

Empfehlungen zur Weiterbildung von Lehrpersonen

Diese Empfehlungen entstanden in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Graubünden auf der Grundlage des revidierten Schulgesetzes. Sie ersetzen die früheren «Empfehlungen zur Handhabung der Weiterbildung von Lehrpersonen» des SBGR.

Grundlagen

- Gesetz für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz) vom 21. März 2012
- Verordnung zum Schulgesetz (Schulverordnung) vom 25. September 2012
- Weisungen über die Weiterbildung von Lehrpersonen (Departementsverfügung Nr. 715 vom 13. Juni 2013)

Das Recht auf und die Pflicht zur Weiterbildung

Jede Lehrperson hat sowohl das Recht als auch die Pflicht sich beruflich weiterzubilden. Unter beruflicher Weiterbildung verstehen wir gezieltes und organisiertes Lernen, welches die Professionalität, die Spezialisierung oder die Flexibilität im Beruf unterstützt. Sie bezweckt entweder die Ankoppelung an neue Bedürfnisse und Fragestellungen der Schule oder die persönliche Laufbahnentwicklung. Weiterbildung sollte als Wesenszug einer lernenden Organisation aufgefasst werden. Lehrpersonen holen mit ihrer Weiterbildung neues Wissen in die Schule, das innerhalb der gesamten Organisation fruchtbar gemacht werden kann.

Den Schulen empfehlen wir, ihre Bedürfnisse zu erheben und zu formulieren, die Weiterbildung der einzelnen Lehrpersonen und die Weiterbildung des Teams längerfristig zu planen und Spezialisierungen unter den Lehrpersonen zu fördern. Anzustreben ist ein Ausgleich zwischen individueller und teamorientierter Weiterbildung, um auf diese Weise sowohl den persönlichen Interessen der Lehrpersonen als auch den Bedürfnissen der Schule Rechnung zu tragen.

Formen und Umfang der Weiterbildung

Das Bündner Schulgesetz schreibt ein Minimum der jährlich zu absolvierenden Weiterbildung von zehn Kurshalbtagen für vollzeitlich angestellte Lehrpersonen fest. Diese Verpflichtung vermindert sich für

Formelle Weiterbildung: Die formelle Weiterbildung besteht aus organisierten Formen der Weiterbildung im Rahmen von freiwilligen oder obligatorischen Kursen und Zusatzausbildungen mit anerkannten Abschlüssen (individuelle Weiterbildung) sowie von Schulinternen Weiterbildungen.

Lehrpersonen in Teilzeitanstellung gemäss ihrem Anstellungsgrad. Wir empfehlen, die Umsetzung dieser Vorgabe zu kontrollieren und dabei nur formelle (zielgerichtete und organisierte) Weiterbildung als solche anzuerkennen. Die minimale zeitliche Verpflichtung kann für eine beschränkte Zeitdauer erhöht oder verringert werden, wenn ausserordentliche Bedürfnisse dies nahelegen: Ausserordentliche Schulentwicklungsprojekte, der Erwerb

einer Lehrbefähigung für ein zusätzliches Schulfach (Italienisch, Religionskunde und Ethik usw.) oder eine zusätzliche Schulstufe; die Einführung eines neuen Lehrplans usw.



Informelle (spontane und ungezielte) Weiterbildung muss von den Lehrpersonen nicht im Einzelnen nachgewiesen bzw. von der Schulleitung nicht kontrolliert werden. Den Lehrpersonen ist jedoch zu empfehlen,

Informelle Weiterbildung: Informelle Weiterbildung besteht aus der Lektüre von Fachzeitschriften und Fachliteratur und dem Besuch von Vorträgen, Kongressen, Lehrmittelausstellungen und anderen schulnahen Veranstaltungen.

dafür nicht weniger als 40 Stunden pro Jahr aufzuwenden, ausser wenn die formelle Weiterbildung mehr als das oben genannte Minimum beträgt. Ausnahmsweise können informelle Weiterbildungen als solche anerkannt werden, wenn deren Bedeutung für die Schule gross ist (z.B. Bündner Bildungstag, Stufenkonferenz u.a.m.).

Individuelle Weiterbildung

Die individuelle Weiterbildung der einzelnen Lehrpersonen sollte im Rahmen von regelmässigen Mitarbeitergesprächen (Zielvereinbarungs-, Standort- und Perspektivengespräche) gemeinsam evaluiert und geplant werden. Dabei sollen sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeitenden wie auch diejenigen der Schule angemessen berücksichtigt werden. Wir empfehlen insbesondere:

- Achten Sie darauf, dass die Lehrpersonen ihre Weiterbildung langfristig, systematisch und mit einem Bezug zu ihrer Schule planen und mit regelmässigen Standortbestimmungen – zum Beispiel mithilfe eines Portfolios – überprüfen.
- Lassen Sie die Mitarbeitenden über ihre Weiterbildung mindestens mit einem Testatheft oder besser mit einem Portfolio Rechenschaft ablegen.
- Ermuntern Sie die Lehrpersonen, eigenen Neigungen und Interessen zu folgen und sich in bestimmten Gebieten zu spezialisieren, wenn dies für die Schule fruchtbar gemacht werden kann. Spezialisierungen sind unter anderem möglich in Gebieten wie Begabungs- und Begabtenförderung, berufspraktische Begleitung von Studierenden der PHGR, Medienkompetenz und Informationstechnologien, Deutsch als Zweitsprache, MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), Schultheater, Musik und Gesang usw.

Berufseinführung: Wir empfehlen, die jungen Lehrpersonen in der anspruchsvollen Phase des Berufseinstiegs zu unterstützen und ihnen den Besuch der freiwilligen Weiterbildungsangebote nahelegen und zu ermöglichen.

Kollegiale Hospitation: Gegenseitige Unterrichtsbesuche von Lehrpersonen können in beschränktem Umfang als Weiterbildung angerechnet werden, wenn diese nach anerkannten Regeln erfolgen. Die zentrale Funktion der kollegialen Hospitation besteht darin, auf der Grundlage von konkreten Beobachtungen über den eigenen Unterricht nachzudenken, daraus Schlussfolgerungen für die Veränderung des Unterrichts zu ziehen und diese umzusetzen. Anerkannte Regeln dafür umfassen insbesondere eine klare Zielsetzung und einen Beobachtungsauftrag, die Organisation in Teams von zwei oder drei Lehrpersonen, eine strukturierte Verlaufsform und eine Qualitätssicherung durch die Schulleitung. Wir empfehlen, für die kollegiale Hospitation maximal zwei Halbtage pro Jahr als Weiterbildung anzuerkennen.



Schulinterne Weiterbildung (SchiWe)

Die schulinterne Weiterbildung (SchiWe) unterstützt Gruppen von Lehrpersonen und Schulteams bei ihren Entwicklungsvorhaben. Dies können Unterrichtsentwicklungsprojekte oder Schulentwicklungsprozesse sein. Entsprechend empfehlen wir, die SchiWe sorgfältig zu planen und in den Entwicklungsprozess einzubauen. SchiWe-Veranstaltungen werden idealerweise in enger Zusammenarbeit mit der Kursleitung geplant und organisiert. Um die Wirksamkeit der Kurse zu erhöhen, soll die Umsetzung des Gelernten jeweils zwei bis vier Monate nach dem Kurs mit einer Folgeveranstaltung überprüft und weiter gefördert werden. Die PHGR sieht dazu für ihre SchiWe-Kurse sogenannte Nachhaltigkeitsmodule vor, die einen halben Tag dauern.

Die Zahl der jährlich zu veranstaltenden SchiWe hängt von den laufenden Entwicklungsprojekten ab; wir empfehlen jedoch, jährlich mindestens eine SchiWe-Veranstaltung durchzuführen und diese für alle Lehrpersonen obligatorisch zu erklären.

Schulträgerschaften mit weniger als 12 Lehrpersonen führen ihre SchiWe-Veranstaltungen am besten gemeinsam mit anderen Schulen durch. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die einzelnen Schulteams ihre eigenen Entwicklungsvorhaben im Auge behalten und gezielt weiterbringen. Entsprechende Kursfenster und -gefässe sind mit der Kursleitung zu vereinbaren.

Beachten Sie, dass SchiWe in der Regel günstiger sind als individuelle Weiterbildungen; dies, weil sie zum Teil vom Kanton finanziert werden (1 Kurstag pro 2 Schuljahre) und weil mit grösseren Gruppen gearbeitet wird, was den Preis pro Lehrperson senkt.

Weiterbildungsurlaub

Lehrpersonen, welche die Bedingungen für einen bezahlten Weiterbildungsurlaub erfüllen, sollten ermuntert werden, diesen zu beziehen. Dabei sollen sie durchaus eigenen Interessen folgen und den Fokus entweder auf fachliche, professionelle oder persönlichkeitsstärkende Aspekte legen. Ein zertifizierter Abschluss ist in der Regel nicht anzustreben.

Die Intensivweiterbildung der EDK-Ost (Angebot der PH St. Gallen) ist ein geeignetes Gefäss, die Angebote anderer Pädagogischer Hochschulen oder individuelle Projekte sind ebenfalls zu unterstützen. Die verfolgten Ziele müssen geklärt sein und über deren Erreichen muss Rechenschaft abgelegt werden.

Finanzierung der Weiterbildung

Die vom Kanton als obligatorisch bezeichneten Kurse und in beschränktem Umfang die schulinternen Weiterbildungen werden vom Kanton finanziert. Wir empfehlen den Schulen, die Kosten für die übrige Weiterbildung der Lehrpersonen gemäss der unten aufgeführten Liste zu tragen und die für den Besuch der Kurse anfallenden Spesen zu vergüten. Zusätzlich sollten jeweils auch genügend Mittel für individuelle Nachqualifikationen einzelner Lehrpersonen zur Verfügung stehen.

Dazu ist eine genügend hohe Summe für die Weiterbildung in den Voranschlag der Schulgemeinde aufzunehmen. **Als Richtwert dazu kann 1% der gesamten Lohnsumme genommen werden.**

Weiterbildungen, die nur indirekt oder nicht mit dem eigentlichen Berufsauftrag zusammenhängen, können teilweise unterstützt werden. Für die Schulträger empfiehlt es sich, für diesen Fall eine generelle Regelung zu erlassen.



Beispiel, wie der Schulträger Kurskosten/Spesen der einzelnen Lehrpersonen entschädigen kann:

Kursthemenn	Kurskosten- und Spesen-entschädigung
A: Sach- und Unterrichtskompetenz in den eigenen Unterrichtsfächern und in überfachlichen Bereichen, pädagogisch-psychologische Kurse, Kurse zur Schul- und Teamentwicklung sowie Weiterbildungen für Schlüsselkompetenzen und Spezialisierungen (wie Kommunikation, Kooperation, Selbstmanagement, ICT etc.)	100%
B: Sach- und Unterrichtskompetenz in übrigen Unterrichtsfächern und in schulnahen Gebieten, zum Beispiel für den Erhalt einer allgemeinen Berufsfähigkeit	20-60%
C: Übrige Kurse (Hobbypflege, therapeutische oder therapieähnliche Angebote etc.)	0%

Rückerstattung von Weiterbildungskosten

Bei besonders umfangreichen Weiterbildungen ist es heute üblich, dass zwischen Schulträger und sich ausbildender Lehrperson vor Beginn der Ausbildung eine Vereinbarung geschlossen wird, in welcher Form allfällige Kosten zu erstatten sind, wenn das Arbeitsverhältnis von Seiten der Lehrperson aufgelöst werden sollte. Grosse Gemeinden haben diesbezügliche Regelungen auch allgemein verbindlich geregelt.

Wir empfehlen, bei umfangreichen individuellen, nicht obligatorischen Weiterbildungen vertraglich eine Regelung betreffend einer allfälligen Rückerstattung abzuschliessen.

Beispiel

Zeitpunkt der Kündigung:	Rückerstattung der Ausbildungskosten:
Im ersten Schuljahr nach der Ausbildung	100 %
Im zweiten Schuljahr	66 %
Im dritten Schuljahr	33 %

Verabschiedet anlässlich der Vorstandssitzung vom 4. Oktober 2013

