., Rzejak, D., Lipowsky, F., Zehetner, G., Schöftner, T. & Waid, A.** (2022). Wie hängt die Berufserfahrung mit der Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungen zusammen? Eine empirische Analyse zur generellen Fortbildungsmotivation von Lehrpersonen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 25 (S. 1325–1342). doi.org/10.1007/s11618-022-01080-5
- Lipowsky, F.** (2023). Befunde zur Fortbildungswirksamkeit. In B. Priebe, I. Plattner & U. Heinemann (Hrsg.), *Lehrkräftefortbildung: Zur Qualität von bildungspolitischer Steuerung* (S. 16–26). Weinheim: Beltz Juventa.
- McMillan, D. J., McConnell, B. & O'Sullivan, H.** (2014). Continuing professional development – why bother? Perceptions and motivations of teachers in Ireland. *Professional Development in Education*. doi.org/10.1080/19415257.2014.952044
- Mok, Y. F.** (2001). The influence of school, teacher and teacher-school fit factors in affecting teacher's participation in continuing professional education. *Change: Transformations in Education* Vol. 4(2) (S. 60–78).
- Richter, E., Richter, D. & Marx, A.** (2018). Was hindert Lehrkräfte an Fortbildungen teilzunehmen? Eine empirische Untersuchung der Teilnahmebarrieren von Lehrkräften der Sekundarstufe I in Deutschland. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 21 (S. 1021–1043). doi.org/10.1007/s11618-018-0820-4
- Rzejak, D., Lipowsky, F. & Bleck, V.** (2020). Synopse bedeutsamer Merkmale von Lehrkräftefortbildungen. Wirkungsebenen und konzeptionelle Aspekte. *Journal für LehrerInnenbildung*, 20 (S. 18–30). doi.org/10.35468/jlb-04-2020-01
- ZEMCES** (2022). *Weiterbildungsbarometer 2022. Zweiter Barometerbericht zum Stand der Weiterbildungsbedürfnisse und des Weiterbildungsangebots Sekundarstufe II Mittelschulen*. Bern. www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsbarometer
- ZEMCES** (2023). *Weiterbildungsbarometer 2023. Dritter Barometerbericht zum Stand der Weiterbildungsbedürfnisse und des Weiterbildungsangebots Sekundarstufe II Mittelschulen*. Bern. www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsbarometer
- ZEMCES** (2023). *Beiträge zur Mittelschule Nr. 3 – Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur. Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen und Mittelschulkader in der Schweiz*. Bern. www.zemces.ch/download/pictures/b9/gal4tcuhh107q0p8x7qydl7wrsr3lv/zemces_publication_03_23_d_digital.pdf

Abbildungen

Abb. 1: Einflüsse auf die Weiterbildungsmotivation, nach Richter, E., Richter, D. & Marx, A. (2018). doi.org/10.1007/s11618-018-0820-4

Abb. 2: Darstellung der Ebenen der Wirksamkeit, zitiert in Amrhein, B., Fischer, C. Fischer. *Erfahrungen von Moderatorinnen und Moderatoren in Vielfalt fördern*. www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/in-vielfalt-besser-lernen/projektthemen/lehrkraefte/vielfalt-foerdern/erfahrungen-von-moderatorinnen-und-moderatoren-in-vielfalt-foerdern

6. Weiterbildungsbedürfnisse von Lehrpersonen der Sekundarstufe II in der Schweiz – aktueller Stand 2025

Stefan Dolder, Lehrer für Chemie, Gymnasium und FMS Lerbermatt Köniz, Facilitateur ZEM CES

Barbara Fässler, Lehrerin für Bildende Kunst, Kantonale Mittelschule Uri, Altdorf, Facilitatrice ZEM CES

Eike Martens, Lehrerin für Mathematik (Immersion Englisch), Kantonsschule Stadelhofen, Zürich, Facilitatrice ZEM CES

6.1 Einleitung

Ein qualitativ hochstehendes Weiterbildungsangebot muss ständig weiterentwickelt und den gesellschaftlichen und schulpolitischen Veränderungen angepasst werden, um aktuell zu bleiben und sich auf die Nachfrage der Adressat:innen auszurichten. Im Rahmen der nachfrageorientierten Koordination (NOK) übernimmt ZEM CES eine Brückenfunktion, indem es periodisch die Weiterbildungsbedürfnisse an der Basis – bei den Lehrpersonen und Schulkadern – sammelt, analysiert, beschreibt und an die Akteurinnen und Akteure der Weiterbildung übermittelt. Zusätzlich zu den Befragungen für das Weiterbildungsbarometer, welche ab 2026 alle vier Jahre durchgeführt werden, sollen periodisch auch weniger umfangreiche Smartphone-Befragungen erfolgen, welche den aktuellen Zwischenstand der Weiterbildungsbedürfnisse erheben.

Dies macht insofern Sinn, als sich zum Beispiel mit den neuen Grundlagen für die gymnasiale Maturität (MAR/MAV/RLP)⁸ in den Kantonen neue Herausforderungen für Lehrpersonen und Schulleitungen stellen. Damit die Umsetzung gelingt, benötigen Lehrpersonen und Schulleitungen gezielte Unterstützung durch Schulung, Prozessbegleitung und Weiterbildung.

Die Facilitatrices und Facilitateurs führten im Zeitraum von Dezember 2024 bis April 2025 im Rahmen ihrer Netzwerktreffen bei den Lehrpersonen und Schulkadern in ihrer Region eine Smartphone-Befragung durch. Die Ergebnisse sollen es den Weiterbildungsanbietenden und Behörden ermöglichen, einen Überblick über die Weiterbildungsprioritäten der Lehrpersonen und Schulkader zu gewinnen. Im Folgenden werden die Resultate dieser Befragung dargestellt.

6.2 Gestaltung der Befragung 2024/25

Neben den fachwissenschaftlichen und den fachdidaktischen Themen wurden aktuell wichtige Themen wie die Umsetzung der MAR/MAV-Reform, Digitalität/KI und der Umgang mit den Krisen der Jugendlichen in die Befragung aufgenommen⁹.

Lehrpersonen und Schulkader aller Kantone und Fächer wurden zu **ihrem hauptsächlichsten** Interesse an Weiterbildungsthemen in den folgenden fünf Bereichen befragt:

- Fachwissenschaftliche Themen
- Fachdidaktische Themen
- Überfachliche Themen (Spezialfunktionen/Schulkader)
- Pädagogische Herausforderungen
- WEGM¹⁰ (Umsetzung Rahmenlehrplan RLP, MAR/MAV 2024)

⁸ [Maturitätsanerkennungsreglement/Maturiätsanerkennungsverordnung/Rahmenlehrplan](#)

⁹ Vgl. www.obsan.admin.ch/sites/default/files/2021-08/gesundheitsbericht_2020_1.pdf, sowie Hölling et al. (2014) edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/1894/23snHyPgg8sPo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁰ WEGM – Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität.

Für jeden dieser Bereiche konnten die Teilnehmenden aus 10–12 Items drei Prioritäten auswählen und in einem offenen Textfeld weitere eigene Themen/Weiterbildungsbedürfnisse notieren. Die Beschränkung auf drei Antwortmöglichkeiten hatte zum Ziel, eine verlässliche Beschreibung der aktuellen Weiterbildungsprioritäten zu erreichen.

6.3 Stichprobenbeschreibung

Die Befragung wurde von 1192 Lehrpersonen und Schulkadern aus allen Regionen der Schweiz (Abb. 1) und aus allen Fächern bzw. Fächergruppen (Abb. 2) ausgefüllt.

Teilnahmequoten Kantone/Regionen

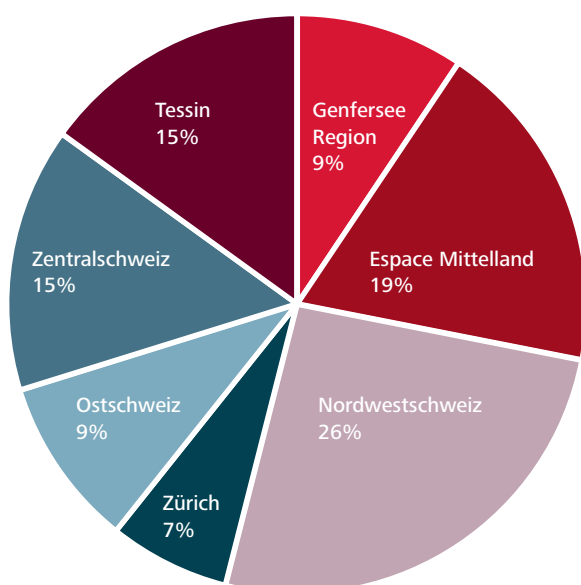


Abb. 1: Regionale Verteilung der Teilnehmenden (n = 1'192)

Teilnahmequoten Fach/Fächergruppen

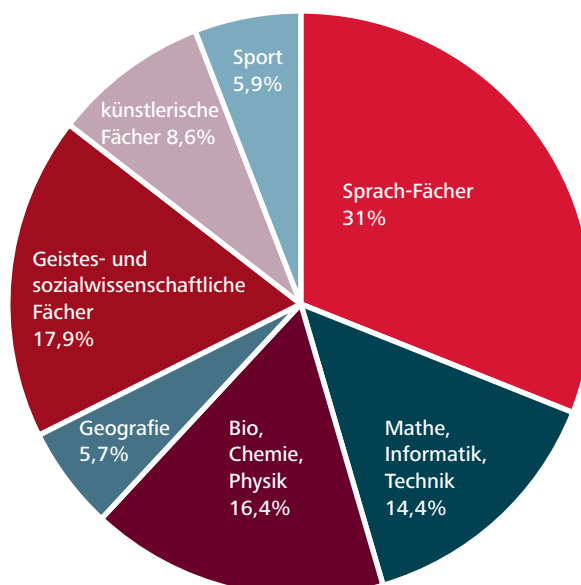


Abb. 2: Verteilung nach Fach/Fächergruppen (n = 1'192)

6.4 Ergebnisse

Die Daten wurden auf regionale oder fächerspezifische Unterschiede hin analysiert. Dabei zeigten sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Regionen. In diesem Artikel wird deshalb auf eine Darstellung aufgeschlüsselt nach Regionen oder Kantonen verzichtet. Stattdessen werden die erhobenen Weiterbildungsbedürfnisse einerseits in einer Gesamtübersicht und andererseits nach Themen- und Fachbereichen gegliedert dargestellt. Letztere Darstellung ermöglicht es, die unterschiedlichen Profile der Fächer oder Fächergruppen sichtbar zu machen.

Fachwissenschaftliche Weiterbildungsthemen

Aus den unten dargestellten Befragungsergebnissen geht hervor, dass die fachwissenschaftlichen Weiterbildungsthemen «Neue Unterrichtsthemen (klassenzimmertauglich)» fächerübergreifend die höchste Weiterbildungspriorität aufweisen (Abb. 3).

In den einzelnen Fächern/Fächergruppen (Abb. 4) lassen sich die fachspezifischen Weiterbildungsinteressen gut erkennen, wie zum Beispiel aktuelle Literatur in den Sprachfächern, gesellschaftspolitische Themen bei den Geistes- und Sozialwissenschaften und der Geografie oder aktuelle Forschung bzw. Facheinrichtungsbesuche bei den Naturwissenschaften, der Kunst und der Geografie.

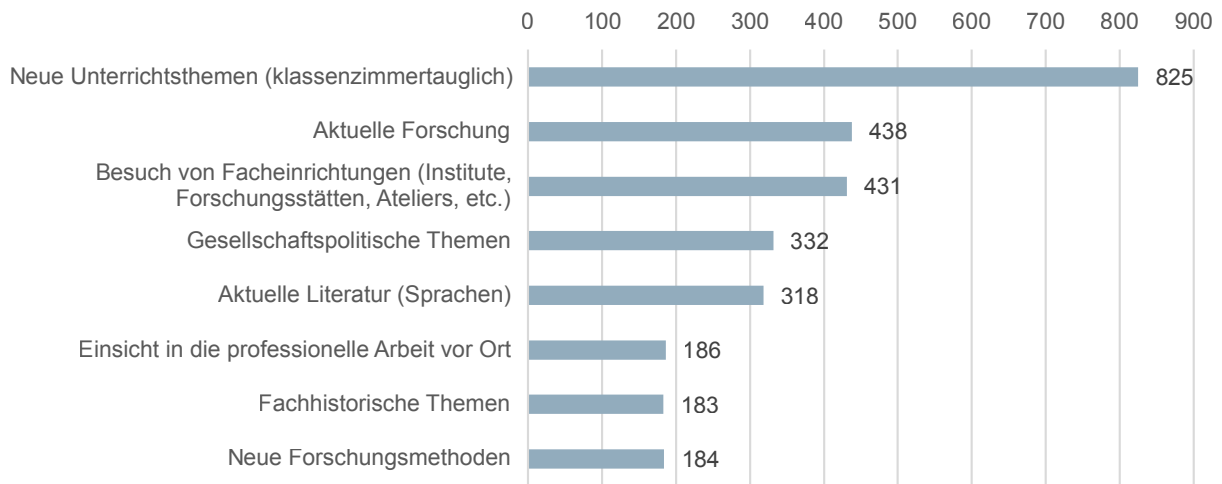


Abb. 3: Gesamtübersicht fachwissenschaftliche Weiterbildungsthemenauswahl. Bis zu drei Nennungen möglich (1'192 Teilnehmende, 2'897 Nennungen).

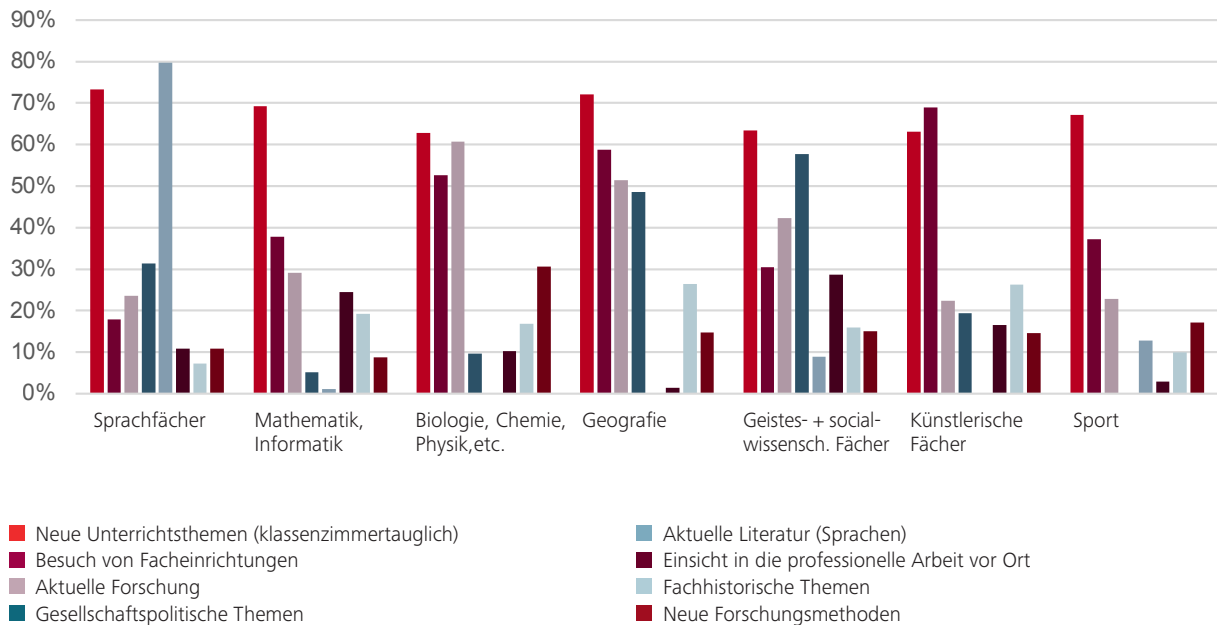


Abb. 4: Fachwissenschaftliche Themenauswahl nach Fach/Fächergruppen. Prozentualer Anteil der Teilnehmenden, die bei den drei Prioritäten das Thema gewählt haben.

Fachdidaktische Weiterbildungsthemen

Im Bereich der fachdidaktischen Themen bekunden rund die Hälfte der Befragten Interesse an Angeboten zu «Neue Unterrichtsformen und -methoden» (Abb. 5). «Digitale Tools im Unterricht» möchten ein gutes Drittel aller Lehrpersonen erkunden – mit Ausnahme des Fachbereichs Sport.

Andere Themen präsentieren sich uneinheitlich und stark fachspezifisch geprägt (Abb. 6).

Lehrpersonen der Mathematik und Informatik interessieren sich am meisten für Weiterbildung, um die «Motivation und Zugänglichkeit zum eigenen Fach» zu steigern, während über die Hälfte der Geografie-Lehrpersonen «auserschulische Lernorte/Exkursionen» priorisiert.

Für «Digitale Tools zur Leistungsbewertung» zeigen rund ein Drittel der Lehrpersonen in den Bereichen Sport, Sprachen, Geistes- und Sozialwissenschaftlicher Fächer Interesse, während im MINT-Bereich lediglich knapp 20% und in künstlerischen Fächern 5% Interesse für dieses Thema angegeben haben.

Am wenigsten wurden die «Austauschprogramme» und der «Immersionsunterricht» gewählt. Hier stellt sich die Frage, wie Weiterbildungsmaßnahmen für den im MAR verankerten Artikel zu Austausch und Mobilität gestaltet werden könnten (Artikel 22 des MAR/MAV)¹¹.

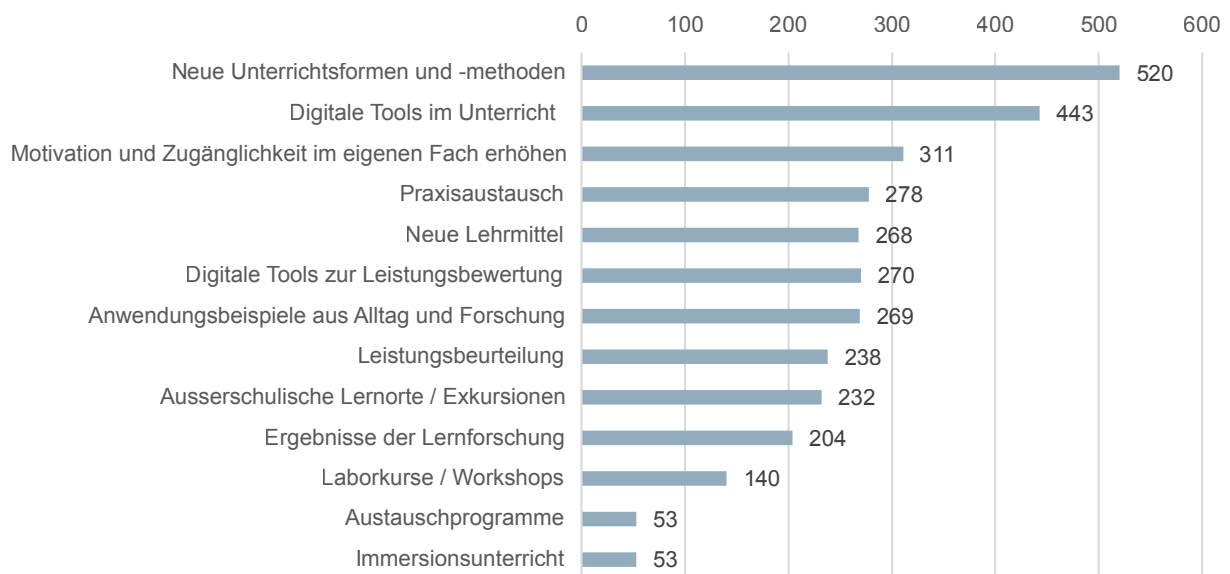


Abb. 5: Gesamtübersicht fachwissenschaftliche Weiterbildungsthemenauswahl. Bis zu drei Nennungen möglich (1'192 Teilnehmende, 3'279 Nennungen).

¹¹ MAR/MAV Artikel 22²: Es werden zudem Voraussetzungen geschaffen, die es erlauben, dass jede Schülerin und jeder Schüler an Austausch- und Mobilitätsaktivitäten in einer anderen Sprachregion der Schweiz oder des Auslands teilnimmt.

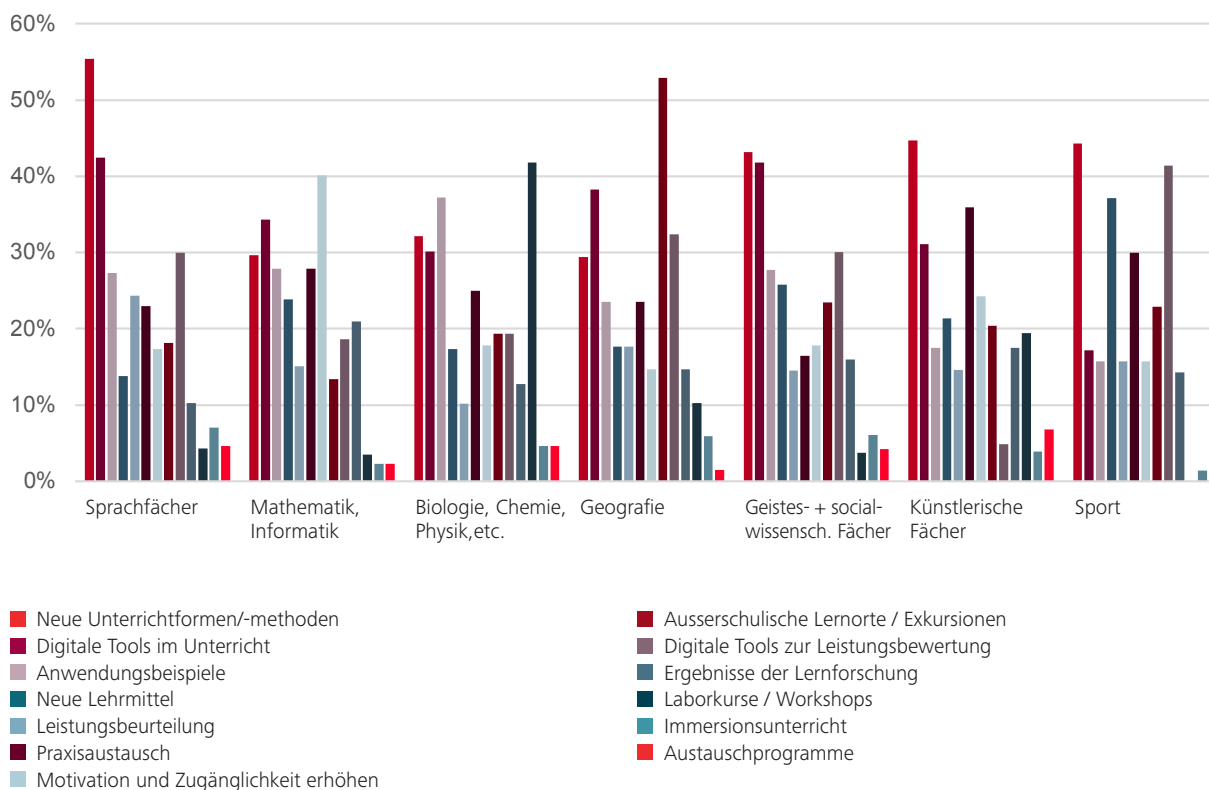


Abb. 6: Fachdidaktische Themenauswahl nach Fach/Fächergruppen. Prozentualer Anteil der Teilnehmenden, die bei den drei Prioritäten das Thema gewählt haben.

Überfachliche Weiterbildungsthemen (Spezialfunktionen/Schulkader)

Insgesamt werden die überfachlichen Themen in den verschiedenen Fächergruppen ähnlich priorisiert (Abb. 8).

Die Themen «Klassenführung/-management» und «Betreuung Maturitätsarbeit» wurden je nach Fachbereich von 40%–45% der Befragten als eine Weiterbildungspriorität genannt (Abb. 7). Diese Themen betreffen auch nahezu alle Lehrpersonen. Das ausgeprägte Interesse am Weiterbildungsthema «Klassenführung» könnte auf Herausforderungen im Umgang mit psychischen und gesellschaftlichen Belastungen bei Jugendlichen hinweisen und mit den Ergebnissen zu den pädagogischen Herausforderungen (Abb. 9) korrelieren. Das geringere Interesse an den weiteren Themen deutet auf eine kleinere Personengruppe hin, die entsprechende Spezialfunktionen an den Schulen innehaben oder Interesse daran hätten, solche zu übernehmen.

Einige Abweichungen in der fachspezifischen Priorisierung fallen jedoch auf. Mit rund 40% bekunden Sportlehrpersonen im Vergleich zu den anderen Lehrpersonen fast doppelt so häufig Interesse für Weiterbildungen zu teambildenden Aktivitäten. Lediglich 4% der Biologie-, Chemie- und Physiklehrpersonen haben den Nachteilsausgleich als Weiterbildungspriorität ausgewählt, während dieses Thema von 20% der Sprachlehrpersonen gewählt wurde. Rund 20% der Lehrpersonen mit künstlerischen Fächern kreuzten Fachschaftsleitung als Weiterbildungsthema an. Und unter den Teilnehmenden mit Geografie als Unterrichtsfach zeigt sich ein deutlich grösseres Interesse an Weiterbildungen zur Schul- und Personalführung (rund 15%) und dem Pädagogischen ICT-Support (rund 25%) als in den anderen Fächergruppen.

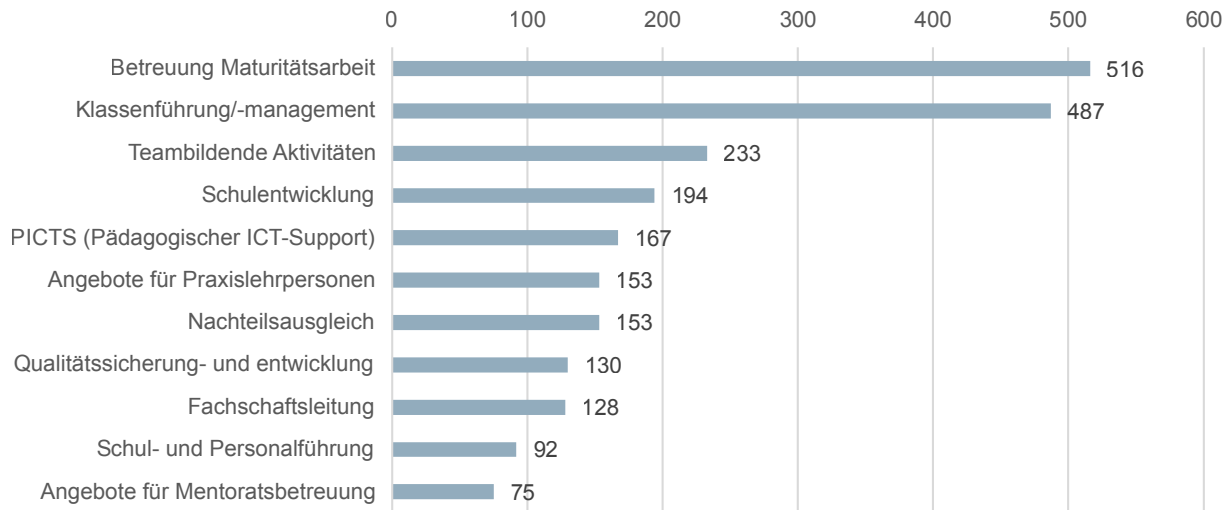


Abb. 7: Gesamtübersicht überfachliche Weiterbildungsthemenauswahl (Spezialfunktionen/Schulkader. Bis zu drei Nennungen möglich (1'192 Teilnehmende, 2'328 Nennungen).

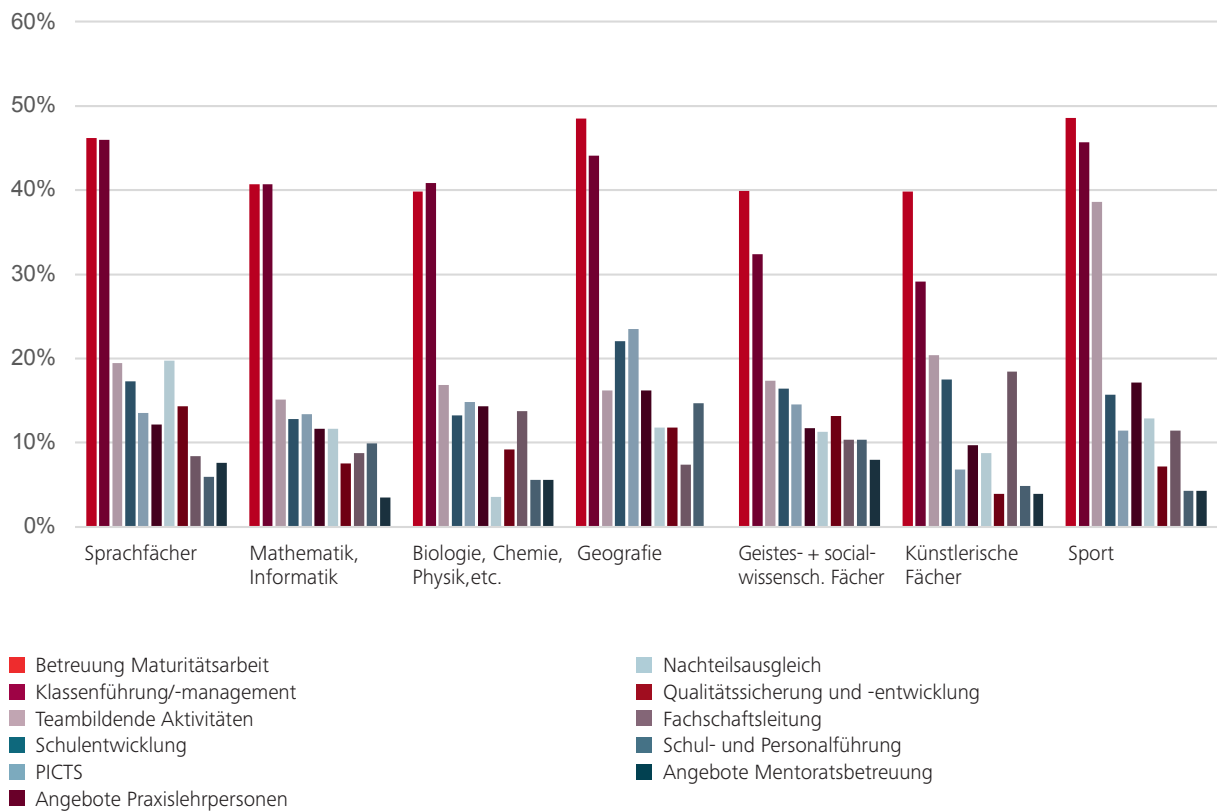


Abb. 8: Überfachliche Themenauswahl nach Fach/Fächergruppen. Prozentualer Anteil der Teilnehmenden, die bei den drei Prioritäten das Thema gewählt haben.

Weiterbildungsbereich – Pädagogische Herausforderungen

Bei den pädagogischen Herausforderungen fallen vier aktuell viel diskutierte Problematiken¹² in den ersten Positionen auf. Fast die Hälfte der Teilnehmenden nennen einen Bedarf an Weiterbildungen zum «Umgang mit Stress und Überlastung der Jugendlichen» (Abb. 9). Auch für Weiterbildung im Bereich der pädagogischen Herausforderungen, welche der «Umgang mit BYOD im Unterricht, Herausforderungen Digitalität» mit sich bringen kann, interessieren sich fast 45% aller Teilnehmenden. Rund ein Drittel der Befragten sucht neue Erkenntnisse im Umgang mit psychischen Krisen bei Jugendlichen. Etwa ein Viertel erachtet zudem Weiterbildungen zu den Lernbedürfnissen und Besonderheiten neurodivergenter Schülerinnen und Schüler – etwa mit Dyslexie, AD(H)S oder im Autismus-Spektrum – als wichtig.

Einen Weiterbildungsbedarf zu psychischen Krisen im Jugendalter bekundet haben vor allem Lehrpersonen der Sprachfächer, der künstlerischen Fächer und des Sports zu fast 40% und in den MINT-Fächern zu rund 25%. 23% der Mathematik/Informatik-Fachlehrpersonen nennen ein Weiterbildungsinteresse im Bereich «Lernstörungen und Dyskalkulie».

Die pädagogischen Konsequenzen von BYOD mit den neuen didaktischen Möglichkeiten, aber auch den fast unbegrenzten Möglichkeiten für die Lernenden, dem Unterricht mental zu entfliehen, wenn er nicht ihren Lernbedürfnissen und -möglichkeiten entspricht, sind von etwa der Hälfte der sprach-, natur-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Lehrpersonen als Weiterbildungspriorität angekreuzt worden. In den künstlerischen Fächern und Sport ist dies seltener als Weiterbildungspriorität angegeben worden.

Weiterbildung zum Bereich neurodivergente Jugendliche wurde von Sprach- und künstlerischen Fächern weit häufiger (34%) als in Geografie (11%) und den übrigen MINT-Fächern ausgewählt. Worauf dieser Unterschied zurückzuführen ist, könnte eine spannende Untersuchungsfrage bilden.

Weiterbildungsinteressen zum Thema «Sexuelle Belästigung» werden ausser von 7% der Lehrpersonen der Fächer Geografie und künstlerische Fächer kaum genannt (weniger als 4%).

¹² Public Health Schweiz (2023): Tagungsbericht. Zunahme psychischer Probleme bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen – eine Tagung mit jungen Menschen zu Ursachen und Lösungsansätzen.
<https://public-health.ch/de/news-de/2023/05/24/zunahme-psychischer-probleme-bei-jugendlichen-und-jungen-erwachsenen-eine-tagung-mit-jungen-menschen-zu-ursachen-und-l%C3%B6sungsans%C3%A4tzen>

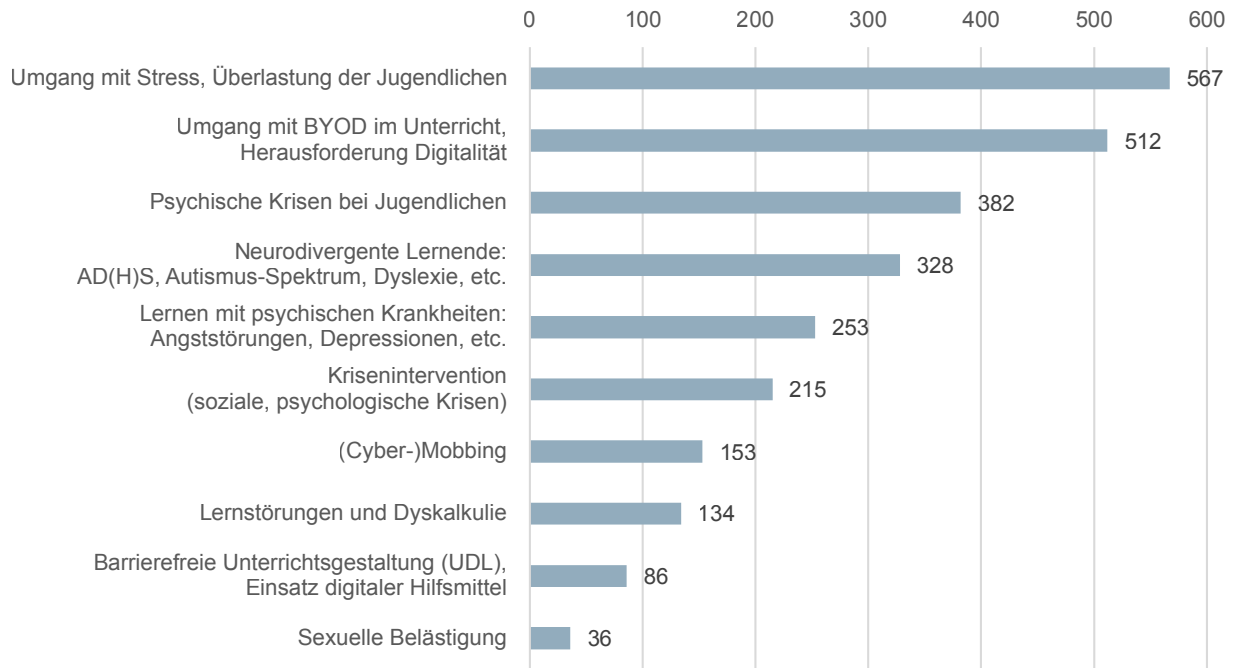


Abb. 9: Gesamtübersicht pädagogische Weiterbildungsthemenauswahl. Bis zu drei Nennungen möglich (1'192 Teilnehmende, 2'666 Nennungen).

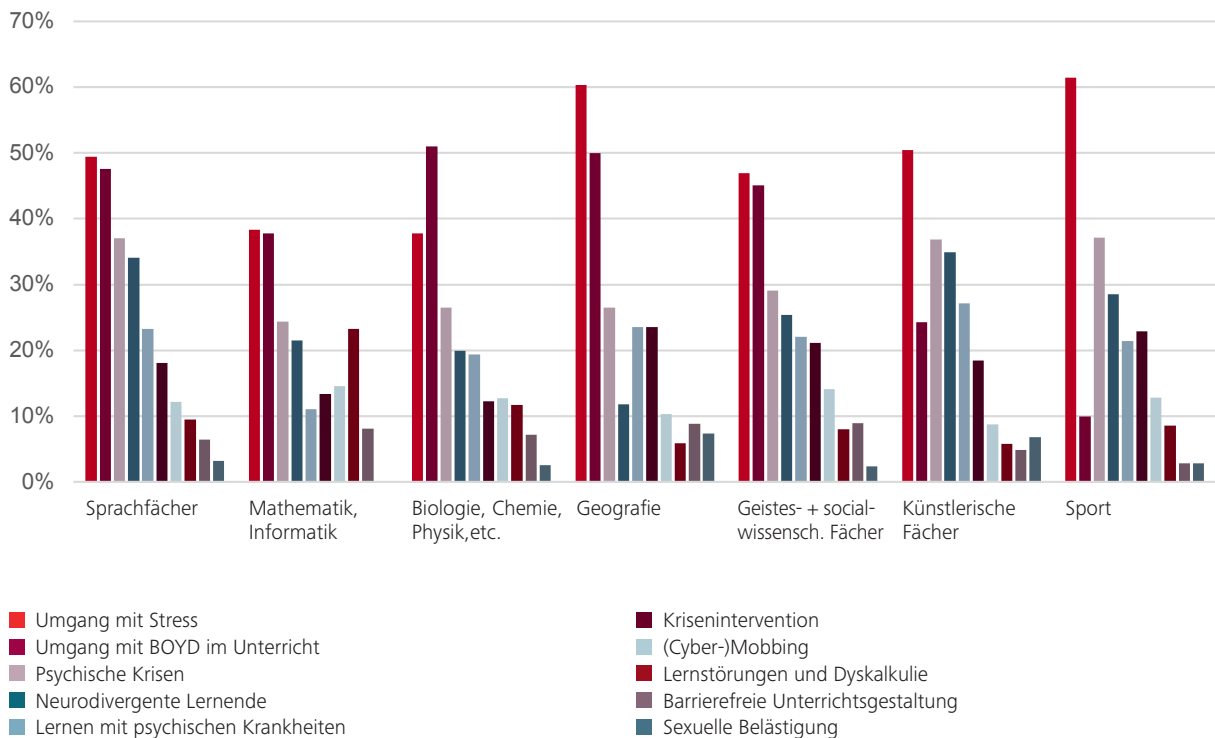


Abb. 10: Pädagogische Weiterbildungsthemenauswahl nach Fach/Fächergruppen. Prozentualer Anteil der Teilnehmenden, die bei den drei Prioritäten das Thema gewählt haben.

Weiterbildungsthemen zu WEGM (Neuer Rahmenlehrplan)

Den zwei Themen «Interdisziplinäres Unterrichten» (46.8% aller Teilnehmenden) und «Kompetenzorientiertes Unterrichten und Beurteilen» (35.7% aller Teilnehmenden) wurde zum Befragungszeitpunkt mit Abstand die grösste Weiterbildungspriorität eingeräumt (Abb. 11).

Für die anderen Themen wird im Schnitt nur bei einem Fünftel bis hinab zu einem Zehntel der Befragten Interesse bekundet. Digitalität wird homogen bei knapp einem Fünftel der Befragten als Priorität genannt. Die weiteren basalen und transversalen Themen wie Bildung für nachhaltige Entwicklung, überfachlich-methodische Kompetenzen, politische Bildung, selbst- bzw. persönlichkeitsbezogene Kompetenzen und Wissenschaftspropädeutik werden je nach Fach/Fächergruppe sehr unterschiedlich als Prioritäten genannt (Abb. 12).

Bei der Betrachtung des Diagramms (Abb. 12) gilt es zu bedenken, dass im neuen Rahmenlehrplan die basalen und transversalen Kompetenzen für alle Fächer verbindlich festgelegt wurden. So gilt es jetzt zum Beispiel für MINT-Fächer zu überlegen, was ihr Beitrag für die politische Bildung (PB) oder für die selbst- und persönlichkeitsorientierten Kompetenzen sein könnte. Oder wie Sprach- und künstlerische Fächer Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in ihren Unterricht integrieren könnten. Die Fachgruppen interessieren sich hauptsächlich für WEGM-Themen, die bereits zu ihrem Fachgebiet gehören und ihnen vertraut sind.

So wird die Bildung für nachhaltige Entwicklung vor allem von den Naturwissenschaften priorisiert, politische Bildung von den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern plus Geografie ausgewählt und die «Selbst- und persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen» werden in den künstlerischen Fächern und im Sport als Weiterbildungsinteresse bekundet. Hingegen hat Wissenschaftspropädeutik als Thema einen mehr als doppelt so grossen Stellenwert in Mathematik/Informatik (21%), Bio/Chemie/Physik (26%) als in allen übrigen Fächern. Die Zahlen lassen vermuten, dass bei Weiterbildungen zu spezifischen transversalen Themen von WEGM derzeit eine bewusste Weiterbildungsplanung bezüglich Zielgruppen (Vorwissen und fachliche Ausrichtung) von besonderer Bedeutung sein könnte.

Die WEGM-Themen mit der derzeit niedrigsten Weiterbildungspriorität sind Sozialeinsatz, Austausch und Mobilität oder Laufbahngestaltung. Es sind eher Inhalte, welche über die fachspezifischen und transversalen Themen und somit über die Schule hinausweisen.

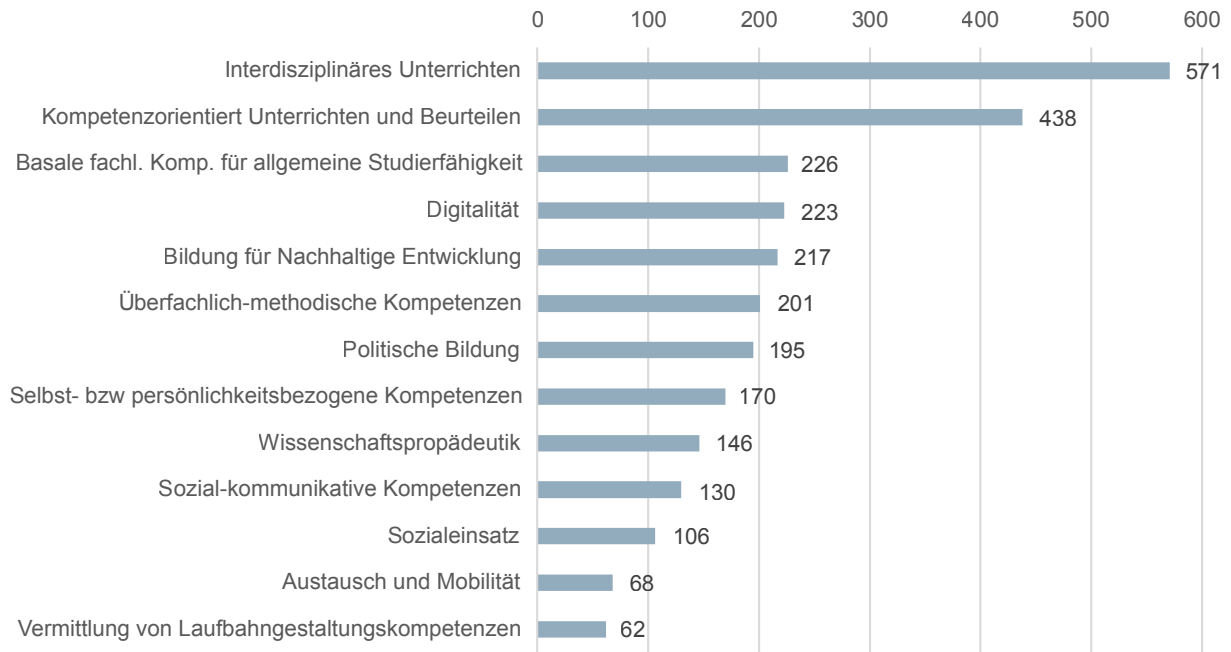


Abb. 11: Gesamtübersicht Weiterbildungsthemenauswahl zum neuen Rahmenlehrplan. Bis zu drei Nennungen möglich (1'192 Teilnehmende, 2'753 Nennungen).

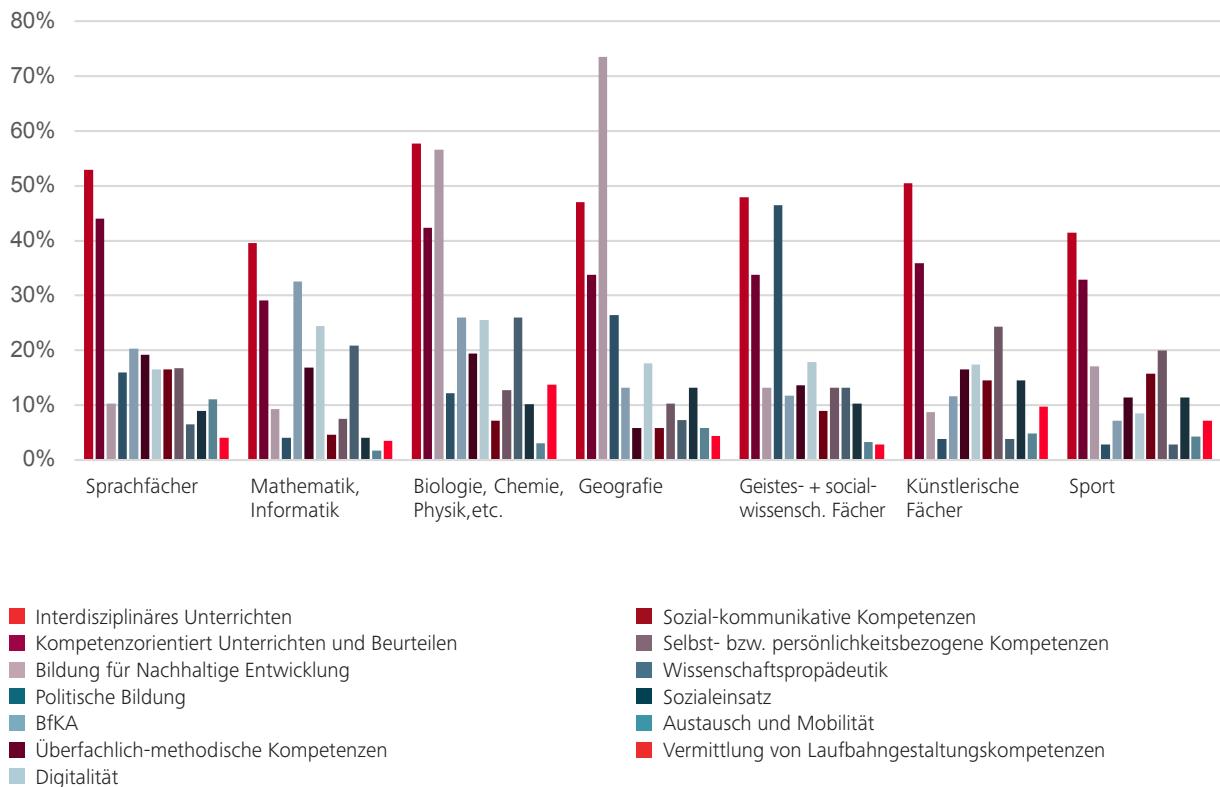


Abb. 12: Weiterbildungsthemenauswahl zum neuen Rahmenlehrplan nach Fach/Fächergruppen. Prozentualer Anteil der Teilnehmenden, die bei den drei Prioritäten das Thema gewählt haben.

6.5 Fazit

Werden die fünf befragten Bereiche an Weiterbildungsthemen zusammengefasst (Abb. 13), zeigt sich, nicht ganz überraschend, dass sich die Weiterbildungsinteressen vor allem inhaltlich und methodisch auf den Unterricht beziehen und als direkte Folge von WEGM zu verstehen sind: Bei den Befragten stehen neue Unterrichtsthemen (zwei Drittel), interdisziplinäres Unterrichten (mehr als die Hälfte) sowie kompetenzorientiertes Unterrichten und Beurteilen an oberster Stelle, was darauf hindeutet, dass die in Folge der WEGM (MAR/MAV und RLP) eingeführten neuen Themen und Aspekte einem Weiterbildungsbedürfnis entsprechen könnten.

Fast die Hälfte aller Lehrpersonen interessieren sich schweizweit und fächerübergreifend für eine Weiterbildung zum Umgang mit Stress und der Überlastung der Jugendlichen. Dies zeugt davon, wie gross der Bedarf und wie präsent dieses Thema im Schulalltag ist.

Im Zuge von BYOD und KI sind die Lehrpersonen mit einer Vielzahl von neuen technischen und didaktischen Möglichkeiten, aber auch mit immanenten Herausforderungen konfrontiert. Dies widerspiegelt sich an vierter bis achter Stelle mit einem Themenkomplex zum Umgang mit BYOD, Umgang mit den digitalen Tools, neuen Unterrichtsmethoden und pädagogischen Herausforderungen im Klassenmanagement.

Bei den weiteren mit WEGM eingeführten transversalen Themen wie z.B. der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) oder der politischen Bildung (PB) sind die fachspezifischen Unterschiede im Weiterbildungsinteresse (Abb. 12) bei der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten zu berücksichtigen. Da sich zwischen den Regionen keine statistisch relevanten Unterschiede zeigen, lassen sich solche Angebote gut schweizweit oder überregional umsetzen.

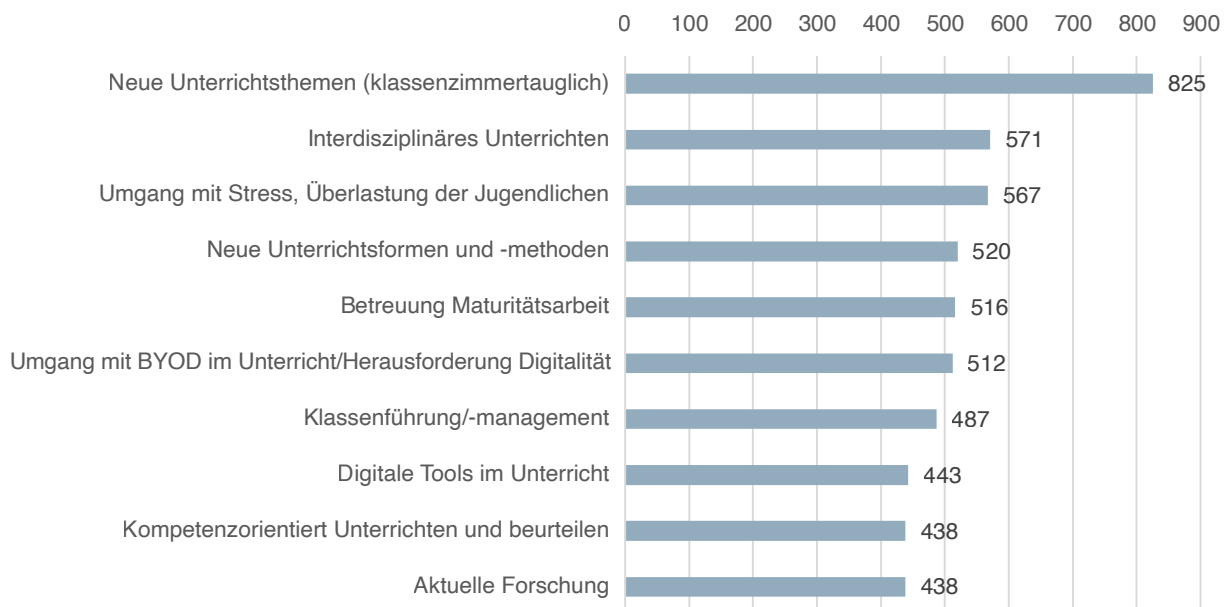


Abb. 13: Top 10 der Weiterbildungsthemenauswahl: absolute Häufigkeit der Nennungen über alle Weiterbildungsthemen (1'192 Teilnehmende und 13'923 Nennungen).

6.6 Ausblick

Bereits mit der ersten Durchführung konnte schweizweit eine beträchtliche Anzahl an Lehrpersonen mittels der Smartphone-Befragung erreicht und aussagekräftige Daten gewonnen werden. Die Ergebnisse der Befragung fliessen somit in den Dialog Weiterbildung ein und werden an die Weiterbildungsanbietenden (via KVV S-II) und an die Fachverbände des Vereins Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) (via Weiterbildungsdelegierte) übermittelt. Eine Rückspiegelung und Diskussion der Ergebnisse erfolgt ebenfalls in den regionalen Netzwerken der Facilitatrices und Facilitateurs.

Die Befragung für das nächste Weiterbildungsbarometer 2026 wird von Januar bis März 2026 durchgeführt. Die Barometerbefragung bietet allen Lehrpersonen und Schulkadern der Sekundarstufe II Allgemeinbildung die Gelegenheit, sich zu ihren Weiterbildungsbedürfnissen und zu ihrer Weiterbildungssituation zu äussern. Nach der erfolgreichen ersten Durchführung der Smartphone-Befragung ist geplant, diese in den Jahren, in denen kein Weiterbildungsbarometer erscheint, periodisch in den Regionen weiterzuführen.

Der im Absatz «Überfachliche Weiterbildungsthemen (Spezialfunktionen/Schulkader)» angesprochene Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Weiterbildungsinteressen und dem Anteil der Lehrpersonen in Spezial- und Schulleitungsfunktionen könnte eine Quantifizierung des überregionalen Grundbedarfs von Weiterbildungsangeboten für diese Bereiche ermöglichen. Die aktuell ermittelten Zahlen sollen somit auf ihre Konstanz und Trends in weiteren Umfragen überprüft werden.

Bei Interesse können die in diesem Artikel genannten regionalen und schweizweiten Daten zu den verschiedenen Fächern und Fächergruppen (z.B. für einzelne Kantone oder Fächer) bei ZEMCES bestellt werden: info@zemces.ch

7. Weiterbildung im Bereich Interdisziplinarität – Perspektiven einer Lehrerin, die mehrere Fächer unterrichtet

Jayne Brady de Castro, Lehrerin für Deutsch und Englisch, Collège et ECG Madame de Staël, Facilitatrice ZEM CES

Einleitung

Als Englisch- und Deutschlehrerin wollte ich mit dieser Forschungsarbeit die praktische Anwendung der grundlegenden Konzepte der Reform der gymnasialen Maturität in meinem zukünftigen Unterricht besser verstehen, insbesondere die Interdisziplinarität¹³ und Multidisziplinarität¹⁴ sowie deren wechselseitige Verknüpfung und ihre Verbindung zu den überfachlichen Kompetenzen.¹⁵ Der Schwerpunkt auf der Weiterbildung von Lehrpersonen in diesem Artikel ist auch auf meine Rolle als Facilitatrice von ZEM CES für die Region Genf zurückzuführen sowie auf meine berufliche Erfahrung in einem Projekt zur Weiterbildung von Lehrpersonen mit dem Internationalen Büro für Bildung (IBE) der UNESCO und der Europäischen Agentur für inklusive Bildung.

Um die Lehrpersonen in einem Bildungssystem im Übergang zur Interdisziplinarität zu begleiten, muss auch das Weiterbildungsangebot in der Schweiz reflektiert und kritisch weiterentwickelt werden (VSG, 2024). Die Reform, die sich sowohl auf die Erfahrungen der Lehrpersonen als auch auf die Forschung stützt, wirft eine insbesondere für die Lehrpersonen entscheidende Frage auf: «Wie könnte das Weiterbildungsangebot in Hinblick auf Interdisziplinarität methodisch weiterentwickelt werden?» Dazu habe ich die wissenschaftliche Literatur auf schweizerischer, europäischer und internationaler Ebene konsultiert, die bestehende Schulpraktiken und die Ausbildung von Lehrpersonen beschreibt, die den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Interdisziplinarität entsprechen, hauptsächlich in französischer und englischer Sprache. So habe ich innovative und wirksame, für die Ausbildung von Lehrpersonen relevante Modelle im Bereich der Interdisziplinarität untersucht.

Interdisziplinarität als gesetzliche Verpflichtung

Im Rahmen der Reform der gymnasialen Maturität ist die Integration der Interdisziplinarität in den gymnasialen Lehrplan gesetzlich vorgeschrieben. Ziel ist die Stärkung der Relevanz der künftigen gymnasialen Ausbildung im Hinblick auf technologische, wirtschaftliche und soziale Entwicklungen und Trends. Auf Ebene der Schulen bietet interdisziplinäres Arbeiten Chancen wie eine neue Dynamik, eine Veränderung des Rhythmus und eine Stärkung des projektbezogenen Unterrichts (Félix und Blumenthal, 2023). Die Umsetzung interdisziplinärer Unterrichtseinheiten scheint sich auch positiv auf die Motivation der Schülerinnen und Schüler und die Zusammenarbeit zwischen Kolleginnen und Kollegen verschiedener Fächer auszuwirken und begünstigt die berufliche Entwicklung der Lehrpersonen, indem diese die Möglichkeit erhalten, ihr Wissen, ihre Fachkompetenz und ihr berufliches Netzwerk zu erweitern. (Tonnetti und Lentillon-Kaestner, 2023).

Die Stärkung der Interdisziplinarität im Unterricht bringt jedoch auch zahlreiche Herausforderungen mit sich; so kommt es etwa zu einem Paradigmenwechsel in Bezug auf die Fächer und die Unterrichtspraxis (Sgard und Müller, 2025). Die interdisziplinäre Arbeit erfordert bestimmte organisatorische Voraussetzungen: «Dabei geht es um die Formen der Zusammenarbeit der Lehrpersonen, um die zur Verfügung stehenden Unterrichtsgefässe, die

¹³ Interdisziplinarität bezeichnet die Verbindung von Wissen und Know-how aus mehreren Disziplinen, um wichtige Probleme zu behandeln (Art. 20, Abs. 2, MAR/MAV; siehe Kap. 2.6 RLP, 2024). Interdisziplinäres Arbeiten zeichnet sich dadurch aus, dass eine Auseinandersetzung zwischen verschiedenen Fachperspektiven, Fachkonzepten und Fachmethoden stattfindet. Dies geht am besten, wenn zwei oder mehrere Lehrpersonen zusammenarbeiten (vorbereiten, hin und wieder im Team-Teaching unterrichten und nachbereiten). Interdisziplinarität bedeutet, mehrere Fächer miteinander zu verbinden, um komplexe Fragestellungen zu untersuchen (Félix und Blumenthal, 2023; Rizzo, 2018).

¹⁴ Multidisziplinäres Arbeiten ist eine Vorstufe der «Interdisziplinarität», die sich darauf beschränkt, dass (...) in verschiedenen Fächern an gleichen Themen beziehungsweise Kompetenzen gearbeitet wird (Kapitel 2.6.1 RLP, 2024).

¹⁵ Überfachliche Kompetenzen umfassen methodische, selbst- bzw. persönlichkeitsbezogene und sozialkommunikative Kompetenzen, die sich in mehreren oder in allen Fächern in vergleichbarer Art und Weise zeigen oder ergänzend zu den Fächern (Art. 20, Abs. 1, MAR/MAV; siehe Kapitel 2.2 RLP, 2024).

Ausrichtung auf ein Projekt oder ein Thema oder auch um die Strukturierung der Unterrichtseinheit als Ganzes.» (RLP, 2024, Kapitel 2.6.2, S. 21).

Integration von Interdisziplinarität in den Unterricht

Zunächst erscheint es angebracht, einige richtungsweisende Bereiche oder «Unterrichtskontexte» für Interdisziplinarität sowie die aktuellen Praktiken an Schweizer Gymnasien in Bezug auf Zusammenarbeit, projektorientierte oder interdisziplinäre Themen sowie die in diesen Kontexten bereits entwickelte didaktische Strukturierung zu identifizieren.

Der interdisziplinäre Ansatz umfasst per Definition mehrere Modalitäten und verschiedene Zugänge (Félix und Blumenthal, 2023; Dufays et al., 2015). Erstens bieten Maturitätsarbeiten seit langem Gelegenheit zu überfachlichen und interdisziplinären Überlegungen, die das Fachwissen «in der Spannweite von engem fachlichem Bezug bis hin zur Inter- und Transdisziplinarität» ergänzen (RLP, 2024, Kapitel 3.4). Allerdings wird die Ausrichtung und didaktische Strukturierung der Maturitätsarbeit in ihrer derzeitigen Form in der Regel von einer einzigen Lehrperson betreut, und die Zusammenarbeit findet erst zum Zeitpunkt der Bewertung statt, bei der Verteidigung vor einer Jury. Ebenso bietet die Zusammenführung eines Schwerpunktfachs oder eines Wahlkurses mit zwei Fächern potenziell Raum für Interdisziplinarität (Cavallini und Martinelli, 2024), vorausgesetzt, dass die Fächer explizit miteinander in Verbindung gebracht werden, sodass die Zusammenarbeit der betreffenden Lehrpersonen zu einer Integration des Wissens führt (Choi & Pak, 2006, Lenoir und Hasni, 2016, Darbelley, 2019).

Im RLP wird auch betont, dass interdisziplinäres Arbeiten die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen fördern kann (RLP, 2024, Kapitel 2.6.2). Darüber hinaus werden durch das Erlernen der Behandlung eines Themas in mehreren Fächern oder die mehrfache Bearbeitung in methodischen Workshops bereits interdisziplinäre Unterrichtskontexte geschaffen (Martignoni und Mejía, 2024). Es sei auch darauf hingewiesen, dass Sprachreisen und zweisprachige Maturitäten seit langem einen günstigen Rahmen für interdisziplinäres Arbeiten bieten, wodurch auch selbst- bzw. persönlichkeitsbezogene und sozialkommunikative Kompetenzen gefördert werden. Auch mit digitalen Kompetenzen kann eine Brücke zu interdisziplinärem Arbeiten geschlagen werden (Félix und Blumenthal, 2023). So ermöglichte die Einführung der Informatikwochen in Genf den Schülerinnen und Schülern den Erwerb von überfachlichen Kenntnissen wie Zusammenarbeit und Kommunikation, und den Lehrpersonen die Entwicklung von Unterrichtseinheiten, die sowohl den Anforderungen des Informatik- als auch jenen des Französischunterrichts gerecht werden (IRDP, 2022-2023), erfolgte in diesen Wochen doch eine institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen verschiedener Fächer, insbesondere Französisch und Informatik.

Über die aktuell übliche interdisziplinäre Praxis hinaus, die darauf abzielt, Schnittstellen und Überschneidungen zwischen den Fächern zu bearbeiten, gibt es auch interdisziplinäre Praktiken, die einen eher themen- oder problemzentrierten Ansatz verfolgen (RLP, 2024, Kapitel 2.6.2). In Genf war diese Art der interdisziplinären thematischen Arbeit bereits Gegenstand von Schulprojekten, Wahlfächern, Thementagen oder -wochen, beispielsweise zu Themenbereichen wie Staatsbürgerschaft, Gleichberechtigung oder Migration (Campus für Demokratie, 2019; Commission d'égalité, 2025, Pillonel, 2024). Die Zusammenarbeit und die didaktische Strukturierung in diesen Pionierbereichen entwickeln sich eher organisch und auf freiwilliger Basis; dabei können etwa innovative didaktische Formate wie das «pädagogische Escape Game» entstehen¹⁶.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass mehrere Unterrichtskontexte an Gymnasien einen günstigen Nährboden für die Entwicklung der Interdisziplinarität bieten. Allerdings werden Zusammenarbeit, Ausrichtung und Didaktik in diesen Bereichen oft informell und freiwillig entwickelt. Schweizweite Untersuchungen legen nahe, dass dieser Ansatz selten zu einer echten Integration mehrerer Sekundarschulfächer führt und dass Schülerinnen und Schüler leider häufiger Schwierigkeiten haben, wenn die interdisziplinäre Zusammenarbeit schwach oder unvollständig ist (Tonnetti & Lentillon-Kaestner, 2023).

¹⁶ Ein Escape Game, das auf pädagogische Ziele zugeschnitten ist, in der Gruppe gespielt wird und auf einer Reihe von Rätseln basiert, um ein Ziel zu erreichen.

Integration von Interdisziplinarität in die Weiterbildung

Weiterbildung im Bereich Interdisziplinarität bezeichnen Schweizer Lehrpersonen als vorrangiges Bedürfnis (VSG, 2024). Zwar gibt es diesbezüglich bereits eher traditionelle Angebote zur Förderung eines interdisziplinären Ansatzes durch die Verschränkung von Fächern; dabei geht es um den Austausch von Ideen und Methoden. Etwa Weiterbildungen zur Entwicklung von Projekten im Bereich Astronomie, die sich in die Ziele der Naturwissenschaften, Mathematik und Französisch einfügen (Lehrmittelkatalog des DIP 2024-2025), oder auch Weiterbildungen mit digitalen und sprachlichen Inhalten (webpalette 2024–2025).

Bislang haben jedoch nur wenige Lehrpersonen in der Schweiz eine spezifische Ausbildung im Bereich Interdisziplinarität absolviert, sei es in ihrer Grundbildung oder in der Weiterbildung (Tonnetti und Lentillon-Kaestner, 2023). Dies steht im Gegensatz zu anderen Ländern wie Belgien, wo Weiterbildungen angeboten werden, die sich ausschliesslich mit der Entwicklung interdisziplinärer Projekte befassen (De Kesel et al., 2016). In dieser Hinsicht stellt die Systematisierung des bestehenden Angebots eine Herausforderung dar; es gilt, interdisziplinäre Kurse von multidisziplinären Angeboten zu unterscheiden. Die Rolle der Lehrperson ist in der interdisziplinären Didaktik oft eine grundlegend andere, und Studien zur Umsetzung solcher Unterrichtseinheiten zeigen, dass Lehrpersonen manchmal Schwierigkeiten haben, ihre Haltung zu ändern (Tonnetti und Lentillon-Kaestner, 2023).

Alternativ hat ein internationales Projekt der OECD zur Integration von Kreativität nach einem interdisziplinären Ansatz verschiedene innovative Weiterbildungsprogramme getestet, darunter eine individuelle Betreuung der Lehrpersonen durch Expertinnen und Experten, die ihnen in regelmässigen Abständen Feedback gaben, um die Reflexion über ihre eigenen Vorgehensweisen zu fördern (Vincent-Lancrin et al., 2019). In der Schweiz ist eine individuelle Begleitung der Lehrpersonen vor Ort eher in der Grundbildung vorgesehen, doch könnte dies auch im Rahmen der Integration der Interdisziplinarität sinnvoll sein, da es den Lehrpersonen ermöglicht, die Ausrichtung der interdisziplinären Arbeit und die Strukturierung der didaktischen Unterrichtseinheit besser anzupassen.

Dem Ansatz folgend, wonach die Schule zum Hauptort der Weiterbildung wird, können das pädagogische Team, die Lehrpersonen und die Schulleitung sowie auch die Schülerinnen und Schüler an der Planung der gemeinsamen Prioritäten, Inhalte und Ziele der Unterrichtseinheiten mitwirken (Locke, 2008; Rizzo und Padis, 2023). So lässt sich auch eine formelle Zusammenarbeit, einschliesslich Zeiten für Austausch und gemeinsame didaktische Gestaltung, in denen sich Kolleginnen und Kollegen über ihre Vorgehensweisen und ihr Wissen austauschen, leichter umsetzen (De Kesel et al., 2016; Darbellay, 2019). Diese Herangehensweise hat auch den Vorteil, dass dabei besser auf systemische Gegebenheiten Rücksicht genommen werden kann, wie beispielsweise den Stundenplan (sowohl der Schülerinnen und Schüler als auch der Lehrpersonen), den Schulkalender oder die Architektur des Schulgebäudes.

Darüber hinaus wurde im Rahmen des OECD-Projekts auch ein Mechanismus zur Begleitung der beruflichen Weiterbildung getestet, nämlich eine professionelle Lerngemeinschaft. Im Rahmen dieser formellen Zusammenarbeit, die Meetings, Besuche und digitale Plattformen innerhalb derselben Schule umfasste, konnten die Lehrpersonen einander jederzeit ihre Unterrichtspläne zeigen und sich über ihre Praktiken austauschen (Vincent-Lancrin et al., 2019). Die Entwicklung schulinterner Treffen und die Einrichtung einer Plattform mit interdisziplinären Unterrichtseinheiten könnten in der Schweiz sinnvoll sein, wie im Bereich der Nachhaltigkeit, wo das Schulnetz21 daran arbeitet, vorbildliche Praxismethoden in den Schulen aufzuzeigen. Tatsächlich wurde das Fehlen von Referenzunterlagen auf Schulebene, Lehrbüchern und Bewertungskriterien für interdisziplinäre Projekte aktuell als Hindernis für den fächerübergreifenden Unterricht identifiziert (Tonnetti und Lentillon-Kaestner, 2023).

Insgesamt hat das OECD-Projekt gezeigt, dass die Lehrpersonen bereit waren, sich in professionellen Lerngemeinschaften zu engagieren, und dass sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiteten, um das Projektmaterial an ihren lokalen Kontext anzupassen und sich gleichzeitig über ihre Erfahrungen im Unterricht austauschten. Diese Gemeinschaften ermöglichen es Lehrpersonen, von impliziten und vereinzelt Bemühungen zu expliziteren und systematischeren Praktiken überzugehen, um diese Kompetenzen bei ihren Schülerinnen und

Schülern zu fördern (OECD, 2019). Erfolgreiche Interdisziplinarität kann jedoch einen Schneeballeffekt auslösen, wodurch mehr Akzeptanz geschaffen wird und sowohl die fachlichen Paradigmen als auch die Praxis weiterentwickelt werden (Baillat und Niclot, 2010). Die Teilnahme an einer interdisziplinären Unterrichtserfahrung wirkt sich positiv auf die Vorstellung der Lehrpersonen von schulischer Interdisziplinarität aus und stärkt ihre Bereitschaft, diese Erfahrung zu wiederholen.

Aus einer anderen Perspektive betrachtet, unterstützt die Entwicklung der Fähigkeit, mehrere Fächer auf angepasste, flexible, innovative und weiterführende Art und Weise zu unterrichten, auch den Professionalisierungsprozess der Lehrpersonen. Dies trägt zur Stärkung der eigenen Handlungsfähigkeit der Lehrpersonen bei; «durch diese Vorbildwirkung können ihre Schülerinnen und Schüler ihre eigene Handlungsfähigkeit entwickeln» (Terzidis, 2023). Wie jeder andere Beruf auch muss der Beruf der Lehrperson besser auf neue oder veränderte Anforderungen der Arbeitswelt reagieren können (Scharnhorst et al., 2018). Auch die Weiterbildungsmodelle müssen sich an die neuen interdisziplinären und überfachlichen Gegebenheiten anpassen, in denen Kreativität, Mobilität, Proaktivität sowie Anpassungs- und Kooperationsfähigkeit unverzichtbare Eigenschaften für Lehrpersonen sind (Lussi Borer, V. et al., 2024).

Fazit

Mehrere Unterrichtsbereiche des Schweizer Bildungssystems sind für die Entwicklung der Interdisziplinarität geeignet, müssen jedoch als solche besser ausgewiesen werden. Die Praktiken der Lehrpersonen in diesen Bereichen scheinen hinsichtlich Zusammenarbeit, Ausrichtung und didaktischer Methodik noch wenig ausformuliert und kaum formalisiert zu sein. Denn es genügt nicht, den Schülerinnen und Schülern interdisziplinäre Unterrichtsformen anzubieten, sondern es müssen auch Räume für die Beteiligung der Lehrpersonen geschaffen werden, indem formelle Zusammenarbeit und kooperativere Weiterbildungsmodelle gefördert werden, für die sich die Schule verstärkt konkret engagieren könnte.

In einem Bildungssystem im Wandel muss das Weiterbildungsangebot notwendigerweise weiterentwickelt werden und eine Schlüsselrolle spielen, wenn es darum geht, den Mehrwert von Interdisziplinarität tatsächlich umzusetzen. Obwohl bereits in der Vergangenheit postuliert wurde, dass «wir ständig interdisziplinär arbeiten, ohne es zu wissen» (Fourez, 1992), wird im RLP präzisiert: «Interdisziplinäres Arbeiten muss gegenüber dem reinen Fachunterricht einen Mehrwert haben. Dieser Mehrwert muss explizit dargelegt werden.» (RLP, 2024, Kapitel 2.6.2). In einigen Fällen umfasst dieser Mehrwert auch die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler, was die Unterschiede und Zusammenhänge zwischen den grundlegenden Konzepten der Reform relativ schwer fassbar macht. Dies müssen Expertinnen und Experten sowie Anbieterinnen und Anbieter von Weiterbildung bei der Ausarbeitung und Planung des Angebots für Lehrpersonen berücksichtigen. Damit die Schülerinnen und Schüler von einem hochwertigen interdisziplinären Unterricht profitieren können, ist es schliesslich von entscheidender Bedeutung, dass die Lehrpersonen ihre Kompetenzen im Bereich Interdisziplinarität im Rahmen ihrer Weiterbildung stärken können. Um das volle Potenzial der neuen gesetzlichen Verpflichtungen auszuschöpfen, wird es daher notwendig sein, vielfältige, klare und vor allem innovative Weiterbildungsansätze anzubieten.

Bibliografie

- Baillat, G. & Niclot, D.** (2010). In search of interdisciplinarity in schools in France: From curriculum to practice. *Issues in Integrative Studies*, No. 28, pp. 170–207.
- Campus pour la Démocratie** (2019). Wie kann man Demokratie in den Unterricht bringen? campusdemocratie.ch/fr/comment-amener-de-la-democratie-en-classe
- Catalogue DIP formation continue** (2024). www.ge.ch/document/catalogue-formation-continue-personnel-enseignant-pedagogique-du-dip
- Cavallini, F. & Martinelli, A.** (2024). Le choix de l'option spécifique dans le canton du Tessin, un espace pour privilégier l'interdisciplinarité [Webinaire 3 décembre 2024]. ZEM CES.
- Choi, B. C. & Pak, A. W.** (2006). Multidisciplinarity, interdisciplinarity and transdisciplinarity in health research, services, education and policy: 1. Definitions, objectives, and evidence of effectiveness. *Clinical and Investigative Medicine*, 29(6), 351.
- Commission Egalité ESII** (2025). Genre et égalité. edu.ge.ch/seconaire2/cfpp/vie-de-lecole/commission-egalite
- Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren** (2024). Rahmenlehrplan Gymnasiale Maturitätsschulen. Angenommen am 20. Juni 2024, EDK, 2024. edudoc.ch/record/232281/files/Rahmenlehrplan-maturitaetsschulen.pdf
- Darbellay, F.** (2019). L'interdisciplinarité à l'école: succès, résistance, diversité. *Alphil*.
- De Kesel, M., Dufays, J.-L., Plumet, J. & Ricker, M.-E.** (2016). Vers l'interdisciplinarité. Croiser les regards et collaborer dans l'enseignement secondaire. Presses universitaires de Louvain.
- Département de l'instruction publique (DIP)** (2024). Maturité Mention Bilingue. www.ge.ch/document/presentation-maturite-gymnasiale-mention-bilingue-mmb-au-college-geneve
- Dufays, J.-L., De Kesel, M., Carlier, G. et al.** (2015). III – Former les futurs enseignants à l'interdisciplinarité. In *L'interdisciplinarité: croiser les regards*. Presses universitaires de Louvain. books.openedition.org/pucl/8754?lang=fr
- Eyer, M.** (2024). Gymnasiale Bildung im Spannungsfeld von fachlichen, fächerübergreifenden und überfachlichen Kompetenzen [Webinaire 3 décembre 2024]. ZEM CES.
- Félix, J. & Blumenthal, A.** (2023). Tagung «Transversale Themen und Kompetenzen in der Weiterentwicklung des Gymnasiums». Bern. www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/weiterentwicklung-der-gymnasialen-maturitaet/tagung-wegm
- Fourez, G.** (1992). Dans un océan d'ignorance. *Échec à l'échec*, n°86.
- Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG)**. (2024). Weiterbildungsbedürfnisse bei der Umsetzung von WEGM, *Gymnasium Helveticum* 2/2024. www.vsg-sspes.ch/fileadmin/user_upload/publikationen/Gymnasium_Helveticum/GH-Digital/GH-digital_2024-02_d/GH_2024_02_d_10_Weiterbildungsbeduerfnisse_bei_der_Umsetzung_von_WEGM.pdf
- Institut de Recherche et de Documentation Pédagogique (IRDp)** (2022–2023). Grilles horaires pour la formation gymnasiale: Genève. www.irdp.ch/institut/grilles-horaires-pour-formation-gymnasiale-4513.html
- Lenoir, Y. & Hasni, A.** (2016). Interdisciplinarity in primary and secondary school: Issues and perspectives. *Creative Education*, 7(16), 2433–2458. doi.org/10.4236/ce.2016.716233
- Locke, J.** (2008). Curriculum integration in secondary schools. *Curriculum Matters*, 4, 69–84.
- Lussi Borer, V., Joinel Alvarez, V., Ceroni, N. & Duvoisin, C.** (2024). Les enquêtes collaboratives comme espaces de développement des compétences transversales en formation continue à l'enseignement. Communication présentée à SSRE, Locarno, Suisse. orfee.hepl.ch/entities/publication/c176e778-b0d0-4a73-ae6e-fc308381cfc4
- Martignoni, L. & Mejía, E.** (2024). Interdisciplinarität auf der Sekundarstufe 2 in Fribourg: Einige Überlegungen und Vorschläge zur Umsetzung im Rahmen des Projekts Matu2027 [Webinar 3, Dezember 2023]. ZEM CES. www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/weiterentwicklung-der-gymnasialen-maturitaet/interdisziplinaritaet
- McPhail, G. J.** (2018). Curriculum integration in the senior secondary school: A case study in a national assessment context. *Journal of Curriculum Studies*, 50(1), 56–76. doi.org/10.1080/00220272.2017.1386234

Monnier, A. & Deschoux, C.-A. (Coords.) (2023). Enseigner la littérature dans le souci de l'éducation à la durabilité. Journée d'étude du 15 février 2023.

Pillonel, D. (2024). A serious game: escape game sur les migrations: Dossier pédagogique.

Réseau suisse d'école en santé et durables (2025). Partage d'expériences.
www.reseau-ecoles21.ch/journees/partages-dexperience

Rizzo, F. & Padis, M.-O. (2023). De l'urgence d'une grande réforme de la formation continue des enseignants.
tnova.fr/societe/education/de-lurgence-dune-grande-reforme-de-la-formation-continue-des-enseignants

Scharnhorst, U., Kaiser, H. & Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (2018). Compétences transversales. Rapport commandé par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) dans le cadre du projet « Formation professionnelle 2030 – Vision et lignes stratégiques ». edudoc.ch/record/132322?ln=en

Sgard, A. & Müller, A. (2025). Les dispositifs de formation des enseignant-es: entre enjeux sociétaux et enjeux d'enseignement-apprentissage, Colloque CAHR / HEP-Vaud, 30 avril 2025.

Terzidis, A. & Hendrikx, M.-F. (n.d.). Blue Artery project: un projet innovant et créatif en formation des enseignant-e-s du secondaire – ou quand les rives du Rhône servent de milieu didactique. HEP Valais/Wallis.
www.pedocs.de/volltexte/2024/32118/pdf/SZBW_2024_3_Terzidis_Hendrikx_The_Blue_Artery_un_projet_innovant.pdf

Tonnetti, L. & Lentillon-Kaestner, V. (2023). Teaching interdisciplinarity in secondary school: A systematic review. *Cogent Education*, 10, 2216038. doi.org/10.1080/2331186X.2023.2216038

Vincent-Lancrin, S. et al. (2019). Fostering Students' Creativity and Critical Thinking: What it Means in School. OECD Publishing.
doi.org/10.1787/62212c37-en

webpalette (2024). www.webpalette.ch

8. Kantonale Reglemente für die Weiterbildung – Ergebnisse einer Recherche

Luigi Croci, Lehrer für Biologie und Chemie und Prorektor, Liceo di Mendrisio, Facilitateur ZEM CES

André Müller, ehem. Lehrer für Deutsch und Philosophie, Kantonsschule Solothurn, Mitglied Zentralvorstand VSG, Facilitateur ZEM CES

Thomas Stein, Lehrer für Italienisch und Englisch, Kantonsschule Baden, Facilitateur ZEM CES

Ausgangslage

Die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) erachtet die Weiterbildung von Lehrpersonen als wesentlichen Teil der Ausbildung. Die Weiterbildung ist «ein treibendes Element der Professionalisierung» und muss als Recht und Pflicht im Rahmen des Auftrags der Lehrpersonen angesehen werden.¹⁷

In der Schweiz nehmen die Kantone die wichtigste Position hinsichtlich der konkreten Organisation der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen ein. Aus diesem Grund hat eine Gruppe der Facilitatrices und Facilitateurs von ZEM CES die kantonalen Personalgesetzgebungen¹⁸ und die Bestimmungen online recherchiert, die speziell die Weiterbildung der Sekundarstufe II Allgemeinbildung und deren Personal betreffen. Die Ergebnisse wurden in Form einer Tabelle dargestellt und den kantonalen Mittelschulämtern zur Überprüfung vorgelegt. Zudem fragten die F*F auch nach absehbaren Änderungen.

Die Ergebnisse sind auf der Website von ZEM CES für jeden Kanton einzeln publiziert.¹⁹ Dies ist für die Lehrpersonen und Schulkader von besonderer Relevanz, da einerseits die gesetzlichen Grundlagen für die Weiterbildung nicht einfach in einem, sondern in mehreren, zum Teil verstreuten Dokumenten zu finden sind. Andererseits ist nicht alles auf Gesetzesebene geregelt, sondern zum Teil in Verordnungen, Reglementen und Weisungen. Zudem haben ein Drittel der befragten Lehrpersonen in den Barometererhebungen 2022 und 2023 von ZEM CES angegeben, dass sie zum Beispiel nicht wüssten, mit welcher Beteiligung der Schule an den Kurskosten sie rechnen können. Ein wesentliches Ziel der Zusammenstellungen der kantonalen Regelungen für die Weiterbildung und des vorliegenden Artikels ist es dementsprechend, den Lehrpersonen die wichtigen Informationen zu den kantonalen Regelungen in einer übersichtlichen Form zur Verfügung zu stellen.

Auswertung der Regelungen

Die kantonalen Übersichten sind alle nach den folgenden Aspekten aufgebaut:

- Relevante Dokumente (jeweils mit einem direkten Link)
- Grundsätze
- Verantwortlichkeit
- Erwähnte Weiterbildungsarten
- Anteil der Weiterbildung an der Arbeitszeit
- Finanzielle Regelungen
- Zeitfenster für die Weiterbildung
- Organisation bei Unterrichtsausfall
- Weiterbildungsort

¹⁷ EDK-Empfehlung zur Weiterbildung von Lehrpersonen vom 7. Juni 2004, S. 2, Pt. 3.
www.edk.ch/de/dokumentation/rechtstexte-beschluesse/empfehlungen

¹⁸ Inklusiv Fürstentum Liechtenstein.

¹⁹ www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsregelungen

- Weitere Vorgaben/Regelungen
- Fortbildungsurlaub
- Kontrolle/Berichterstattung
- Unterstützende Strukturen
- Absehbare Änderungen (gem. Mitteilung des Kantons)

Grundsätze

Alle Kantone erwähnen in ihren Gesetzgebungen eine Notwendigkeit und Pflicht zur Weiterbildung für Lehrpersonen Sek II als Bestandteil des Berufsauftrages. Obwohl die EDK in den Empfehlungen zur Weiterbildung von Lehrpersonen erklärt hatte, dass die Weiterbildung im Lehrauftrag der Lehrpersonen als Recht und Pflicht genannt werden müsse, haben nur sechs Kantone dies in ihren gesetzlichen Grundlagen explizit formuliert.

Alle Kantone sind sich darin einig, dass Sinn und Zweck von Weiterbildung darin bestehen, dass die Lehrpersonen sich zur Erhaltung und Erweiterung ihrer fachlichen, pädagogischen, psychologischen, methodisch-didaktischen und persönlichen Kompetenzen, für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung des Unterrichts und zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Team sowie zur Weiterentwicklung der Schule als Organisation weiterbilden.

Zehn Kantone erwähnen in ihren Dokumenten ausdrücklich, dass der Arbeitgeber bzw. die Schulleitung die Weiterbildung der Lehrpersonen unterstützt und fördert. Nur wenige erklären im Gesetz, dass der Kanton hierfür entweder selbst für ein ausreichendes Weiterbildungsangebot sorgt oder dafür mit anderen Kantonen und geeigneten Institutionen zusammenarbeitet; viele Kantone sagen nichts dazu, wie der Kanton für die Erbringung des Weiterbildungsangebots sorgen will.

Der neue Art. 8 MAR/MAV (2023) «Die regelmässige Weiterbildung der Lehrpersonen wird sichergestellt.» hat noch keinen Eingang in die Regelungen gefunden. Es ist zu erwarten, dass mit der Umsetzung MAR/MAV diese Dokumente angepasst werden und die Kantone sich in der Verantwortung sehen werden, für die Sicherstellung der Weiterbildung der Lehrpersonen Sek II Allgemeinbildung zu sorgen.

Verantwortlichkeit

Die Verantwortung für die rechtlichen Grundlagen (Gesetze, Verordnungen) für die Weiterbildung der Lehrpersonen liegt bei den Kantonsregierungen. Diejenige für deren Umsetzung liegt bei den Schulleitungen. Die individuelle fachliche und pädagogisch-didaktische Weiterbildung obliegt der Verantwortung der Lehrpersonen. Gemäss vielen Regelungen aus den Kantonen tragen sie zusammen mit ihren Vorgesetzten die Verantwortung für ihre berufliche und persönliche Entwicklung und besprechen ihre Ziele mit ihren Vorgesetzten. Die Erfüllung der Weiterbildungspflicht wird in den Mitarbeitendengesprächen thematisiert. Die Schulleitung kann Lehrpersonen im Sinne der Qualitätssicherung zu Weiterbildungsveranstaltungen in fachlicher oder didaktisch-methodischer Hinsicht verpflichten. Besondere Regelungen finden sich bei Kantonen, die einen Bildungsurlaub (Sabbatical) bzw. einen Fortbildungs-/Intensivurlaub kennen.

Weiterbildungsarten

Bei der Definition, was als Weiterbildung gilt, verfahren die Kantone unterschiedlich differenziert. Einige unterscheiden zwischen obligatorischen Kursen, die von der Anstellungsbehörde organisiert werden, und fakultativen anerkannten Kursen und Weiterbildungen, die von der Lehrkraft frei gewählt werden. Bei anderen Kantonen fin-

den sich Aussagen darüber, wer die Weiterbildung organisiert: schulinterne, arbeitsplatzbezogene Weiterbildung, institutionalisierte Weiterbildung (offizielle Veranstaltungen, Projekte, Kurse), Selbststudium und Beratung. Eine dritte Variante unterscheidet, ob es sich um institutionalisierte, berufsbezogene Weiterbildung oder um nicht-institutionalisierte Weiterbildung handelt. Die **institutionalisierte, berufsbezogene Weiterbildung** umfasst unter anderem:

- Weiterbildungskurse;
- schulinterne Weiterbildung;
- Langzeitweiterbildung, insbesondere Kaderkurse und Zusatzqualifikationen;
- Vollzeitweiterbildung, insbesondere im Rahmen eines Bildungsurlaubes;
- interkantonalen und internationalen Austausch von Lehrpersonen.

Die **nichtinstitutionalisierte Weiterbildung** (ausserhalb der Unterrichtszeit) umfasst die individuelle Auseinandersetzung mit fach- und berufsbezogenen Fragen insbesondere im Rahmen von Konferenzen, Kommissionen, Fachgremien oder Arbeitsgruppen und das Studium von Fachliteratur. Als Weiterbildung in diesem Sinne gelten:

- die Ausbildung als praxisbezogenes Erlernen einer besonderen beruflichen Tätigkeit;
- die Fortbildung als laufende Anpassung der beruflichen Grundausbildung an die veränderten Verhältnisse;
- die Weiterbildung als gezielte Ausbildung im Hinblick auf eine direkte Anwendung in einem erweiterten Aufgabenbereich.

Fachliche Weiterbildung steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit, nichtfachliche Weiterbildung umfasst die Bereiche der Allgemein-, Persönlichkeits- und Kaderbildung.

Die Klassifizierung erweist sich dabei als massgeblich in der Frage, ob eine Weiterbildung von der Bildungsverwaltung oder der Schulleitung als obligatorisch erklärt werden kann und wer die Finanzierung übernimmt.

Anteil von Weiterbildung an der Jahresarbeitszeit und Vorgaben zum Zeitfenster

Nur elf der 26 Kantone machen den Lehrpersonen Sek II konkrete Vorgaben zum Umfang der Weiterbildung pro Jahr, entweder in Prozenten der Jahresarbeitszeit (1×2%, 1×3%, 1×3–5%, 3×5% und 1×6%) oder in Tagen (3 bis 5 Tage pro Jahr). Schulisch-obligatorische Weiterbildungen sollen in der Mehrzahl der Kantone ausserhalb der Unterrichtszeit stattfinden und dem Kollegium rechtzeitig angekündigt werden; einzelne Kantone sehen auch vor, dass Weiterbildungen bis zu einem bestimmten Mass auch in der Unterrichtszeit stattfinden können (1 bis max. 5 Tage/Jahr). Individuelle Weiterbildung soll in den meisten Kantonen in der unterrichtsfreien Zeit absolviert werden. Allein drei Kantone und das Fürstentum Liechtenstein sehen explizit vor, dass mit einem entsprechenden Gesuch auch die Unterrichtszeit betroffen sein kann.

Finanzielle Regelungen

Die Schulleitungen bzw. Kantone verfügen im Rahmen ihres Budgets über finanzielle Mittel für die gemeinsame und die individuelle Weiterbildung ihrer Lehrpersonen. Sie entscheiden im Rahmen der Bedürfnisse und finanziellen Möglichkeiten und nach Massgabe der vom Departement und der Schulleitung festgelegten Prioritäten über die Durchführung von gemeinsamen Weiterbildungen sowie über die Ausrichtung von Beiträgen an die Kosten individueller Weiterbildungen. Ist eine Weiterbildung (schulintern oder extern) verordnet, übernehmen alle Kantone in der Regel 100% der Kosten. Bei der individuellen Weiterbildung treffen einzelne Kantone eine Unterscheidung, ob sie ganz im Interesse der Schule ist (dann übernimmt der Kanton 50 bis 80% der Kosten) oder ob sie nur schulisch erwünscht ist (dann übernimmt der Kanton 50% der Kosten). Mehrere Kantone setzen bei der individuellen Weiterbildung einen Höchstbetrag der Kostenübernahme (Kursgeld plus Spesen inkl. Mahlzeiten und/oder Übernachtung) pro Tag oder Jahr fest.

Aus den vorliegenden Dokumenten geht nicht hervor, wer den Lohn einer allfällig eingesetzten Stellvertretung übernimmt.

Organisation bei Unterrichtsausfall

Bei Schulen, die progymnasiale Züge führen, ist der Sachverhalt in den Volksschulgesetzen geregelt. Hier müssen die Lektionen von Kolleg:innen übernommen werden oder eine Stellvertretung muss eingesetzt werden. Bei einem Viertel der Kantone lassen sich in den Dokumenten Aussagen über die Organisation bei Unterrichtsausfall auf Stufe Sek II finden. Die betroffenen Lektionen müssen entweder durch eine andere Lehrperson übernommen (Stundenabtausch), von der Lehrperson verschoben oder durch Arbeitsaufträge kompensiert werden. Bei den anderen Kantonen (drei Viertel der Kantone) scheinen diese organisatorischen Fragen nicht verbindlich/explicit geregelt zu sein.

Erst bei längerer Abwesenheit muss eine Stellvertretung eingesetzt werden. Ein Kanton formuliert explizit, dass die Verantwortung bei Unterrichtsausfall nicht bei der Lehrperson, sondern bei der Schulleitung liegt.

Weiterbildungsort

Vorgaben im Hinblick auf den Ort von individuellen fachlichen und pädagogisch-didaktischen Weiterbildungen werden in den Dokumenten keine aufgeführt. Das erscheint auch sinnvoll, denn im Unterschied zur Volksschullehrerschaft ist der Kreis der Lehrpersonen Sek II Allgemeinbildung eher klein.²⁰ Damit die Veranstaltungen realisiert werden können, sind überregionale und nationale Angebote angezeigt. Zudem fördern solche Angebote den Dialog der Lehrpersonen über die Kantonsgrenzen hinaus.²¹ Der Kanton St. Gallen bildet hier eine Ausnahme, weil er mit FORMI eine eigene Institution für die Weiterbildung geschaffen hat, welche aber offen für Teilnehmende aus anderen Kantonen ist. Nicht aus den gesetzlichen Grundlagen und vorliegenden Verordnungen ersichtlich ist, dass einzelne Kantone, zum Beispiel der Kanton Genf, eigene Regelungen erlassen haben, wonach eine ausserkantonale Weiterbildung nur dann bewilligt wird, wenn der Kanton kein entsprechendes Angebot zur Verfügung stellt: «Im Bedarfsfall können Lehrpersonen mithilfe eines von ihrer Direktion unterzeichneten Formulars externe Weiterbildungen beantragen, dies auch in einem anderen Kanton, wenn in Genf kein äquivalentes Angebot vorhanden ist (häufig sind es fachspezifische Weiterbildungen)».²²

Schulinterne Weiterbildungen werden entweder an der Stammschule oder an einer von der Schulleitung gewählten Institution durchgeführt.

Weitere Vorgaben/Regelungen

In fast allen Kantonen existiert eine Vollzugsverordnung, welche durch die Regierung geregelt wird, insbesondere was die minimale Weiterbildungsverpflichtung der Lehrpersonen, die Organisation des Weiterbildungsangebots sowie die Aufteilung der Finanzierung zwischen Kanton, Arbeitgeber und Lehrpersonen betrifft.

Schulleitungen können bestimmte Weiterbildungsveranstaltungen für alle oder einen Teil der Lehrpersonen obligatorisch erklären.

²⁰ 2023 betrug die Anzahl Lehrpersonen in der Schweiz rund 14'000 (vgl. ZEMCES Weiterbildungsbarometer 2023, S. 7).
www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsbarometer

²¹ Positionspapier des VSG zur Weiterbildung in GH 2/25, S. 30f.
www.vsg-sspes.ch/fileadmin/user_upload/publikationen/Gymnasium_Helveticum/GH-Digital/GH-digital_2025-02_d/GH_2025_02_d_29_Individuelle_Weiterbildung_der_Lehrpersonen_an_Gymnasien_und_Fachmittelschulen_-_Positionspapier_von_KFMS_KSGR_und_VSG.pdf

²² Vgl. ZEMCES Beiträge zur Mittelschule 3/2023, S. 61.
www.zemces.ch/download/pictures/b9/gal4tcuhh107q0p8x7qydl7wrsr3lv/zemces_publication_03_23_d_digital.pdf

Die Teilnahme an individuellen Weiterbildungskursen erfordert in allen Kantonen ein entsprechendes Gesuch an die Schulleitung und unterliegt deren Genehmigung. Einzelne Kantone weisen darauf hin, dass es schulinterne Spesenreglemente gibt.

Fortbildungsurlaub

16 Kantone und das Fürstentum Liechtenstein kennen einen Fortbildungsurlaub bzw. eine Intensivweiterbildung (in manchen Kantonen auch Bildungssemester genannt). Unter einem Fortbildungsurlaub versteht man eine befristete und besoldete Freistellung von unbefristet angestellten Lehrpersonen mit längerer Unterrichtspraxis (nach 10 oder 15 Dienstjahren und mit einem Minimalpensum von 50%). Der Fortbildungsurlaub bezweckt die intensive Förderung der persönlichen Fähigkeiten, welche im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag stehen und die an den Bedürfnissen der Schule ausgerichtete Fortbildung.

Die Schulleitung kann zum Ausbildungsprogramm Vorgaben machen. Die Bewilligung wird durch das Departement erteilt. Einige Kantone formulieren den Bildungsurlaub als Anrecht der Lehrpersonen, andere halten explizit fest, dass die Lehrpersonen kein Anrecht darauf haben. In einem Kanton ist der Bildungsurlaub sogar Pflicht, in einem Kanton wurde er ausgesetzt und in einem Kanton ist er möglich, wird aber nicht bezahlt.

Der Bildungsurlaub dauert höchstens sechs Monate (in wenigen Kantonen 10 oder 12 Wochen), ist in der Regel zusammenhängend zu beziehen und kann bis zu einer bestimmten Altersgrenze sogar mehrmals in Anspruch genommen werden.

Kontrolle/Berichterstattung

Die Lehrpersonen planen und dokumentieren ihre Weiterbildung selbstständig. Sie sind der Schulleitung gegenüber verantwortlich. Usus ist, dass die Erfüllung der Weiterbildungspflicht Bestandteil des Mitarbeitendengesprächs ist. Im Kanton Tessin sind die Lehrpersonen verpflichtet, alle vier Jahre einen schriftlichen Bericht über die anerkannten Weiterbildungsaktivitäten, die sie absolviert haben, sowie über ihre zukünftigen Erwartungen zu verfassen.

Die Vorprüfung über Anspruch und Inhalt des Bildungssemesters, des Fortbildungsurlaubs oder der Intensivweiterbildung erfolgt in den Kantonen durch die Schulleitung und das Amt, die definitive Bewilligung durch das Departement. Nach Abschluss des Fortbildungsurlaubs ist in der Regel der Schulleitung und dem Amt ein Bericht vorzulegen.

Unterstützende Strukturen

Als Ansprechpartner stehen in den Kantonen die Schulleitungen sowie die Mittelschul- und Personalämter zur Verfügung. In den Kantonen Basel (PZ.BS)²³, Genf (DIP)²⁴, St. Gallen (FORMI)²⁵ und Tessin (SIMS)²⁶ unterstützen eigene kantonale Institutionen die Lehrpersonen in ihren Weiterbildungsbedürfnissen direkt.

Absehbare Änderungen (gemäss Mitteilung der Kantone)

Aus den Rückmeldungen der Mittelschulämter geht nicht hervor, welche Massnahmen die Kantone zur Sicherstellung der regelmässigen Weiterbildung der Lehrpersonen treffen werden (MAR/MAV 2023: Artikel 8, Absatz 2). Welche gesetzlichen Änderungen für die Weiterbildung durch den Artikel 8, Absatz 2 notwendig sein werden, wird sicher mit der Umsetzung des RLP ein Thema werden.

²³ Pädagogisches Zentrum Kanton Basel-Stadt (PS.BS).

²⁴ Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP).

²⁵ Fortbildung für Mittelschullehrkräfte des Kantons St. Gallen (FORMI).

²⁶ Sezione dell'insegnamento medio superiore (SIMS).

Fazit und Ausblick

Die gesetzlichen Grundlagen für die Weiterbildung der Lehrpersonen Sek II Allgemeinbildung sind in den Kantonen unterschiedlich differenziert ausgearbeitet. Es zeigt sich, dass die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung, zum Beispiel bezüglich Rechten und Pflichten, Umfang und Finanzierung von Kanton zu Kanton deutlich variieren. Einig sind sich alle Kantone über Sinn und Zweck von Weiterbildung. Auch die Rektorinnen und Rektoren der schweizerischen Gymnasien und Fachmittelschulen sind von der Wichtigkeit von Weiterbildung überzeugt.²⁷ Während die schulinternen Weiterbildungen für die Lehrpersonen obligatorisch sind und vollumfänglich von der Schule bzw. dem Kanton bezahlt werden, finden sich bei den individuellen fachlichen und methodisch-didaktischen Weiterbildungen der Lehrpersonen deutliche Unterschiede sowohl in der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber als auch im Hinblick auf die Frage, ob Kurse auch während der Unterrichtszeit besucht werden können. Angesichts der Tatsache, dass die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen deutlich über jener der kantonalen Verwaltungen liegt, wäre es wünschenswert, dass individuelle Weiterbildung während der Unterrichtszeit absolviert werden kann.²⁸

Dies ist auch ein wichtiges Postulat der Lehrpersonen sowie deren Fachverbände, dass Weiterbildung ohne zusätzliche Belastung auch während der Unterrichtszeit erfolgen können muss und die Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden. Weiterbildung auf Stufe Sek II soll überkantonal/national erfolgen (unterschiedliche Ferienzeiten), weil damit auch der Dialog über Kantonsgrenzen hinweg gefördert und ein wichtiger Beitrag zur Gleichwertigkeit der Abschlüsse geleistet werde. Schulen werden deshalb aufgefordert, Modelle zu entwickeln, wie Lehrpersonen auch während der Unterrichtszeit Veranstaltungen besuchen und dabei Unterrichtsausfälle möglichst vermieden werden können, ohne die Lehrpersonen mehr zu belasten.²⁹

In den kantonalen Vorgaben sind auch zum Umfang der Weiterbildung deutliche Unterschiede feststellbar. Als interessant erweist sich hier die Forderung des Vereins Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG), welche sich an den Vorgaben des Kantons Tessin orientiert³⁰. Er sieht acht Tage Weiterbildung pro Vierjahreszyklus vor, bezahlt vom Kanton. Darin enthalten sind sowohl schulisch-obligatorische Veranstaltungen wie auch fakultative, vom Mittelschulamt genehmigte, aber frei gewählte Kurse. Eine nicht zu unterschätzende Differenz zwischen den Kantonen wird zudem beim Recht der Lehrpersonen auf eine Intensivweiterbildung (Sabbatical) sichtbar. Fast zwei Drittel der Kantone gestehen den Lehrpersonen ein- oder mehrmals in ihrer Berufslaufbahn ein Anrecht auf einen bezahlten Bildungsurlaub zu.

Eine noch zu leistende notwendige Anpassung der gesetzlichen Grundlagen in vielen Kantonen ergibt sich aufgrund der Position der EDK (2004)³¹, Weiterbildung nicht nur als Pflicht, sondern explizit auch als Recht zu verstehen. Eine neue Ausgangslage für alle Akteurinnen und Akteure der Weiterbildung bildet zudem Art. 8, Abs. 2 MAR/MAV 2023: «Die regelmässige Weiterbildung der Lehrpersonen wird sichergestellt.» Was das im Hinblick auf die Rahmenbedingungen bedeutet und wie die Kantone die Weiterbildung der Lehrpersonen sicherstellen werden, ist noch unklar.

²⁷ Konferenz der Rektorinnen und Rektoren schweizerischer Fachmittelschulen (KFMS), Konferenz Schweizerischer Gymnasialrektorinnen und Gymnasialrektoren (KSGR), Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG-SSPES-SSISS) (2023). Individuelle Fortbildung von Lehrpersonen an Gymnasien und Fachmittelschulen. Ein Positionspapier von KFMS, KSGR und VSG. Bern. GH 2/25. www.vsg-sspes.ch/fileadmin/user_upload/publikationen/Gymnasium_Helveticum/GH-Digital/GH-digital_2025-02_d/GH_2025_02_d_29_Individuelle_Weiterbildung_der_Lehrpersonen_an_Gymnasien_und_Fachmittelschulen_-_Positionspapier_von_KFMS_KSGR_und_VSG.pdf

²⁸ Siehe Arbeitszeiterhebungen (AZE) in der Deutschschweiz des LCH: 2009: www.lch.ch/aktuell/detail/arbeitszeiterhebung-lch-2009-bericht-landert-partner-2009 2019: www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Bericht_LCH_Arbeitszeiterhebung_2019.pdf

²⁹ Vgl. Positionspapier VSG zur Weiterbildung, S. 30, Forderung 2. www.vsg-sspes.ch/fileadmin/user_upload/publikationen/Gymnasium_Helveticum/GH-Digital/GH-digital_2025-02_d/GH_2025_02_d_30_Individuelle_Weiterbildung_der_Lehrpersonen_an_Gymnasien_und_Fachmittelschulen_-_Forderungen_des_VSG.pdf

³⁰ Siehe Fussnote 26.

³¹ Siehe Fussnote 17 und auch das Positionspapier des VSG zur Weiterbildung zusammen mit KSGR und KFMS, verabschiedet an der Präsidienkonferenz des VSG am 19. März 2025 («Gymnasium Helveticum», S. 16).

Interessante Ansätze finden sich bereits im «Monitoringbericht 2018» von ZEMCES.³² Der Bericht betont, dass folgende Faktoren eine nachfrageorientierte Koordination der Weiterbildung unterstützen:

- 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 Zusammenstellung der kantonalen Regelungen für die Weiterbildung von Lehrpersonen der Mittelschulen ist eine einfach zugängliche Informationsquelle. Indem alle Regelungen, die in dem entsprechenden Kanton gelten, in einem Dokument dargestellt sind, wird Lehrpersonen, Schulleitungen und den weiteren Partner:innen der Weiterbildung die aufwändige Suche in verschiedenen Gesetzesquellen und allfälligen Kommentaren erspart.

Diese Zusammenstellung leistet einen Beitrag zum Dialog Weiterbildung und zur nachfrageorientierten Koordination. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Regelungen in den einzelnen Kantonen und deren Interpretationen werden sicher in der Umsetzung des Rahmenlehrplans und MAR/MAV diskutiert werden. Dies ist eine Gelegenheit für alle Akteurinnen und Akteure, die Weiterbildung zum Thema zu machen, sich über die Reglemente und die Erfahrungen damit auszutauschen und diese den Weiterbildungsbedürfnissen und -notwendigkeiten entsprechend zu aktualisieren und zu verbessern.

Eine wichtige Aufgabe für die Zukunft wird es sein, ein effizientes Vorgehen zu entwickeln und einfache Wege zu finden, damit die Informationen auf dem jeweils aktuellen Stand gehalten werden können.



«Der Kanton Tessin, der die Weiterbildung der Lehrpersonen seit über einem Jahrzehnt in seiner Schulgesetzgebung verankert hat, anerkennt ZEMCES als ausgewiesene und verlässliche Ansprechstelle. Das Konzept der nachfrageorientierten Koordination (NOK), die Ergebnisse des Weiterbildungsbarometers sowie das Netzwerk der Facilitatrices und Facilitateurs ermöglichen es uns, die kantonalen Vierjahresplanungen der Weiterbildung an den tatsächlichen Bedürfnissen der Lehrpersonen auszurichten. Im Hinblick auf die Umsetzung der im neuen Rahmenlehrplan der gymnasialen Maturitätsschulen (RLP) enthaltenen transversalen Themen stellt dies eine wertvolle Unterstützung dar.»

Francesca Pedrazzini-Pesce, Adjunktin der Abteilung für höhere Mittelschulbildung, Departement für Bildung, Kultur und Sport des Kantons Tessin

³² ZEMCES: Monitoringbericht von 2018, S. 27–29.

Bibliografie

EDK (2016). Schweizerische Anerkennung von Lehrdiplomen durch die EDK: Bilanz 2016. [edudoc.ch/record/126268?ln=de](https://www.edk.ch/record/126268?ln=de)

EDK (2004). Empfehlung zur Weiterbildung von Lehrpersonen vom 17. Juni 2004. S. 2, Pt. 3. www.edk.ch/de/dokumentation/rechtstexte-beschluesse/empfehlungen

LCH (2009 und 2019). Arbeitszeiterhebungen (AZE) des LCH.

2009: www.lch.ch/aktuell/detail/arbeitszeiterhebung-lch-2009-bericht-landert-partner-2009

2019: www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Bericht_LCH_Arbeitszeiterhebung_2019.pdf

VSG (2025). Konferenz der Rektorinnen und Rektoren schweizerischer Fachmittelschulen (KFMS), Konferenz Schweizerischer Gymnasialrektorinnen und Gymnasialrektoren (KSGR), Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG-SSPES-SSISS) (2023). Individuelle Fortbildung von Lehrpersonen an Gymnasien und Fachmittelschulen. Ein Positionspapier von KFMS, KSGR und VSG. Bern. GH 2/25 www.vsg-sspes.ch/fileadmin/user_upload/publikationen/positionspapiere/2025_03_19_Positionspapier_Weiterbildung.pdf

VSG (2025). Positionspapier des VSG zur Weiterbildung in GH 2/25.

www.vsg-sspes.ch/fileadmin/user_upload/publikationen/positionspapiere/2025_03_19_Positionspapier_VSG_Weiterbildung.pdf

ZEMCES (2018). Monitoringbericht. Weiterbildung Lehrpersonen und Schulkader Mittelschulen. Bern.

www.zemces.ch/download/pictures/68/km9rkq6tf61ng5r0zjgtbkpz8cx94t/monitoringbericht_181214.pdf

ZEMCES (2021). Weiterbildungsbarometer 2021. Erster Barometerbericht zum Stand der Weiterbildungsbedürfnisse und des Weiterbildungsangebots Sekundarstufe II Mittelschulen. Bern.

www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsbarometer

ZEMCES (2022). Weiterbildungsbarometer 2022. Zweiter Barometerbericht zum Stand der Weiterbildungsbedürfnisse und des Weiterbildungsangebots Sekundarstufe II Mittelschulen. Bern.

www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsbarometer

ZEMCES (2023). Weiterbildungsbarometer 2023. Dritter Barometerbericht zum Stand der Weiterbildungsbedürfnisse und des Weiterbildungsangebots Sekundarstufe II Mittelschulen. Bern.

www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsbarometer

ZEMCES (2023). Beiträge zur Mittelschule Nr. 3 – Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur. Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen und Mittelschulkader in der Schweiz. Bern.

www.zemces.ch/download/pictures/b9/gal4tcuhh107q0p8x7qydl7wrsr3lv/zemces_publication_03_23_d_digital.pdf

ZEMCES (2025). Weiterbildungsregelungen.

www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsregelungen

9. webpalette – die digitale Litfaßsäule für Weiterbildungsangebote

Stefan Dolder, Lehrer für Chemie, Gymnasium und FMS Lerbermatt Köniz, Facilitateur ZEM CES

170 Jahre ist es her, seit Ernst Litfass in Berlin seine berühmt gewordenen Säulen aufstellen liess und somit die beworbenen Angebote in der weit verzettelten Plakatlandschaft der deutschen Metropole klarer zur Geltung brachte. Auch wenn Litfaßsäulen heute im digitalen Zeitalter unzeitgemäss scheinen, die Vorteile eines einfach zugänglichen Anschlagbretts liegen auf der Hand und entsprechen bei der Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten auch einem Bedürfnis der Lehrpersonen. Dies geht deutlich aus den Ergebnissen der Barometerbefragungen³³ von ZEM CES hervor.

Mit der Idee, Lehrpersonen auf einer Webseite möglichst viele Weiterbildungsangebote verschiedener Anbieter über die Kantonsgrenzen hinaus zugänglich zu machen, wurde 1999 die Plattform www.webpalette.ch gegründet. Das Projekt wurde gemeinsam mit verschiedenen Institutionen unter der Federführung der ehemaligen Schweizerischen Weiterbildungszentrale WBZ CPS ins Leben gerufen und wird seitdem vom Verein «webpalette» getragen (siehe Portrait in der Box).

Seit dem Start der webpalette 1999 wurde die Plattform regelmässig erneuert, um der technischen Entwicklung und den Bedürfnissen der Nutzer:innen und der Anbietenden von Weiterbildung Rechnung zu tragen. Mit der Neuüberarbeitung im Februar 2023 legte der Verein den Fokus auf die Zielgruppe der Lehrpersonen und Schulleitungsmitglieder an Mittel- und Berufsfachschulen der gesamten Sekundarstufe II. Während das Weiterbildungsangebot sich zu Beginn noch fast ausschliesslich auf die Deutschschweiz bezogen hatte, konnten im Verlauf des letzten Jahres Anbietende aus der Suisse romande dazugewonnen werden.

Im Schnitt umfasst der Weiterbildungskatalog der webpalette rund 220 verschiedene Angebote, Tendenz steigend. Mit verschiedenen Filtern, wie z.B. nach Fach, Anbietenden, überfachlichen Kompetenzen, Kursformat und -sprache sowie einem Volltext-Suchfeld lassen sich passende Weiterbildungen einfach eingrenzen und finden. Die Kursansicht bietet ausführliche Informationen und die Möglichkeit, sich mit einem Klick über den Anmeldebutton anzumelden oder sich bei Fragen über einen Link auf die Webseite der betreffenden anbietenden Institution zu begeben.

Wer über spezifische Weiterbildungsangebote auf dem Laufenden gehalten werden möchte, kann zudem den Newsletter abonnieren. Durch verschiedene Auswahlmöglichkeiten lässt sich dieser einfach für die gewünschten Themen und Fachbereiche individualisieren.

Auch für die weiterbildungsanbietenden Institutionen ergeben sich verschiedene Vorteile bei der Nutzung der webpalette. Mit über 1'000 Besucher:innen pro Monat schweizweit erhöht sich die Sichtbarkeit des Kursangebots über Regions- und Kantonsgrenzen hinweg. Dies steigert die Wahrscheinlichkeit, dass Kurse mit eher geringem Zulauf die nötige Mindestanzahl Teilnehmende für die Durchführung erreichen. Die Übersicht des Kursangebots erlaubt es den Weiterbildungsanbietenden zudem, Synergien und Kooperationen bei der Gestaltung des Angebots zu finden und zu nutzen. Überschneidungen im Angebot können damit vermieden, gewisse Kurse vielleicht sogar gemeinsam ausgestaltet und Inspirationen gewonnen werden. Die webpalette trägt somit grundsätzlich dazu bei, die Weiterbildungsangebote für alle Fächer und Regionen zu stärken.

Mit der Umsetzung der revidierten Grundlagen für das Gymnasium (MAR/MAV und RLP)³⁴ und der damit verbundenen Stärkung und Einführung interdisziplinärer und transversaler Kompetenzen entstehen in nächster Zukunft

³³ www.zemces.ch/Barometer

³⁴ Rahmenlehrplan Gymnasiale Maturitätsschulen (EDK), www.edudoc.ch/record/232281/files/Rahmenlehrplan-maturitaetsschulen.pdf, Maturitätsanerkennungsreglement, MAR (EDK), edudoc.ch/record/234273/files/Anerkennungsreglement_gymnasiale-Maturitaet_2023_d.pdf

zusätzlich neue Weiterbildungsbedürfnisse. Als nationale Plattform bietet die webpalette hier ideale Möglichkeiten, um gezielt Angebote in diese Richtung sichtbar zu machen. In Zukunft sollen ebenfalls vermehrt Weiterbildungen mit spezifischen Themen für die FMS auf der webpalette ihren Platz finden.

Damit Lehrpersonen und Schulleitungen überhaupt vom Angebot der webpalette Kenntnis haben, wurde seit der Neuüberarbeitung 2023 die Kommunikation und Werbung stärker vorangetrieben. Mit Flyern und Bannern wird immer wieder in ausgesuchten Organen wie dem Gymnasium Helveticum des Vereins Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) und verschiedenen Berufsverbands- und Amtspublikationen auf die webpalette hingewiesen. Über ZEM CES und das Netzwerk der Facilitatrices und Falicitateurs werden im Rahmen der Nachfrageorientierten Koordination Weiterbildung (NOK) alle an der Weiterbildung beteiligten Partner:innen informiert.³⁷

Es wäre wünschenswert, wenn die Schulleitung im Rahmen der Mitarbeitendengespräche das Thema Weiterbildung aufgreift und dabei auf die webpalette hinweist. Haben Sie die webpalette noch nie oder schon lange nicht mehr besucht? Scannen Sie den unten angegebenen QR-Code oder geben Sie www.webpalette.ch direkt in Ihrem Browser ein, um auf ein reichhaltiges Angebot an Weiterbildungen zugreifen zu können. Wer weiss, vielleicht trennen Sie ja nur ein paar wenige Klicks von Ihrer nächsten spannenden Weiterbildung.



«Mit ihrem reichhaltigen Angebot und ihrer einfachen Bedienung ist die webpalette DIE Plattform für Weiterbildung der Sekundarstufe II. Ihr Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung von Lehrpersonen ist derzeit unverzichtbar und wird in Zukunft sicherlich noch an Bedeutung gewinnen!»

François Piccand, Präsident der Schweizerischen Mittelschulämterkonferenz (SMAK) und Abteilungsleiter Sekundarstufe II bei der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten des Kantons Freiburg



«Weiterbildung ist für Lehrpersonen und damit für unsere Bildungsqualität essenziell. Gerade auf der Sekundarstufe II finden sich fachlich passende Angebote nicht immer gerade um die Ecke. Die webpalette unterstützt Lehrpersonen beim Finden passender Angebote und trägt damit zur Sicherung der Bildungsqualität bei.»

Björn Lupp, Leiter Hauptabteilung Berufs- und Mittelschulen Kanton Basel-Landschaft



«Gesellschaft, Arbeitswelt und Schulen verändern sich ständig. Damit Lehrpersonen fachlich und pädagogisch aktuell bleiben, brauchen sie passende Weiterbildungen und eine Plattform, die Angebote leicht zugänglich macht – die webpalette. Mit dem Weiterbildungsbarometer können sie zudem das Angebot bewerten und auf Lücken hinweisen.»

Lucius Hartmann, Präsident des Vereins Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer VSG

³⁵ Partner:innen der Weiterbildung sind die Lehrpersonen und Schulleitungen, die Kantone (EDK, SMAK, Mittelschulämter) sowie die weiterbildungs anbietenden Institutionen.

Portrait des Vereins webpalette

Der Verein «webpalette» betreibt die gemeinsame **Plattform** «webpalette». Sie ist das Publikationsorgan der Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen, Dozierende und Führungskräfte der Sekundarstufe II. Die webpalette wird von ihren Mitgliedern, den weiterbildungs anbietenden Institutionen, getragen und von ZEM CES für den Support und die Kommunikation unterstützt.

Vorstand

Präsident	Martin Schütz (PH Bern)
Vorstandsmitglieder:	Regula Müller (ZEM CES), Andrea Lucius Rassel (FORMI) und Andreas Wittwen (Institut für Erziehungswissenschaften, Uni Zürich)
Sekretariat	Flavia Slaviero (FORMI)
Support/Kommunikation	Stefan Dolder (Gymnasium und FMS Lerbermatt und Facilitateur ZEM CES)

Mitglieder

Pädagogische Hochschulen	EHB, HEP Vaud, PH Bern, PH Luzern, PH St. Gallen, PH Zürich
Universitäten/Hochschulen	ETH Zürich, FHNW, Uni Freiburg, Uni St. Gallen, Uni Zürich
Kanton St. Gallen	FORMI (Fortbildungsangebote für Mittelschullehrkräfte des Kantons St. Gallen)
Berufsverbände	VSG mit seinen Fachverbänden
Weitere Anbietende	ZEM CES, myclimate, Fokus FMS

Beitritt und Ausschreibung

Unter www.webpalette.ch ist das gesamte Weiterbildungsangebot auf einen Blick und in den drei Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch abrufbar.

Angaben zur Kursausschreibung und den Beitrittsbedingungen finden sich unter www.webpalette.ch/de/verein. Ein Beitritt für weiterbildungs anbietende Institutionen ist jederzeit möglich: support@webpalette.ch.

Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulleitungen
Formation continue pour enseignant-e-s et directions scolaires
Formazione continua per insegnanti e dirigenti scolastici

webpalette

unterstützt von **zem ces**



Suchen Sie eine passende Weiterbildung?

**Weiterbildungsangebote schweizweit für die Stufe SII
auf einer Internetseite!**



www.webpalette.ch

Auf dem Laufenden bleiben: unser Newsletter

10. Gemeinsam den Kreis schliessen – Herausforderungen und Lösungsansätze zur NOK

Susanne Marzer, Lehrerin für Englisch, Gymnase de Nyon, Vizepräsidentin VSG, Facilitatrice ZEM CES, mit Unterstützung der Gruppe der Facilitatrices und Facilitateurs

NOK steht für Nachfrageorientierte Koordination. Das Konzept ist sinnvoll: Nur wenn eine Nachfrage nach einer bestimmten Weiterbildung besteht, kann ein Kurs zustande kommen, und wenn es in einem gewissen Bereich eine Nachfrage gibt, sollte ein Kursangebot dazu existieren. Damit dies gelingt, braucht es eine Koordination zwischen den Bedürfnissen der Lehrpersonen und Schulkader und den Weiterbildungsanbietenden. Diese Koordination ist Teil des Leistungsauftrags von ZEM CES, und die Gruppe der Facilitatrices und Facilitateurs stellt dabei den Kontakt zur Basis sicher.

Was vernünftig klingt und auf dem Papier überzeugt (vgl. NOK-Grafik, S. 7), ist in Realität deutlich komplexer. Dabei ist nicht die Erhebung von Weiterbildungsbedürfnissen das Problem – sie gelingt durch qualitative (z. B. in Netzwerktreffen) und quantitative (z. B. mit dem Weiterbildungsbarometer) Befragungen relativ einfach. Die eigentlichen Schwierigkeiten liegen darin, die sich manifestierenden Hindernisse zu überwinden und den Kreis durch eine erfolgreiche Koordination zu schliessen. Zumindest auf dem Papier wollen alle Akteurinnen und Akteure gute Weiterbildungen für die Lehrpersonen; dies wird jedoch durch verschiedene Faktoren erschwert. Die Priorisierungen sind unterschiedlich. Denn Weiterbildungen können zum Beispiel die Organisation des Unterrichts und des Schulalltags erschweren und müssen finanziert werden. Hindernisse sind auf allen Ebenen zu finden (Lehrpersonen, Schulleitungen, Kantone, Weiterbildungsinstitutionen, schweizerisches Bildungssystem). Entsprechend ist es notwendig, dass alle Akteurinnen und Akteure zu deren Überwindung beitragen. Dieser Artikel zeigt die wichtigsten Schwierigkeiten auf und skizziert Lösungsansätze.

10.1 Lehrpersonen

Weiterbildung gehört zum Berufsauftrag der Lehrpersonen und prägt ihr Professionsverständnis. Als zentrale Akteurinnen und Akteure des Bildungssystems stellen sie das Lernen in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit. Jedoch besuchen nicht alle Lehrpersonen regelmässig Weiterbildungen – oft nur dann, wenn sie von der Schule verordnet sind. Wie die Weiterbildungsbarometer gezeigt haben, gibt es dafür viele Gründe: Die Gesamtbelastung (schulisch und privat) ist zu gross, Weiterbildung ist während der Unterrichtszeit nicht erlaubt, ausfallende Lektionen müssen vor- oder nachgeholt werden, die Finanzierung durch den Arbeitgeber ist nicht oder nur partiell gesichert oder es fehlt ein entsprechendes Angebot.

Um dies zu ändern, braucht es eine Schulkultur, in der Weiterbildung regelmässig thematisiert und unterstützt wird und in der die Schulleitung und der Kanton die Weiterbildungsaktivitäten der Lehrpersonen explizit wertschätzen und fördern.³⁶ Zudem ist es unerlässlich, die kantonalen und schulischen Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass sie nicht nur eine Pflicht zur Weiterbildung formulieren, sondern auch ein Recht der Lehrpersonen auf Weiterbildung anerkennen. Das Recht und die Pflicht zur Weiterbildung muss von den Lehrpersonen möglichst niederschwellig ausgeübt bzw. erfüllt werden können, wie zum Beispiel mit einfachen Bewilligungsverfahren und mit Hilfe der von ZEM CES unterstützten webpalette. Die webpalette erfüllt einen in den Barometerbefragungen klar ausgedrückten Wunsch der Lehrpersonen, alle Weiterbildungsangebote leicht zugänglich an einem Ort finden zu können. Deshalb ist es wichtig, dass diese Plattform stets aktuell ist und in allen Sprachregionen weiter ausgebaut wird.

³⁶ ZEM CES, Beiträge zur Mittelschule, Nr. 3 (2023). Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur.

10.2 Schulleitungen

Die Schulleitungen sind dafür verantwortlich, dass ihre Lehrpersonen sich regelmässig weiterbilden. Dies ist eine wichtige Grundlage für Qualitätssicherung und Schulentwicklung. Gleichzeitig ist die Organisation der Weiterbildung für die Schulleitung komplex: Das Budget für Weiterbildung ist begrenzt und muss möglichst gerecht unter den Lehrpersonen verteilt werden. Darüber hinaus ist jede Weiterbildung daraufhin zu prüfen, inwiefern sie zur Verbesserung der Unterrichtsqualität beiträgt. Die durch Weiterbildung bedingten Absenzen der Lehrpersonen können für die Schulleitung und Kolleginnen und Kollegen Mehrarbeit bedeuten. Wenn alle Lehrpersonen die Weiterbildung, auf die sie jährlich ein Recht haben, tatsächlich einfordern würden, wäre dies schulorganisatorisch eine sehr grosse Herausforderung; hier sind also konstruktive Lösungen gefragt.

Die Kantone können ihre Schulleitungen unterstützen, indem sie sicherstellen, dass ein angemessenes Budget für Weiterbildung zur Verfügung steht. Idealerweise ist ein Schulleitungsmitglied für die Weiterbildung verantwortlich und erarbeitet eine Weiterbildungsstrategie, die es erlaubt, Absenzen so unkompliziert wie möglich aufzufangen und die individuelle Weiterbildung der Lehrpersonen, wenn immer möglich, über das Schuljahr zu verteilen. Die Weiterbildung muss auch ein Thema des jährlichen Mitarbeitendengesprächs sein und kann so zum Karriereplan der Lehrperson beitragen.

10.3 Kantone

Die Kantone sind als Träger der Schulen für deren Qualität übergeordnet verantwortlich und haben daher ein Interesse an regelmässiger Weiterbildung der Lehrpersonen. In den meisten Kantonen wird die Weiterbildung in der Stellenbeschreibung aufgeführt; das neue Maturitätsanerkennungsreglement (MAR) 2023, Artikel 8, «Die regelmässige Weiterbildung der Lehrpersonen wird sichergestellt.», verpflichtet sie dazu. Auch die finanziellen Mittel für die Weiterbildung kommen vom Kanton, welcher über ein begrenztes Budget verfügt und Prioritäten setzen muss. Wenn es in Kantonen zu Sparmassnahmen kommt, sind häufig auch die Mittel für die Weiterbildung betroffen. Von Seiten der Ämter hört man in diesem Kontext oft, dass viele Lehrpersonen nicht bereit seien, sich regelmässig weiterzubilden und dafür auch einen zusätzlichen Effort zu leisten.

Um diese Hindernisse abzubauen, ist ein Dialog zwischen Behörden, Schulleitungen, Lehrpersonen und den Weiterbildungsanbietenden unerlässlich. Wenn zum Beispiel in bestimmten Kantonen von den Weiterbildungsinstitutionen verlangt wird, einen Gewinn zu erwirtschaften, führt dies zu höheren Kurskosten, welche von den Schulen – und schlussendlich von den betreffenden Kantonen selbst – und zum Teil auch von den Lehrpersonen getragen werden müssen und eine abschreckende Wirkung haben können. Ein solches 'Umgiessen' von finanziellen Mitteln innerhalb des Kantons ergibt keinen Sinn und führt zu weniger Weiterbildungsaktivität. Um eine gut (weiter-)gebildete Lehrerschaft zu garantieren, können die Kantone ein System einführen, welches regelmässige Weiterbildung würdigt und diese auch verbindlich institutionalisiert, wie das zum Beispiel im Kanton Tessin der Fall ist.

10.4 Weiterbildungsanbieter

Weiterbildungsangebot

Die Weiterbildungsanbieter stellen jedes Schuljahr ein vielfältiges Programm zusammen. Sie verfolgen die Entwicklungen in den verschiedenen Fächern, in der Pädagogik sowie in den Reglementen (MAR, kantonale Reglemente, Hochschulreglemente, etc.) und passen ihre Angebote entsprechend an. Leider müssen viele angebotene Kurse abgesagt werden, weil sich nicht genug Lehrpersonen dazu anmelden. Das ist frustrierend für die Anbieter und ein Ressourcenverschleiss. Mit qualitativen und quantitativen Befragungen unterstützt ZEM CES die Anbieter dabei, Lücken im Angebot und Bedürfnisse in Sachen Weiterbildung aufzuzeigen. Die Förderung einer integrierten

Weiterbildungskultur in den Kantonen und an den Schulen – dazu gehört auch eine bessere strukturelle Verankerung der Weiterbildung – könnte den Besuch von Weiterbildung stabilisieren respektive erhöhen und damit den Anbietenden mehr Sicherheit geben, dass ihre Kurse ein Publikum finden und auch tatsächlich zustande kommen. Für die Lehrpersonen der Gymnasien und Fachmittelschulen ist es zudem wichtig, dass es Angebote gibt, die auf sie und ihr Zielpublikum, die Schülerinnen und Schüler der Gymnasien und der Fachmittelschulen, zugeschnitten sind. In den letzten Jahren hat die Schweizerische Konferenz der Weiterbildungsverantwortlichen der Sekundarstufe II (KWV S-II) den Austausch und die Zusammenarbeit für eine schweizweit gut koordinierte Weiterbildung intensiviert. Dies könnte zur Schaffung von «Kompetenzzentren» sowie zur gemeinsamen Durchführung von Angeboten führen. Dadurch liesse sich vermeiden, dass sich die Anbietenden gegenseitig konkurrenzieren, und gleichzeitig könnte ein grösseres Publikum erreicht werden. Zusätzlich macht die Präsenz der Anbietenden auf der webpalette ihre Angebote über die Kantonsgrenzen hinaus zugänglich und erhöht ihren Bekanntheitsgrad.

Weiterbildungsstrukturen

In einigen Kantonen gibt es stark institutionalisierte Weiterbildungsstrukturen (z.B. die Weiterbildungsregelung im Tessin, FORMI St. Gallen, DIP in Genf, Pädagogisches Zentrum Basel-Stadt, die Fachschaften im Kanton Bern), welche die Weiterbildungsbedürfnisse der Lehrpersonen erheben und/oder gezielt Weiterbildung organisieren. In anderen Kantonen existieren (noch) keine solchen Strukturen. Es zeigt sich, dass Regionen mit institutionalisierten Weiterbildungsstrukturen über ein vielfältiges und den Bedürfnissen entsprechendes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten sowie über klar geregelte Rahmenbedingungen und Finanzierungskriterien zu Gunsten der Weiterbildungsteilnehmenden verfügen. Solche oder ähnliche Strukturen könnten in anderen Kantonen als Inspirationsquelle dienen und auf die spezifischen Kontexte übertragen werden. Generell erscheint eine verstärkte Zusammenarbeit als sehr wünschenswert (Stichwort: Kooperation und Verbundlösungen statt Konkurrenz bei zu tiefer Nachfrage), denn für die Sek II Allgemeinbildung braucht es aufgrund der strukturellen Voraussetzungen und der spezifischen Bedürfnisse auch überregionale bzw. sogar teils schweizweite Angebote. Dazu können zum Beispiel die Fachverbände des VSG (Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer) – insbesondere im fachwissenschaftlichen Bereich – durch ihre Weiterbildungsdelegierten beitragen.

10.5 ZEMCES

Koordination von Weiterbildung

ZEMCES hat bei der nachfrageorientierten Koordination eine Brückenfunktion, wie die Grafik (S. 7) des Kreislaufs NOK aufzeigt. Das Projekt NOK und die zugehörige Gruppe der Facilitatrices und Facilitateurs sind Instrumente, um den Leistungsauftrag von ZEMCES im Bereich Weiterbildung zu erfüllen. Mit dem Aufbau von Netzwerken in den verschiedenen Regionen der Schweiz durch die Facilitatrices und Facilitateurs, mit den ersten drei Weiterbildungsbarometern, der Organisation von zwei nationalen Konferenzen zur Weiterbildung sowie der direkten Zusammenarbeit mit den Anbietenden, zum Beispiel in der Schweizerischen Konferenz der Weiterbildungsverantwortlichen der Sekundarstufe II (KWV S-II), hat die NOK bereits einiges zur Stärkung des Weiterbildungssystems für Lehrpersonen Sek II Allgemeinbildung beigetragen.

Die Koordination der Weiterbildung durch ZEMCES – das eigentliche Schliessen des Kreises – stellt weiterhin eine grosse Herausforderung dar. Wie lässt sich sicherstellen, dass Worte, die an einer Konferenz gesprochen werden, und Berichte tatsächlich Wirkung entfalten? Nämlich so, dass Lehrpersonen aller Fächer in der ganzen Schweiz ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot erhalten und dieses auch nutzen. Dafür braucht es die Beteiligung und die Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure – der Kantone, der Schulleitungen, der Weiterbildungsanbietenden und der Lehrpersonen selbst.

Die KVV S-II, welche eine verstärkte Koordination ihrer Angebote anstrebt, und die webpalette sind wichtige Schritte in diese Richtung. ZEMCES muss weiterhin alle Möglichkeiten nutzen, um den Dialog und die Anstrengungen in Sachen Weiterbildung noch bekannter zu machen – vor allem bei den weiterbildungs anbietenden Institutionen. Mit dem Know-how über die Sekundarstufe II Allgemeinbildung kann ZEMCES von den Weiterbildungsanbietenden, welche im Dienst der Sek. II Allgemeinbildung stehen, bei der Entwicklung neuer Kurse konsultiert werden. Die auf der ZEMCES-Website bereitgestellten Dokumente zu den kantonalen Rahmenbedingungen für die Weiterbildung ermöglichen es den Kantonen, ihre eigene Situation einzuordnen und sich gegenseitig zu inspirieren. In der kleinen Schweiz ist es bei der Weiterbildung entscheidend, über die Kantonsgrenzen hinauszudenken. Dies erleichtert einerseits ein schweizweit ähnliches Verständnis von nationalen Reformen wie der Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität (WEGM), welche einen grossen Weiterbildungsbedarf mit sich bringt, und erlaubt es andererseits, Synergien zu nutzen und so kostengünstiger ein qualitativ hochstehendes, nachfrageorientiertes Weiterbildungsangebot zu garantieren.

Weiterbildungsbarometer

Bei den Barometer-Befragungen geht es vor allem darum, die Anzahl Antworten und damit ihre Aussagekraft und Nützlichkeit zu erhöhen. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, dass das Ausfüllen dieser Befragungen von den Kantonen nachdrücklich eingefordert und von den Rektorinnen und Rektoren tatkräftig begleitet wird, zum Beispiel indem die Lehrpersonen in den Schulen für die Teilnahme an der alle vier Jahre stattfindenden Befragung motiviert und unterstützt werden. Es gibt an sich keine Gründe für Lehrpersonen und Schulkader, sich nicht an der Befragung zu beteiligen, geht es doch um ihre eigene Weiterbildung und die Qualität ihres Unterrichts. Die Anbietenden und Kantone benötigen diese wertvollen Daten, welche zu konkreten Verbesserungen der Weiterbildungssituation führen. Um dies sicherzustellen, ist eine Zusammenarbeit mit den Kantonen bei der Durchführung der Barometer-Befragung und ein Austausch nach deren Publikation mit allen Partnerinnen und Partnern unerlässlich. Zusätzlich muss die Funktion des Barometers im Rahmen der NOK als Mess- und Kommunikationsinstrument zwischen Basis, Anbietenden und Kantonen regelmässig überprüft werden.

Smartphone-Befragung

Die einmalige für das Smartphone optimierte Befragung mit einer Dauer von ungefähr fünf Minuten wurde nicht wie die Befragung für das Barometer schweizweit über die Rektorate verteilt, sondern vorwiegend direkt in den regionalen Netzwerktreffen durchgeführt. Damit konnte eine ansehnliche Rücklaufquote (1192 Teilnehmende) erreicht werden. Die Fokussierung der Befragung auf eine reduzierte Anzahl von Themengebieten und Fragen sowie die Möglichkeit, direkt während des Treffens auf dem Smartphone zu antworten, trug sicher dazu bei, dass die anwesenden Lehrpersonen und Schulkader eher bereit waren, die Befragung auszufüllen. Dieses Erfahrungswissen kann für die nächste Barometerbefragung (Januar bis März 2026) genutzt und umgesetzt werden: Die Unterstützung durch die Schulen (Rektorinnen und Rektoren und Fachverantwortliche), z.B. durch ein gemeinsames Ausfüllen an einer Lehrpersonen-Konferenz, ist sehr hilfreich, weil damit den Lehrpersonen und Schulkadern explizit Zeit und ein Rahmen für die Teilnahme zur Verfügung gestellt wird.

10.6 Das schweizerische Bildungssystem

Die Schweiz ist zu Recht stolz auf ihren Föderalismus, welcher in Sachen Bildung den Kantonen die Hauptverantwortung zuweist. Dies ist richtig so und bedeutet gleichzeitig, dass eine interkantonale Koordination unumgänglich ist. Das Gymnasium und die Fachmittelschulen haben ein nationales Anerkennungsreglement und einen nationalen Rahmenlehrplan, die den Kantonen einen gewissen Spielraum lassen; dabei überwiegen die gemeinsamen Elemente gegenüber dem Spielraum für kantonale Auslegungen. Gerade deshalb braucht es für die Weiterbildung der Lehrpersonen der Gymnasien und Fachmittelschulen nationale Schnittstellen.

Diese Orte und Momente des Austauschs zur Weiterbildung auf Stufe Sek II Allgemeinbildung sind bereits aufgebaut. Die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK), die Schweizerische Mittelschulämterkonferenz (SMAK), die Konferenz Schweizerischer Gymnasialrektorinnen und Gymnasialrektoren (KSGR), die Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Schweizerischen Fachmittelschulen (KFMS), swissuniversities (mit seiner Kammer Pädagogische Hochschulen) und der Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) sind die nationalen Organisationen, in denen Weiterbildung immer wieder ein Diskussionspunkt ist oder sein sollte.

Ein nur punktueller Austausch zum Thema genügt jedoch nicht; vielmehr ist eine systematische und institutionalisierte Diskussion notwendig. Die Qualität des Schweizer Bildungssystems basiert auf gut aus- und weitergebildeten Lehrpersonen. Alle Akteurinnen und Akteure können und müssen dazu beitragen, dass diese gewährleistet ist. Eine gemeinsame Mobilisierung der Bildungsinstitutionen, politischen Instanzen und Lehrpersonen ist unerlässlich, um die Qualität des Unterrichts nachhaltig zu sichern.

10.7 Perspektiven: Gemeinsam den Kreis schliessen

Die von ZEMCES organisierten Weiterbildungskonferenzen und die Ergebnisse der Barometererhebungen tragen zu dieser systematischen Diskussion bei. Im Rahmen einer dritten Weiterbildungskonferenz 2027 werden alle Akteurinnen und Akteure des schweizerischen Bildungssystems die Gelegenheit haben, sich über die in diesem Schlussartikel erwähnten Herausforderungen und Lösungsansätze zur Weiterbildung auszutauschen und nächste Schritte zu planen. Sie alle werden von ZEMCES und den Facilitatrices und Facilitateurs rechtzeitig eine entsprechende Einladung erhalten. Wir freuen uns schon jetzt auf die Gelegenheit, einen Beitrag zur Überwindung noch vorhandener Hindernisse und zum Schliessen des Kreises leisten zu können.

Bibliografie

ZEMCES (2023). Beiträge zur Mittelschule Nr. 3 – Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur. Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen und Mittelschulkader in der Schweiz. Bern.
www.zemces.ch/download/pictures/b9/gal4tcuuh107q0p8x7qydl7wrsr3lv/zemces_publication_03_23_d_digital.pdf

ZEMCES (2023). Commitment zur Weiterbildung und Weiterbildungskultur. Zweite nationale Weiterbildungskonferenz.
www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/konferenz-commitment-zur-weiterbildung-und-weiterbildungskultur

ZEMCES (2025). Weiterbildungsregelungen der Kantone.
www.zemces.ch/de/unterstuetzung-governance/dialog-weiterbildung/weiterbildungsregelungen

IMPRESSUM

ZEMCES | Weiterbildung für Lehrpersonen und Schulkader der schweizerischen Mittelschulen.

Zweiter Bericht «Nachfrageorientierte Koordination» (NOK) 2026

Herausgeber:

ZEMCES | Schweizerisches Zentrum für die Mittelschule und für Schulevaluation auf der Sekundarstufe II

Seilerstrasse 8, 3011 Bern

Stampfenbachstrasse 117, 8006 Zürich

Tel. 031 552 30 80 | info@zemces.ch | zemces.ch

Redaktion: Regula Müller ZEMCES

Redaktionelle Unterstützung: Andrin Honegger ZEMCES

Autor:innen: Adrienne Angehrn, Antonino Arcuri, Farid Bouabbadi, Jayne Brady de Castro, Luigi Croci, Stefan Dolder, Barbara Fässler, Marian Hüsey Parodi, Laetitia Kiener, Eike Martens, Susanne Marzer, André Müller, Thomas Stein, Anouk Thommen, Andreas Wittwen

Gestaltung: li-be.ch

Druck: brosig.ch

Titelfoto: Lavori in corso, Milano 2024. Foto: Barbara Fässler

