

# Weiterbildung wie weiter?

*Dem beruflichen Know-how verpflichtet.*

*Von Doris Boscardin, LVB-Geschäftsleitung, Ressort Publikationen und Pädagogik*

## **Weiterbildung: Pflicht und berufliches Interesse**

Weiterbildung ist für uns Lehrerinnen und Lehrer keine Kür, sondern eine Pflicht, und zwar nicht nur, weil sie zwingend zu unserem Berufsauftrag gehört, sondern aus unserem uralten Interesse daran, unser berufliches Know-how auf dem nötigen Stand zu halten.

Zu Beginn eine semantische Klärung: Unter den Begriff Weiterbildung fallen heute nicht nur allgemein bildende Kurse, sondern auch die berufliche Fortbildung, während früher korrekt zwischen diesen beiden Begriffen unterschieden wurde.

## **Schwerpunkt: fachliche Weiterbildung**

Die Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung Baselland hat einmal unter dem Motto „Schlemmen an der Lernbar“ für ihr Angebot geworben. Als Dessert fanden sich auf der Menukarte Kurse im hobbyähnlichen Bereich, Wohlfühlkurse, für die hier stellvertretend – mit einem Augenzwinkern! – das „angstfreie Töpfern“ genannt sei.

Wenn wir als Berufsstand ernst genommen werden wollen, dürfen solche Kurse nicht den Hauptgang bilden. Dazu gehören dann schon eher folgende Kurse des diesjährigen Kursprogramms: „Texte von Schülerinnen beurteilen“, „Einführung in die molekulare Genetik“ oder „Umgang mit Störungen im Unterricht“. Eine solche Weiterbildung leistet einen Beitrag dazu, dass wir jeden Tag neu im Klassenzimmer bestehen können.

## **Schluss mit der Leitbild-Lyrik**

Unterrichten ist unser Kerngeschäft. Im Schulalltag vermischen wir Fachdiskussionen mit Kolleginnen und Kollegen, vor lauter schöngeistigen Disputen zu Leitbildern und Schulprogrammen fallen die wirklich brennenden Themen zwischen Stuhl und Bank.

## **Fachliches Know-how aktualisieren**

Es fehlen uns die Inputs von ausgewiesenen Fachpersonen. Aktuelles Wissen wird in unserer Zeit schnell alt. Lehrpersonen aller Schulstufen, in besonderem Masse aber diejenigen der Sekundarstufe I und II, müssen in Zukunft über ein breiteres Weiterbildungsangebot zu aktuellen fachwissenschaftlichen Themen und Entwicklungen verfügen.

Als Berufsverband fordern wir deshalb einen deutlichen Ausbau der fachlichen Weiterbildung. Neben der Fachkompetenz brauchen wir selbstredend auch didaktisches Know-how und ein gutes Methodenrepertoire.

## **Überzeugend auftreten**

Dringend erforderlich ist aber auch ein selbstbewusstes Auftreten. An letzterem scheint es nicht wenigen Berufskolleginnen und -kollegen zu mangeln. So kann schon die Organisation eines Elternabends Bauchschmerzen verursachen. Hier ist professioneller Support gefragt, es gilt Bewältigungsstrategien zu vermitteln.

Da die Kunst des überzeugenden Auftretens im Schulalltag, im Kontakt mit Eltern und Behörden eine so bedeutende Rolle spielt, könnte im einen oder anderen Fall auch eine Image- und Stilberatung wohltuend sein. Bedenken wir, dass die Wirkung unserer Kommunikation nicht nur über den Inhalt, sondern auch über unser Erscheinungsbild bestimmt wird. Es kann standespolitisch nicht von Vorteil sein, wenn die übliche Lehrerkarikatur einen bärtigen Alt-68-er in ausgeleiertem Pulli und Heilandsandalen zeigt.

## **Schluss mit dem Unterstützungs- und Therapie-Theater**

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich eine Förder-, Unterstützungs- und Therapie-Industrie entwickelt, die sich durch die Pflege eines jammervollen Berufsbilds in Brot und Amt hält. Beispiel gefällig? Ein neuer Kurs: „Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch (MAG) – Vom Angstthema zur Chance“. Richtig ist: die Richtlinien der Bildungsdirektion sind sozialpartnerschaftlich erarbeitet, sie könnten eingeführt und verpflichtend durchgesetzt werden, und ihre Anwendung würde jeder Lehrperson die Absolvierung dieser Unternehmung problemlos ermöglichen. Man darf sich wundern, weshalb es im Vorfeld dieser Richtliniensetzung bereits solche problematischen Angebote geben muss.

## **Selbstverantwortungsprinzip**

Eine positive Errungenschaft der Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung in unserem Kanton ist das Selbstverantwortungsprinzip. Jede Lehrperson hat die Freiheit, sich ein Weiterbildungsangebot nach den eigenen Wünschen und Bedürfnissen zusammenzustellen. Dank diesem Prinzip werden Eigenmotivation und letztlich auch Erfolg der Weiterbildung

ganz klar gesteigert. Wir befürworten auch die bestehende Nachweispflicht auf Anfrage mit einem akzeptablen Kontroll- und Bewilligungsverfahren.

### **Zeit und Geld**

Weiterbildung kostet uns Zeit und den Arbeitgeber Geld. Im Berufsauftrag ist unser Anspruch auf Weiterbildung ausgewiesen. Während wir die nötige Zeit gerne investieren, sehen wir nicht ein, weshalb wir unsere Weiterbildung, zu der wir ja verpflichtet sind, mindestens teilweise selber finanzieren müssen. Hier orten wir einen klaren Widerspruch zwischen den politischen Deklamationen, wie wichtig die Weiterbildung sei, und der sattsam bekannten Sparhysterie in unserem Kanton. Wir fordern die Finanzierung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber.

### **Weiterbildung wo und wie? Fachhochschule oder Fachstelle?**

Welche sind die Zukunftsperspektiven der Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung in unserem Kanton? Diese Frage können wir nicht isoliert, sondern nur im Kontext der gesamtschweizerischen Neukonzeption der Lehrerinnen- und Lehrerbildung betrachten. Bekanntlich hat die Pädagogische Hochschule - und nach ihrer erfolgten Integration in die Fachhochschule Nordwestschweiz deren Abteilung Pädagogik - neu nicht nur einen Ausbildungs-, sondern auch einen Weiterbildungsauftrag. Es ist zu begrüßen, dass die pädagogische Hochschule den Weiterbildungsauftrag für diejenigen Schulstufen wahrnimmt, für deren Grundausbildung sie auch besorgt ist, d.h. die Kindergarten- und Primarschulstufe. Wenn Aus- und Weiterbildung am selben Ort stattfinden, hat dies den zusätzlichen Vorteil, dass die Dozierenden nicht mehr nur mit blutigen Anfängern konfrontiert sind, sondern mit bestandenen Berufsleuten, die ihnen ein Feedback geben, ob das Lehrangebot wirklich praxistauglich ist und wo es allenfalls optimiert werden müsste.

Für die Stufen Sek. I und II, deren fachwissenschaftliche Grundausbildung aber von der Universität wahrgenommen wird, kann eine von der Fachhochschule unabhängige, sich durch eine schlankere Verwaltung auszeichnende Weiterbildungs-Koordinationsstelle vorteilhafter sein. Diese Aufgabe könnte auch in Zukunft von unserer kantonalen Fachstelle Erwachsenenbildung wahrgenommen werden, sofern dort das fachliche Weiterbildungsangebot angemessen ge-

steigert werden kann. Auf jeden Fall braucht es aber eine engere Zusammenarbeit zwischen Universität, Fachhochschule, kantonaler Lehrerweiterbildungsstelle, Fachverbänden der Lehrerschaft und Berufsverband.

Wo sich unsere „Lernbar“ - um das eingangs verwendete Bild wieder aufzunehmen – auch immer befindet, ist für uns letztlich sekundär. Primäre Forderung ist ein hoch stehendes, in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung entwickeltes, exakt auf unsere Bedürfnisse zugeschnittenes Weiterbildungsangebot.

### **An der LVB-Mitgliederversammlung vom 8. September 2004 wurde betr. der Zukunft der Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildung folgende Resolution verabschiedet:**

*Der Berufsverband der Lehrerschaft hat ein elementares Interesse an der Erhaltung einer hoch stehenden Berufsausbildung an dem angemessenen Universitäts- bzw. Fachhochschul-Niveau. Er fordert deshalb eine umfassende Mitsprache bei der Entwicklung neuer Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte, in der HPSA-BB ebenso wie in einer allfälligen späteren Fachhochschule Nordwestschweiz.*

*Die Weiterbildung der Lehrpersonen ist für die Erhaltung der beruflichen Kompetenz unverzichtbar und eine betrieblich notwendige Aufgabe. Eine Neuorientierung – im bestehenden Gefäss oder in der Umlagerung in eine andere Institution - soll diese Konditionen berücksichtigen:*

- *Einbezug der Personalvertretungen in alle Entwicklungen;*
- *definierter Anspruch auf Weiterbildung per Berufsauftrag;*
- *Erhaltung des bisherigen Selbstverantwortungsprinzips mit freier Wahl und Nachweispflicht auf Anfrage mit einem akzeptablen Kontroll- und Bewilligungsverfahren;*
- *angemessene Steigerung des Angebots in fachlicher Weiterbildung;*
- *Finanzierung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber;*
- *Weiterbildung auf dem Niveau der Berufsausbildung;*
- *eine Koordinationsstelle, die Weiterbildungsbedürfnisse an die geeigneten Angebote vermittelt.*