

INFONIUM

THEMENSCHWERPUNKT: WEITERBILDUNG



Liebe Leserin, lieber Leser

Lernen ist wie rudern gegen den Strom. Hört man damit auf, treibt man zurück. Diese Weisheit des chinesischen Denkers Laozi trifft auf die Weiterbildung in besonderer Weise zu. Die Gesellschaft steht nicht still, sie entwickelt sich rasch weiter und fordert Anpassungsleistungen. Die Schulen müssen auf die veränderten Vorgaben und Bedingungen reagieren. Schulleitende und Lehrpersonen können sich mit Weiterbildungen auf solche Neuerungen vorbereiten.

Die PH(Z) Zug leistet einen Beitrag bei der Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten. André Abächerli, Leiter Weiterbildung & Zusatzausbildungen der PHZ Zug, führt in dieses Themenfeld ein und zeigt, dass es bei der Lehrpersonenweiterbildung noch Optimierungsbedarf gibt – auf ganz verschiedenen Ebenen (siehe S. 1–6).

Dass das Weiterbildungs-Kursprogramm der PH(Z) Zug möglichst den Bedürfnissen der Lehrpersonen entspricht, dafür sorgt die LWB-Kommission, der Lehrpersonen aus den verschiedenen Schulstufen angehören. In einem Interview äussern sich Mitglieder des Ausschusses der LWB-Kommission dazu, welche Bedeutung Weiterbildung für sie hat und wie sie diese jeweils planen (siehe S. 7–9).

Im Infonium 3/2012 haben wir darüber informiert, dass am 1.8.2013 aus der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz – PHZ Zug die Pädagogische Hochschule Zug wird. Das Infonium erscheint deshalb zum letzten Mal in dieser Form. Die Hochschulleitung plant momentan, wie wir Sie in Zukunft über das aktuelle Geschehen an der PH Zug informieren. Gerne halten wir Sie auch weiterhin auf dem Laufenden!

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Brigitt Eriksson
Rektorin

Noch sind viele Weiterbildungen für Lehrpersonen zu wenig nachhaltig. Folgender Beitrag zeigt auf, welche Herausforderungen die Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung bearbeitet und skizziert aktuelle Optimierungsansätze.

Vor einigen Jahren bezeichnete der Erziehungswissenschaftler Jürgen Oelkers die Lehrpersonenweiterbildung als «Baustelle». Er attestierte ihr aber auch, dass sie wenigstens eine Baustelle sei, auf der sich langsam ein Paradigmenwechsel hin zu Fokussierung auf Schulentwicklung, Bedarf der Kunden, Kompetenzentwicklung und Praxiswirksamkeit vollziehe (vgl. Oelkers 2009).

Ein Blick in die Praxis verschiedener Weiterbildungsinstitutionen (auch der eigenen) und Schulen zeigt, dass man mit den zahlreichen und weitreichenden Entwicklungsbemühungen auf dem Weg zur Optimierung ist. Optimierungsbedarf der traditionellen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung ist durchaus ausgewiesen. Folgende Herausforderungen sind bekannt:

- Zielorientierung von Angebot und Nutzung,
- Transferleistung und Nachhaltigkeit,
- Unterstützung der Personal-, Unterrichts- und Schulentwicklung sowie
- schulisches Wissens- und Personalmanagement (vgl. Abächerli 2012).

Sich auf Veränderung und Entwicklung einlassen können

Weiterbildung ist Teil der Lehrerinnen- und Lehrerbildung, d.h. sie ist eingebettet in eine berufsbiografische Perspektive pädagogischer Professionalität. Bei aller Relativierung zur konzeptuellen und empirischen Lage bleibt die Gewissheit, dass die Weiterbildung eine hohe Bedeutung im berufslangen Qualifizierungsprozess hat und darin viel Potential für Mensch und Organisation liegt: «Die Phase der Berufstätigkeit [...] weist im Vergleich zur Erstausbildung ein Vielfaches an Dauer auf; die Ausformung beruflicher Expertise bei Lehrerinnen und Lehrern ist ein deutlich über die Ausbildung hinausreichender,

mehrfähriger Prozess und die Entwicklungsdynamik der Gesellschaft und des Bildungswesens fordert von den Lehrkräften stets neue und damit neu zu erwerbende Kompetenzen, man denke etwa an die Einführung von Bildungsstandards, die zunehmende Notwendigkeit, mit Heterogenität umzugehen, oder die Tatsache, dass Lehrpersonen vermehrt Erziehungsaufgaben übernehmen müssen» (Müller et al. 2010, S. 9).

Gröschner (2011) hält zurecht die Innovationsfähigkeit, sich auf Veränderung und Entwicklung einzustellen, als wesentliche Bedingung für den Lehrberuf: Die Haltung, den Lehrberuf als «ständige Lernaufgabe» zu verstehen, ist elementar und muss bereits in der Ausbildung grundgelegt werden und sich über die gesamte Berufslaufbahn hinweg entfalten können: «Der Lernprozess beruht sowohl auf der Ausbildung individueller Fähigkeiten und Fertigkeiten (Innovationskompetenz) als auch auf der Diagnose und Förderung veränderungsbezogener Lerneinstellungen (Innovationsbereitschaft) und Dispositionen, die insgesamt durch eine professionelle Aus- und Weiterbildung erworben bzw. unterstützt und weiterentwickelt werden können» (Gröschner 2011, S. 55).

Aus- und Weiterbildung: wenig aufeinander abgestimmt

Zwischen Aus- und Weiterbildung besteht eher eine lose Verbindung; es fehlt bisher eine ganzheitliche Konzeptualisierung im Sinne eines berufslangen Qualifikationsprozesses mit einem gemeinsamen Referenzrahmen (z.B. Professionsstandards oder Kompetenzmodelle) und einer systematischen und an Kompetenzentwicklung orientierten Aufgabenteilung von Aus- und Weiterbildung (vgl. Leutwyler & Ettlin 2008).

Die Pädagogische Hochschule Zentralschweiz ist momentan daran, einen entsprechenden Referenzrahmen im Projekt «Kompetenzen von Primarlehrpersonen unter biografischer Perspektive – Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen» zu entwickeln. Besondere Bedeutung hat, wie Abbildung 1 andeutet, die Phase des Berufseinstiegs, die prägend in die weitere Berufstätigkeit nachwirkt. Kompetenz-

Abb. 1: Kompetenzerwerb und berufs lange Kompetenzerweiterung (eigene Darstellung)



aufbau und -erweiterung sowie Profilierung finden in allen Phasen von Ausbildung und Berufstätigkeit in formalen und nonformalen Lernprozessen (auch on the job) statt. Diese institutionalisierten oder individuell arrangierten Lernprozesse zueinander in Beziehung bzw. Wechselwirkung zu bringen, ist eine weitere Herausforderung, die institutionell, aber auch individuell noch besser zu bewältigen ist, ja eine ständige Lernaufgabe ist.

Lebenslanges Lernen als Teil des Berufsauftrags

Weiterbildung ist Teil des Berufsauftrags, d.h. sie ist eingebettet in eine gesellschaftliche Perspektive pädagogischer Professionalität und Legitimation. Kompetenzerweiterung in formalen und nonformalen Lernprozessen ist wesentlich für den Lehrberuf, weshalb die Weiterbildung auch integraler Teil des Berufsauftrages für Lehrpersonen ist. Wie Osterwalder (o.J.) zurecht bemerkt, gründet in der lebenslangen Weiterbildung ein gesellschaftliches Vertrauen auf die laufende Aktualisierung der Wissens- und Könnensbestände der Lehrpersonen, was wesentlich zur institutionellen Legitimation (von Weiterbildung und Schule), zur Vertrauensbildung und zur Bereitschaft beiträgt, hierfür auch nach der Ausbildung Ressourcen bereitzustellen. Unter pädagogischer und soziologischer Perspektive liegt diese Einsicht auch dem lebenslangen Lernen zu Grunde. Aus der Perspektive der Lehrpersonenverbände und Arbeitgeber haben Lehrpersonen das Recht und die Pflicht, sich während der ganzen Dauer ihrer Berufsausübung im berufsspezifischen und im allgemeinbildenden Bereich weiterzubilden (vgl. LCH, Berufsleitbild – These 9; DBK Zug 2012 – Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell).

Gesetze und Vorgaben beeinflussen Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung

Weiterbildung ist Teil des kantonalen und lokalen Qualitätsmanagements und der Schulentwicklung, d.h. sie ist eingebettet in kantonale und lokale Vorgaben, Zielsetzungen und Strategien (vgl. Abbildung 2, Seite 4).

Schule ist eine Verbundaufgabe von Kanton und Gemeinde, was ein Zusammenwirken des kantonalen und lokalen Qua-

litätsmanagements erfordert. Wesentliche Eckwerte für die lokale Schulgestaltung werden im Schulgesetz, kantonalen Vorgaben und Entwicklungsthemen vorgegeben. Innerhalb dieses Rahmens prägen die kommunalen Behörden und das Schulkollegium die eigene Schule, dies insbesondere in strategischen Entscheiden wie Leitbild und Schulprogramm. Diese wiederum sind von den Teams und den Lehrpersonen in ihrer Teamarbeit und Unterrichtstätigkeit mitzuberücksichtigen und proaktiv zu gestalten. Das Zusammenspiel der gemeinsamen Entwicklung auf unterschiedlichen Ebenen ist in einer Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung zu choreografieren.

Qualitätsansprüche an eine gute Weiterbildung

Die drei Qualitätsansprüche in den Tabellen 1 bis 3 sind ein Auszug der Qualitätsansprüche und Kriterien an eine gute Weiterbildung, die Teil der Handreichung «Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung» sind. Sie unterstützen beim Initiieren, Planen und Steuern von individueller und institutioneller Weiterbildung (siehe Seite 5).

Weiterbildung ist nicht nur Privatsache

Weiterbildung ist Teil der Schulentwicklung und Personalförderung, d.h. sie ist eingebettet in individuelle und schulbezogene Ziele und Strategien. Lehrpersonen sind Mitarbeitende der Organisation Schule, die ihnen Ressourcen (Zeit, Finanzen) zur Verfügung stellt zwecks Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen für ihre Unterrichtstätigkeit, aber auch für ihre Mitwirkung in der Gestaltung und Weiterentwicklung der Organisation. Berufsbezogene Weiterbildung ist somit nicht nur Privatsache oder beliebig, vielmehr geplant, gesteuert und transparent. Die Kompatibilität der Weiterbildungsinhalte mit Leitbild und Schulprogramm sowie den Zielen bereits laufender schulbezogener Personalförderungs- und Schulentwicklungsmassnahmen beeinflusst den Lern- und Transferprozess positiv (vgl. Lipowsky & Rzejak 2012). Daraus ergeben sich folgende Leitsätze für die Abstimmung individueller und institutioneller Weiterbildungsplanung:

Tab. 1: Bewusste, individuelle Auseinandersetzung mit personalen und professionellen Kompetenzen

Qualitätsanspruch	Erkennbar an
Die einzelne Lehrperson setzt sich bewusst und kontinuierlich mit ihren personalen und professionellen Kompetenzen und ihrem Veränderungspotenzial auseinander. Sie pflegt und erweitert eigenverantwortlich ihre individuelle Berufsbiografie.	• Die Lehrperson nutzt regelmässig Instrumente und Verfahren zur Analyse ihrer personalen und professionellen Kompetenzen (z. B. 360°-Feedback, Standortbestimmungen, Interventionsgruppen, Entwicklungslandkarte, Kompetenzportfolio). • Sie reflektiert die Ergebnisse der Analysen sowie ihre Interessen, Wünsche und Bedürfnisse, ermittelt daraus Veränderungsperspektiven, formuliert persönliche Entwicklungsziele und leitet zielgerichtete Massnahmen ab (z. B. Vorbereitung MAG, Planung Weiterbildung, Recherchen Zusatzausbildung, Entwicklungslandkarte, Laufbahnberatung, Supervision, Stufen-, Funktionen-, Berufswechsel). • Sie überprüft regelmässig die Wirksamkeit der eingeleiteten Massnahmen bzw. die Anschlussfähigkeit im Berufsalltag und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor. • Sie dokumentiert die besuchten Weiterbildungen zuhanden des Personaldossiers.

(1) Individuelle Weiterbildungsplanung

Lehrpersonen planen ihre Weiterbildung gezielt individuell und zusammen mit ihrem Personalverantwortlichen und setzen Schwerpunkte ressourcen- und kompetenzorientiert. Weiterbildungslernen ist wie Lernen insgesamt ein aktiver und persönlicher Prozess, der durch bewusste Vorbereitung und Reflexion, ein sinnvolles didaktisches Lernarrangement und systematische Nachbereitung angeregt und beeinflusst wird. Diese Lernleistung erfordert Zeit, Aufmerksamkeit und (Lern- und Transfer-)Motivation.

(2) Institutionelle Weiterbildungsplanung und Wissensmanagement

Das lokale Weiterbildungskonzept der Schulen ist Teil eines strategischen Personalmanagements und der Schulentwicklungsplanung. Die zunehmende Vielfalt der Aufgaben, welche der Schule übertragen sind, bedarf einer ressourcenorientierten Aufgaben- und Funktionsdifferenzierung, da nicht jede Lehrperson individuell alles leisten kann. Vielmehr erhalten die Kooperation, der Austausch, die Arbeitsteilung in Unterrichtsteams zunehmend Bedeutung. Die Weiterbildung der Lehrpersonen stellt dabei eine bedeutsame Ressource dar. Es geht darum, die individuelle Weiterbildung als Teamressource zu nutzen, Weiterbildungsbesuche gemeinsam zu thematisieren und zu planen und die individuellen Interessen, Stärken und Fähigkeiten systematisch zu erkennen und zu fördern.

(3) Fokussierung auf Unterstützung der Schulentwicklung

Schulentwicklung – sowohl regionale, kantonale wie lokale – ist mit der Weiterbildung enger zu verzahnen als bisher. Weiterbildungen orientieren sich an den Berufsbiografien und dienen der schulischen Personalentwicklung; sie sollen aber auch die Umsetzung bildungspolitischer, fachlicher, didaktischer und organisationaler Innovationen für eine qualitative und nachhaltige Unterrichts- und Schulentwicklung systematisch unterstützen.

Nachhaltiges Lernen ist mehrdimensional

Weiterbildung ist Teil des nachhaltigen Lernens, d.h. sie ist eingebettet in temporale, graduelle und strukturelle Dimensionen formalen und informellen Lernens (vgl. Schüssler 2007). Nachfolgend eine auszugsweise Erläuterung:

Temporale Dimension – Zeit: Nachhaltiges Lernen vollzieht sich als Entwicklungsprozess nicht linear, sondern dynamisch und iterativ, d.h. im Wechselspiel von Veränderung und Stabilisierung. «Veränderungen im Denken, Handeln und Werten benötigen stets auch die Stabilisierung durch die Sicherung von Anschlussmöglichkeiten (weitere Entwicklungsschritte und Kommunikation). Der Lernprozess ist aber auch stets eingebunden in spezifische Lebens- und Entwicklungsphasen» (Schüssler 2007, S. 207). In der Weiterbildung ist der Einbezug des Vorwissens, der Reflexion des Erfahrungswissens sowie der Anschlussmöglichkeit an Unterrichts- und Schulentwicklung genügend Aufmerksamkeit zu schenken, ebenso der Konsolidierung von initiierten Veränderungen.

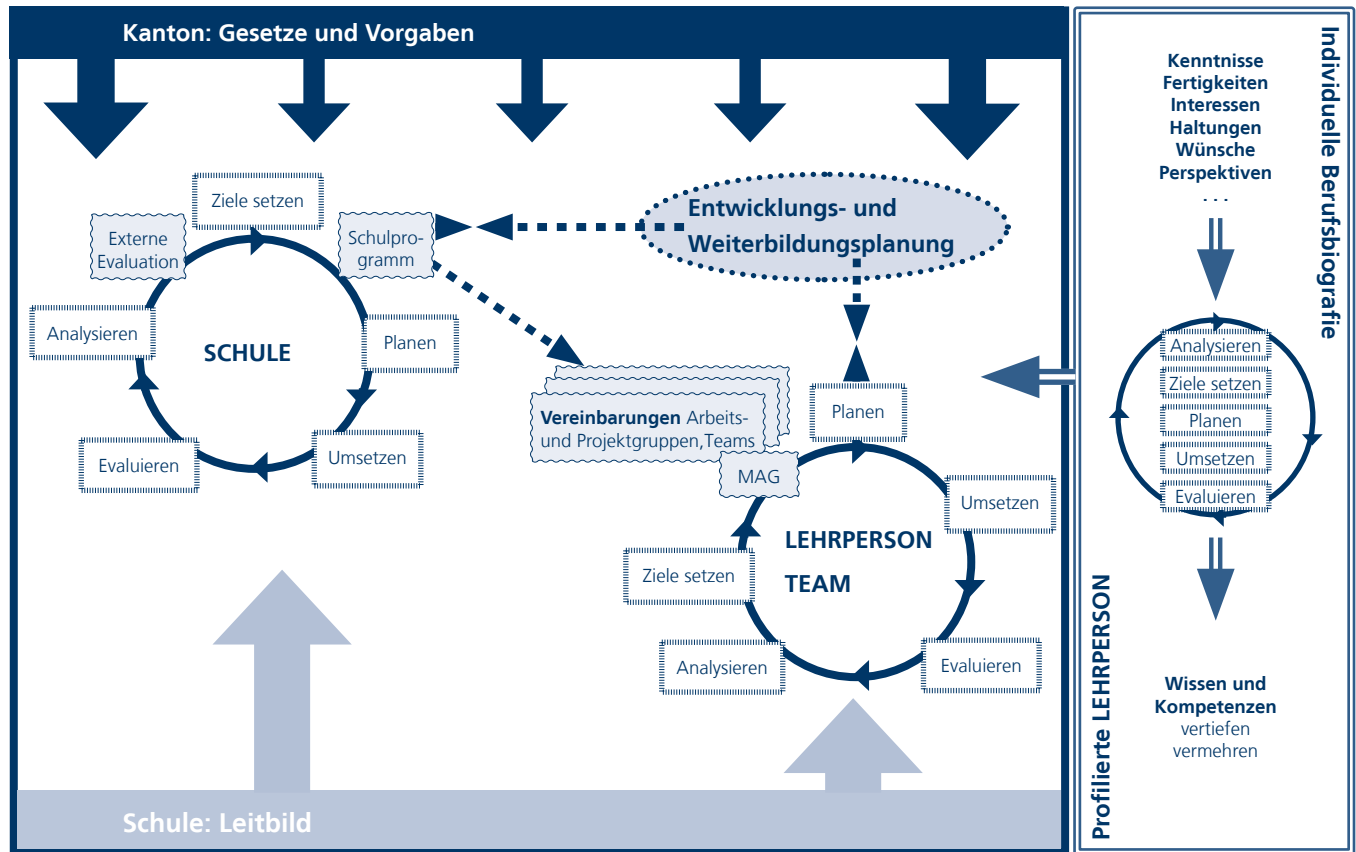
Strukturelle Dimension – Subjekt: «Der Kontext steht in Wechselwirkung zum Subjekt. Habitus, Lernbiografie, Motivationen, Interessen sowie Rollenerwartungen entwickeln sich durch Enkulturation in eine bestimmte (Lern-)Kultur [Abächerli: auch Team- und Schulkultur]. Dabei bildet das Subjekt aus den Erfahrungen mit seiner Umwelt spezifische Emotions-, Deutungs- und Handlungsmuster aus, die für das nachhaltige Lernen eine regulierende Funktion haben.» (ebd., S. 208). Die Bewertung hinsichtlich Neuigkeit, Relevanz und Bedeutung wirkt (einschränkend) auf den aktuellen Lernprozess: Was bringt mir diese Weiterbildung? Wie weit steht das Neue in Übereinstimmung mit meinen vertrauten Mustern/Haltungen. Was will und kann ich in meinem Unterrichtsalltag integrieren?

Graduelle Dimension – Tiefe und Kohärenz: «Nachhaltiges Lernen hängt auch von der Tiefe, Kohärenz und Breite ab. Die Tiefendimension fokussiert den Grad der Irritation,

Tab. 2: Gezielte Weiterentwicklung als Team

Qualitätsanspruch	Erkennbar an
Die Teams entwickeln sich als Arbeits- und Lerngemeinschaften gezielt weiter.	- Die Teams und Arbeitsgruppen setzen sich regelmässig mit den unterschiedlichen Profilen und spezialisierten Kompetenzen sowie den Stärken und dem Entwicklungspotenzial ihrer Mitglieder auseinander (z.B. Standortbestimmungen, Teamportfolio, Aufgaben- und Rollenklärungen). - Sie nutzen bewusst die Interessen, Kompetenzdifferenzierungen und fachlichen Spezialisierungen, um in arbeitsteiliger und ergänzender Zusammenarbeit voneinander und miteinander zu lernen (z.B. Unterrichtsvorbereitung, Aufbereitung von Werkstätten, fachlicher Austausch, Beurteilung der Lernenden, Praxisberatung im Team). - Sie erheben aufgrund der Vorgaben, Zielsetzungen und Arbeitsaufträgen regelmässig ihren Weiterentwicklungsbedarf und suchen nach geeigneten Massnahmen (z.B. Praxisberatung, Coaching, Supervision, individuelle und gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen, Austausch mit anderen Teams und Schulen).

Abb. 2: Schulentwicklung, Weiterbildung und Personalentwicklung im Zusammenspiel (WBZA Zug, 2012)



Tab. 3: Die Schule als professionelle Lerngemeinschaft

Qualitätsanspruch	Erkennbar an
Die Schule versteht sich als lernende Organisation bzw. als professionelle Lerngemeinschaft.	- Die Schule deklariert pointiert ihr Selbstverständnis als lernende Organisation und aktive Wissens- und Erfahrungsgemeinschaft (z. B. Hinweise im Schulleitbild). - Die Schule macht anvisierte Veränderungen sowie ihre mittelfristig priorisierte Schulentwicklungsstrategie transparent. Das Lernen der Schülerinnen und Schüler steht im Fokus der geplanten Massnahmen zur Weiterentwicklung und Profilierung der Schule. - Die Schule ermöglicht bewusst und in guter Balance sowohl Lernen am Arbeitsplatz als auch Lernen aus Distanz (z.B. wechselseitiges Lernen in Unterrichtsteams und Projektgruppen, in regionalen Lerngruppen, durch Begegnung und Auseinandersetzung mit Berufsangehörigen anderer Schulen oder Berufsgruppen, in Sommerkursen, im Rahmen von Sabbaticals). - Das Schulteam nutzt die Vielfalt der verschiedenen Kompetenzen, Rollen und Funktionen seiner Mitarbeitenden bewusst im Rahmen von gezielter Arbeitsteilung und kokonstruktiver Zusammenarbeit. - Das Schulteam thematisiert und reflektiert regelmässig individuelle, teamorientierte und institutionelle Aspekte der Weiterbildung sowie Normen und Werte (z. B. Fragen von Gleichheit, Autonomie, Verantwortung, Privatheit, Freiheit, Verbindlichkeit).

Betroffenheit und der emotionalen Resonanz, die Lernende in ihrem Lernprozess spüren» (ebd., 2011). «Die Kohärenzdimension bezieht sich auf den Grad der Anschlussfähigkeit des Gelernten an bisheriges Wissen und die Sicherung einer biografischen Kontinuität» (ebd. 2011). Weiterbildung benötigt eine gewisse thematische, auch theoretische Fundierung. Ebenso ist die Einordnung von neuen Inhalten in grössere vertraute Kontexte bedeutsam, um adaptive Transferwirksamkeit zu erreichen.

Ein aktueller Optimierungsansatz der PH Zentralschweiz: Handreichung zur Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung an Schulen

Die oben stehenden Ausführungen zeigen, dass es für eine nachhaltige Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung und den geforderten Paradigmenwechsel folgender Optimierungen bedarf:

- mehr bewusste und systematischere mittelfristige individuelle Weiterbildungsplanung.
- mehr Abstimmung von individuums- und organisationsorientierten Weiterbildungs- und Qualifikationsinteressen.
- mehr konzipierte Schulentwicklung und Personalförderung, die eingebettet sind in individuelle sowie gemeinsame schulbezogene Ziele und Strategie.
- mehr individueller und teambezogener Rückfluss von Weiterbildungserfahrungen und -Know-how.

Für die Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung in den Schulen haben Bernadette Halter, Nina Iten und Martin Riesen, Mitarbeitende der WBZA Zug, Schwyz bzw. Luzern, eine Online-Toolbox erstellt. Diese neu erarbeitete Handreichung (2012) «Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung an Schulen» bedenkt die aktuellen Herausforderungen der Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung und zielt darauf ab, Schulleitungen oder Steuergruppen bei der systematischen Initiierung,

Planung, Umsetzung und Evaluation von Schulentwicklung und den darauf bezogenen Weiterbildungen zu unterstützen. Zu jedem Prozessschritt finden Schulleitende und Mitglieder von Steuergruppen Hintergrundinformationen, vielfältige Instrumente und konkrete Beispiele.

Die Handreichung «Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung an Schulen» ist verfügbar unter:
www.zug.phz.ch/Weiterbildung-WBZA/Handreichung

Literaturverzeichnis

- Abächerli, André (2012). Vorschläge für eine bessere Weiterbildung. Folio, 4 (2012), S. 28–33.
- Gröschner, Alexander (2011). Innovation als Lernaufgabe. Eine quantitativ-qualitative Studie zur Erfassung und Umsetzung von Innovationskompetenz in der Lehrerbildung. Waxmann: Münster.
- Halter, Bernadette; Iten, Nina & Riesen, Martin (2012). Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung an Schulen. Eine Handreichung. Verfügbar unter:
www.zug.phz.ch/weiterbildung-wbza/handreichung. [Stand: 24.2.2013].
- Leutwyler, Bruno & Ettlin, Erich (2008). Standards in der Weiterbildung – Perspektiven eines integralen Steuerungskonzeptes. Beiträge zur Lehrerbildung, 26(1), 11–22. Verfügbar unter: www.bzl-online.ch/archivdownload/artikel/BZL_2008_1_11-22.pdf [Stand: 13.02.2013].
- Lipowsky, Frank & Rzejak, Daniela (2012). Lehrerinnen und Lehrer als Lerner – Wann gelingt der Rollentausch? Merkmale und Wirkungen wirksamer Lehrerfortbildungen. Schulpädagogik heute, 5 (3), S. 1–17.



André Abächerli

André Abächerli ist Leiter Weiterbildung / Zusatzausbildungen WBZA an der Pädagogischen Hochschule Zug; er ist Autor im Buch «Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen» von Silvio Herzog und Bruno Leutwyler (Bern, Haupt-Verlag 2010).

Kontakt: andre.abaecherli@phz.ch
 (Mehr Infos zu seiner Person siehe auch S. 8.)



- Müller, Florian, Eichenberger, A., Lüders, M. & Mayr, Johannes (2010). Prolog – Die Entdeckung der dritten Phase der Lehrerbildung. In: F. Müller, A. Eichenberger, M. Lüders & Johannes Mayr (Hrsg.), Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung (S. 9–139). Münster: Waxmann.
- Oelkers, Jürgen (2009). Die Lehrerfortbildung: Eine Baustelle. Referat an der Fachtagung «Kulturen der Lehrerfortbildung» am 20. November 2009 in der Akademie Dillingen.
- Osterwalder, Fritz (o.J.). Lehrerweiterbildung – ihre Kontexte, ihre Inhalte in institutioneller Perspektive.
- Schüssler, Ingeborg (2007). Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Theoretische und empirische Analysen zum nachhaltigen Lernen von Erwachsenen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Kursprogramm WBZA PH Zug 2013/14

Auch in diesem Jahr hat das WBZA-Team der PH(Z) Zug ein vielfältiges, interessantes Kursprogramm zusammengestellt. Anfangs April 2013 wird es allen Zuger Lehrpersonen wie gewohnt verteilt.



Infonium hat mit den Mitgliedern des Ausschusses der LWB-Kommission darüber diskutiert, welche Bedeutung Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer hat.

Was war die letzte Weiterbildung, die Sie besucht haben und welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?

Adi Schnüriger: Ich habe einen Kurs zum Thema Google Earth besucht. Der Kurs fand im Kanton Schwyz statt. Ich nutze bewusst immer wieder Angebote in anderen Regionen. Dies führt zu einer Horizonterweiterung. Der Kursleiter war hervorragend und wir erhielten sehr gute Unterlagen. Leider stürzten unsere Computer an diesem Nachmittag mehrmals ab.

Daniela Arnet-Jenny: Ich habe eine Weiterbildung zum Thema Kindernothilfe besucht. Der Kurs war für die Primarstufe ausgelegt. Das Gelernte kann ich aber auch auf der Oberstufe anwenden und natürlich auch als Familienfrau. Der Kurs war sensationell gut. Die Kursleiterin war sehr gut vorbereitet und hatte auf alle Fragen eine passende Antwort.

André Abächerli: Meine letzte Weiterbildung habe ich am Medienausbildungszentrum MAZ in Luzern gemacht. Der eintägige Kurs fand im Rahmen des CAS Öffentlichkeitsarbeit in Bildungsinstitutionen statt. Vom ausgezeichneten Kursleiter wurden wir darauf vorbereitet, den Medien insbesondere in Krisensituationen kompetent Antwort zu geben. Für mich war es eine tolle Erfahrung, einerseits zu merken, wie viele Fettnäpfchen es gibt, in die man bei einem Medienauftritt treten kann. Andererseits habe ich gelernt, dass ich im Voraus wissen muss, welche Kernbotschaften ich platzieren will.

Wie und in welchem Zeithorizont planen Sie Ihre Weiterbildungen bzw. wie gehen Sie jeweils vor?

Adi Schnüriger: In welchem Zeithorizont ich meine Weiterbildungen plane, kommt sehr stark auf das Fachgebiet an. Wenn es um Computerthemen geht, dann ist Weiterbildung für mich eine permanente Angelegenheit. Die Entwicklung ist so rasant, dass ich hier meine Weiterbildungen sehr kurzfristig plane. Vor einiger Zeit habe ich mich auf das Fach Geschichte spezialisiert. Hier besuche ich regelmässig Weiterbildungskurse. Mit der Zeit hat sich einiges Material bei mir angesammelt. Mein vorhande-

nes Wissen gebe ich nun in Form von eigenen Lehrerweiterbildungskursen selber weiter. Leider ist bei uns Lehrpersonen im Stundenplan kein Zeitgefäss für Weiterbildungen eingetragen. Es ist deshalb wichtig, sich immer wieder bewusst Zeit dafür zu reservieren.

Miriam Aegerter: Eine wichtige Rolle spielt bei mir das jährlich stattfindende Mitarbeitendengespräch mit meinen Vorgesetzten. Dort sprechen wir jeweils auch über das Thema Weiterbildung. Meine persönliche Erfahrung ist, dass längere Weiterbildungen nachhaltiger sind als der Besuch von zahlreichen kleineren Kursen.

Nachhaltigkeit ist ein gutes Stichwort. Haben andere ähnliche Erfahrungen gemacht wie Miriam Aegerter bzw. wie nachhaltig sind Ihre Weiterbildungen?

Daniela Arnet-Jenny: Seit ich mir Schwerpunkte setze, sind meine Weiterbildungen nachhaltiger geworden. Ich setze das Gelernte gezielter im Berufsalltag um. Aber nicht jede meiner besuchten Weiterbildungen ist nachhaltig. Der Nutzen ist stark davon abhängig, ob meine Erwartungen im belegten Kurs erfüllt wurden oder nicht.

Adi Schnüriger: Nicht alle vermittelten Inhalte kann man direkt in der Praxis umsetzen. Bei gewissen Themen reicht es mir, wenn ich weiss, dass ich bei Bedarf auf das gewonnene Wissen zugreifen kann. Ich habe aber natürlich auch schon Kurse besucht, bei welchen ich die vermittelten Inhalte eins zu eins in meinem Unterricht einsetzen konnte. Weiterbildungen sind für mich z.T. auch eine Bestätigung, dass ich fachlich noch auf der Höhe bin. Wenn ich sehe, dass andere etwas ähnlich machen wie ich, dann gibt mir dies Sicherheit bei meiner täglichen Arbeit.

Sylvia Bürkler: Für mich sind längere Auseinandersetzungen mit einem Thema nachhaltiger. Wenn man sich zudem über längere Zeit in der selben Gruppe oder im Schulteam austauschen kann, ist der Lernerfolg grösser.

Weiterbildungen sind z. T. sehr zeitintensiv. Wie wichtig ist die jeweilige Unterstützung des privaten Umfelds, ob man nun eine Weiterbildung in Angriff nimmt oder auch nicht?



Daniela Arnet-Jenny: Es ist sehr wichtig, dass man von der Familie mitgetragen wird. Ich arbeite Teilzeit, bin auch Familienfrau und spreche mich jeweils mit meinem Mann ab. In diesem Jahr absolviert er einen CAS. Deshalb besuche ich momentan keine längere Weiterbildung. Grundsätzlich gilt es immer, Familie, Beruf, Freizeit und Weiterbildung unter einen Hut zu bringen. Die Frage, ob eine Weiterbildung leistbar ist, muss ich mir immer stellen.

Stimmen Sie Ihre Weiterbildung bzw. Ihre berufliche Weiterentwicklung auch auf die Ziele des Unterrichtsteams bzw. der Schulgemeinde ab?

Daniela Arnet-Jenny: Die gemeinsame Planung der Weiterbildung im Unterrichtsteam ist eine riesige Chance. Wenn sich ein Team stärkenorientiert weiterentwickelt und das neu erlangte Wissen zusammenfließt, ist dies sehr fruchtbar und entlastend. Manchmal merke ich aber, dass ich mir das Wissen direkt abholen will, mir die Vermittlung über ein Teammitglied nicht ausreicht. Ich nehme mir die Freiheit heraus, Kurse zu besuchen, die jemand im Team bereits absolviert hat.

Adi Schnüriger: Die Unterrichtsteams wurden bei uns erst so richtig formiert. Der Austausch läuft aber bereits recht gut. Bis die Weiterbildungen gemeinsam geplant und abgesprochen werden, braucht es noch Zeit.

André Abächerli: Meine Gespräche mit Schulleitungen aber auch mit Lehrpersonen zeigen mir, dass die Weiterbildung vor Ort an Bedeutung gewinnt. Das Thema «Beurteilen & Fördern» wird zum Beispiel von vielen Unterrichtsteams gemeinsam erarbeitet. Ich finde es sehr positiv, wenn zu einem bestimmten Thema Teams gemeinsam eine Haltung entwickeln.

Was bedeutet dies für die zukünftige Entwicklung des Weiterbildungsangebots der WBZA?

André Abächerli: Erstens wird sich die WBZA stärker auf die Themen der Schulentwicklung fokussieren, die insbesondere durch kantonale Projekte gesteuert wird. Zweitens werden wir in Form von Beratungen vermehrt Weiterbildungsanliegen gemeinsam mit den Schulleitungen entwickeln. Dies bietet uns die Chance, noch besser wahrzunehmen, was die Schulen brauchen und wo sie stehen. Drittens werden zukünftige Weiterbildungsangebote sehr flexibel gestaltet werden. Es gibt nicht mehr fixfertig vorbereitete Kurse, sondern die Inhalte werden je nach vorhandenen Bedürfnissen angepasst. Viertens werden tendenziell längere Weiterbildungen oder Intensivweiterbildungen absolviert. Und fünftens führen oben genannte Punkte dazu, dass das vorhandene Kursangebot reduziert werden wird.

Besteht nicht die Gefahr der Betriebsblindheit, wenn Schulleitungen sich nur noch intern weiterbilden?

Daniela Arnet-Jenny: Es braucht beides. Bei internen Weiterbildungen kann man an gemeinsamen Werten und Haltungen arbeiten. Und sie fördern auch die Teambildung. Externe Weiterbildungen werden Lehrpersonen weiterhin besuchen und so in Kontakt mit anderen Lehrpersonen und somit anderen Perspektiven kommen. Wichtig ist eine gesunde Balance.

Aufgabe der WBZA ist es, ein inhaltlich relevantes und attraktives Weiterbildungsprogramm zu erstellen. Wie findet die WBZA jeweils heraus, welches die relevanten Inhalte sind bzw. wie geht die WBZA bei der Programmgestaltung jeweils vor?

André Abächerli: Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen bisherigen Kursen und neuen Kursen. Bei den bereits durchgeführten Weiterbildungsangeboten können wir uns auf Evaluationen, Anmeldezahlen usw. abstützen. Zudem stehen wir im Austausch mit dem Amt für gemeindliche Schulen des Kantons Zug, damit aktuelle Schulentwicklungsthemen ins Kurs-

Die fünf Interviewpartner/-innen

André Abächerli ist 44-jährig, wohnt in Sarnen, ist ausgebildeter Primarlehrer und hat Pädagogik studiert. Bevor er Leiter des Leistungsbereichs Weiterbildung/Zusatzausbildungen der PHZ Zug wurde, war er Leiter des Didaktischen Zentrums des Kantons Zug.

Miriam Aegerter ist 30-jährig, wohnt in Zug, ist ausgebildete Sekundarlehrerin und hat internationale Kommunikation studiert. Heute arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der PHZ Zug für das Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen sowie für den Leistungsbereich Weiterbildung/Zusatzausbildungen.

Daniela Arnet-Jenny ist 41-jährig, Mutter von zwei schulpflichtigen Kindern und wohnt in Baar. Sie war mehrere Jahre als Inspektorin im Kanton Zug tätig und arbeitet als Lehrerin der Sekundarstufe I (phil. I) in Neuheim.

Sylvia Bürkler ist 58-jährig, hat Erziehungswissenschaften studiert und wohnt in Adligenswil. Sie ist beim Amt für gemeindliche Schulen des Kantons Zug verantwortlich für die Unterrichtsentwicklung, war als Dozentin an der Pädagogischen Hochschule Luzern tätig und leitete das CAS 4–8 Unterrichten in heterogenen Gruppen. Über mehrere Jahre unterrichtete sie an verschiedenen Stufen der Primarschule und arbeitete als Schulleiterin.

Adi Schnüriger ist 51-jährig, wohnt in Baar und ist als Lehrer auf der Sekundarstufe I (phil. II) in Steinhausen tätig. Zudem leitet er diverse Weiterbildungskurse an der PHZ.

Dieses Interview fand während einer Ausschusssitzung statt.

programm einfließen. Was für Kurse wir anbieten, hat oftmals auch mit gefällten Beschlüssen zu tun wie z. B. die Einführung eines neuen Unterrichtsfachs oder Lehrmittels. Inputs erhalten wir auch von Fachleuten von Pädagogischen Hochschulen.

Miriam Aegerter: Dazu unterbreiten uns Externe zusätzliche Weiterbildungsangebote. Alle bei uns eingegangenen Inputs besprechen wir mit Fachgruppen und der LWB-Kommission und setzen jeweils Themenschwerpunkte.

Adi Schnüriger: Ich treffe mich mit Daniela Arnet-Jenny jeweils zu einer Stufensitzung. Dort überlegen wir uns, was für ein Weiterbildungsangebot wir auf der Sekundarstufe brauchen. Dabei stützen wir uns auf unsere Erfahrungen, die wir bei unserer Unterrichtstätigkeit sammeln.

Was macht für Sie eine gute Weiterbildung aus?

Daniela Arnet-Jenny: Sie muss mich fesseln und packen, öffnet mir neue Horizonte und bringt mich auf den neuesten Stand. Ich schätze es, wenn auch wissenschaftliche Aspekte einfließen. Und eine Weiterbildung muss mir natürlich auch Spass machen.

Miriam Aegerter: Eine gute Weiterbildung ist für mich, wenn sie genau dort ansetzt, wo ich gerade stehe. Sie bringt mich weiter und mir gelingt es, den Wissenstransfer zu vollziehen. Wenn ich am Schluss das Gefühl habe, der Zeitaufwand hat sich gelohnt, dann war die Weiterbildung gut.

Sylvia Bürkler: Ich schätze Weiterbildungen, die zum Nachdenken anregen, Lust fürs Umsetzen wecken, den Transfer vom Wissen zum Handeln schaffen. Als Ausgleich zum hektischen Alltag ist es mir besonders wichtig, dass mir eine Weiterbildung Zeit zum Nachdenken ermöglicht.

Damit Weiterbildung «gelebt» werden kann, müssen den Lehrpersonen die entsprechenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Wie sehen diese aus?

Ausschuss LWB-Kommission

Der Ausschuss der LWB-Kommission ist vergleichbar mit einer Geschäftsleitung und setzt sich vorwiegend mit konzeptionellen Fragen zur Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung auseinander. Dem Ausschuss gehören folgende Personen an: André Abächerli (Leitung), Miriam Aegerter, Daniela Arnet-Jenny, Sylvia Bürkler, Claudia Meierhans, Adi Schnüriger und Gisela von Büren.

Die Gesamtkommission beschäftigt sich vorwiegend mit der Planung des Kursprogramms. Neben den Ausschussmitgliedern gehören ihr folgende Personen an: Maria Betschart (Kindergarten), Andrea Inäbnit-Spiekermann (Mittelstufe I), Silvia Bürge-Lacher (Sonderstufe), Barbara Strub (Inspektorat / Sport).

André Abächerli: Im Kanton Zug ist dies klar geregelt. Rund 5% der Jahresarbeitszeit stehen für die Weiterbildung zur Verfügung, wobei die 5% nicht sakrosankt sind. Lehrpersonen und Schulleitungen sollen in Eigenverantwortung mit dieser Vorgabe umgehen.

Daniela Arnet-Jenny: Via Jahresarbeitszeit sind die zeitlichen Ressourcen zwar klar definiert. In der Realität ist es aber oftmals schwierig, neben dem Berufsalltag in ein spezielles Thema einzutauchen und dran zu bleiben. Die finanziellen Ressourcen empfinde ich als grosszügig. Die WBZA-Kurse sind für Zuger Lehrpersonen kostenlos und bei schweizerischen Kursen werden 80% der Kosten übernommen.

In vielen Berufsgruppen ist Weiterbildung mit Karriere bzw. auch Lohnerhöhungen verknüpft. Welche «Belohnungen» erhalten Lehrpersonen, die sich weiterbilden?

Miriam Aegerter: In anderen Ländern gibt es Laufbahnmodelle für Lehrpersonen. Lehrerinnen, Lehrer machen «Karriere», in dem sie zusätzliche Funktionen oder Rollen übernehmen. In der Schweiz gibt es diesbezüglich noch Nachholbedarf.

André Abächerli: Eine Differenzierung im Schulumfeld gibt es bisher insbesondere durch die Schulleitungsfunktion und die ICT-Verantwortlichen. Und es gibt die Praxislehrpersonen. Anderes, durch Zusatzausbildungen erlangtes Wissen wie z. B. Öffentlichkeitsarbeit oder Gesundheitsförderung, wird im Lehrerkollegium noch nicht besonders honoriert bzw. wahrgenommen.

Daniela Arnet-Jenny: Ich werde durch meine Schülerinnen und Schüler belohnt, indem sie meinen Unterricht interessant finden. Weiterbildungen geben mir auch das Gefühl, dass ich noch dabei bin, den Anschluss nicht verpasst habe. Sie geben mir auch Selbstvertrauen, gute Arbeit zu leisten. Und sie führen dazu, dass ich die Freude an der Arbeit nicht verliere.

Die Fragen stellte Luc Ulmer, Leiter Kommunikation & Marketing PHZ Zug



Weiterbildungen sind besonders wirksam, wenn sie einerseits vom Vorwissen, den subjektiven Theorien, Einstellungen, Erwartungen, Zielen und Motivationen der potenziellen Teilnehmenden ausgehen und andererseits den Transfer in die Praxis in den Blick nehmen.

Weiterbildung und Zusatzausbildung umfasst alle Massnahmen, die der Erweiterung und Verbesserung beruflicher Handlungskompetenz dienen. Im Zuge der zunehmend eigenverantwortlicheren Einzelschule richtet sich der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen neben individuellen Bedürfnissen von schulischen Akteuren nach institutionellen, die Einzelschule betreffenden Bedürfnissen sowie nach aktuellen bildungspolitischen Vorhaben und Entwicklungen im Schulsystem. Zudem kann aufgrund von wissenschaftlichen Erkenntnissen der Schul- und Bildungsforschung Bedarf formuliert werden.

Theorie-Praxis-Transfer

Neben den bekannten Zugängen zu Weiterbildungsangeboten für Lehrpersonen entstanden in den letzten Jahrzehnten neue Entwicklungen. Gegenüberstellen lassen sich einerseits Nachfrage- und Angebotsorientierung und andererseits schulexterne zentrale, schulexterne dezentrale und schulinterne Weiterbildung.

Die zentrale Frage dabei ist stets die nach ihrer Wirksamkeit. Was führt zum Erleben von beruflicher Wirksamkeit, zu beruflicher Kompetenz, zum Gewinn von Expertise durch reflektierte Erfahrung, zu Professionalität? Wie gelingt es, dass Lehrpersonen so lernen, dass sie sich in der Praxis beruflich wirksam erleben?

Lehrpersonen, wie erwachsene Lerner überhaupt, bringen in hohem Mass ihre persönlichen und beruflichen Erfahrungen, ihr Wissen und ihr eigenes Selbstverständnis in den Lernprozess mit ein. Während bei Kindern das Neulernen überwiegt, bewirkt die «Lernbiografie» Erwachsener, dass ihr Lernen vor allem ein «Anschlusslernen» ist. Erwachsene Lerner wählen das, was sie aufnehmen, stärker aus, filtern es, bewusst und unbewusst. Dabei gehen sie wesentlich stärker problem- als themenzentriert vor und der Lerneffekt ist eindeutig grösser, wenn die Möglichkeit einer praktischen Anwendung des Gelernten besteht. Neue Kompetenzen werden vor allem durch Praxis erworben, der die Gelegenheit zur Rückmeldung folgt.

Allerdings sollten auch ausreichend theoretische Grundlagen vermittelt werden, damit eine Reflexion der Praxis über die eingefahrenen subjektiven Alltagstheorien hinaus gelingt. Viele beklagen indes, dass trotz meist hoher subjektiver Zufriedenheit von Teilnehmenden mit Seminaren und Kursen die Nachhaltigkeit und die Transferwirkung des Gelernten in die alltägliche Praxis eher gering sind. Es entsteht «Träges Wissen», das im entsprechenden Anwendungsfall nicht adäquat nutzbar gemacht werden kann.

Um dies zu verhindern, sind unterschiedliche methodische Verfahren zu wählen, die den individuellen Lernern helfen, Neues nicht nur auf der kognitiven Ebene anzunehmen, sondern sie auch dazu motivieren, überkommene Denkmuster, Deutungsraster, «mental maps» infrage zu stellen und eventuell eingefahrene Verhaltensweisen abzulegen, die zwar aus subjektiver Sicht mehr oder weniger nützlich bei der Bewältigung der bisherigen Aufgaben gewesen sein mögen, aber für das Handeln in neuen Verantwortungsbereichen oder eine weiterentwickelte Praxis in den bisherigen oft eher ungünstig wären.

Empfehlungen zur Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsangeboten

Die Weiterbildung von Lehrpersonen hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Zentrale Aspekte sind aktuell die Bedarfs-, Praxis- und Nachhaltigkeitsorientierung. Dabei sind zwei Voraussetzungen wesentlich. Zum einen muss Weiterbildung noch stärker eine diagnostische Funktion übernehmen. Um bedarfsgerechte Angebote zu offerieren, müssen Vorwissen, subjektive Theorien, Einstellungen, Erwartungen, Ziele und Motivationen der potenziellen Teilnehmenden ermittelt werden. Sie stellen den Ausgangspunkt für die Planung von Weiterbildung dar und die Lernanlässe müssen an diese anknüpfen. Zum anderen muss die Nachhaltigkeit stärker in den Blick genommen werden. Wie gelingt es, vom Wissen zum Handeln zu kommen, den Transfer von Theorie und Praxis zu vollziehen, das Gelernte in schulisches Handeln umzusetzen? Dabei spielt die Praxisorientierung in der Weiterbildung eine entscheidende Rolle.

Stephan Huber, Leiter Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie IBB

4	Fr	So
5	Fr	So
6	Sa	Mo
7	So	Di
8	Mo	Mi
9	Di	Do
10	Mi	Fr
11	Do	Sa
12	Fr	So
13	Sa	Mo
14	So	Di



Die Pädagogische Hochschule Zentralschweiz (PHZ) kooperiert mit Hochschulen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung im In- und Ausland. Ende November 2012 besuchte PHZ-Mitarbeiter Markus John die Partnerhochschule Rhodes Universität in Südafrika.

Ab August 2013 entstehen aus der PHZ drei selbständige Folgeinstitutionen. Es gilt nun, mit allen Hochschulpartnern die Weiterentwicklungsmöglichkeiten der bisherigen Zusammenarbeit zu klären. Innerhalb des EU-Erasmus-Programms ist die PHZ mit 29 Hochschulen vernetzt. Ergänzend dazu steht sie mit vier weiteren Bildungsinstitutionen in einer Hochschul-Partnerschaft. Eine davon ist die Rhodes Universität in Grahamstown in der Ostkap-Provinz Südafrikas, an der rund 6000 Studierende immatrikuliert sind.

Die zukünftige Zusammenarbeit mit der Rhodes Universität (RU) ist für die PHZ und ihre Folgeinstitutionen vor allem aus einer Langzeitperspektive attraktiv. So wird an der RU die bisher nur knapp einjährige Ausbildung zur Lehrperson (Postgraduate Certificate in Education) voraussichtlich ab 2014 durch eine vierjährige Ausbildung (Bachelor of Education) ersetzt bzw. ergänzt. Mit diesem neuen Ausbildungsprogramm steigt das Interesse an der RU, ihr internationales Mobilitätsprogramm zu vertiefen.

Eine zentrale Rolle nimmt bei jeder Hochschulpartnerschaft die Studierendenmobilität ein. Beim Besuch der Rhodes Universität ging es aber auch darum, weitere Zukunftsperspektiven der Zusammenarbeit zu diskutieren. In Gesprächen mit verschiedenen Verantwortlichen kristallisierten sich insbesondere drei mögliche Entwicklungs- bzw. Zukunftsprojekte heraus.

1. Weiterbildungen für Lehrpersonen beider Hochschulen

Das Potenzial zur wechselseitigen Teilnahme von Lehrpersonen aus Südafrika und der Zentralschweiz an Weiterbildungsangeboten in einem anderen Kultur- und Bildungskontext kann als sehr hoch eingeschätzt werden. Entsprechend gross ist das Interesse an einer Weiterentwicklung solcher Ideen und Möglichkeiten auf beiden Seiten.

2. Zusammenarbeit im Bereich Mathematik-Didaktik

Die Forschungsabteilung Mathematik-Didaktik der RU ist an

einer Zusammenarbeit mit der PHZ sehr interessiert. Die Dozierenden-Mobilität wurde bereits mit wechselseitigen Aufenhalten von Gastdozierenden an der RU und an der PHZ angebahnt. Mit einer guten inhaltlichen und institutionellen Verankerung dieser Gastaufenthalte in Lehre und Forschung ist auch die Lancierung eines gemeinsamen F&E-Projektes im Bereich Mathematik-Didaktik eine spannende Option. Nicht zuletzt könnten davon Studierende beider Hochschulen mit Interesse an Bachelor- oder Masterarbeiten profitieren.

3. Community Engagement Programm

Die Rhodes University führt ein Community Engagement Programm (CEP) mit dem Ziel, dass alle Fakultäten der RU einen Beitrag an die Gemeinschaftsentwicklung von Grahamstown leisten, um die soziale und kulturelle Kohäsion der heterogenen Stadtbevölkerung zu stärken sowie den Zugang zu Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für weniger privilegierte Bevölkerungsgruppen zu verbessern. Im CEP leisten RU-Studierende verschiedener Fakultäten und studentischer Vereine Freiwilligenarbeit in aktuell 35 Township-Projekten. Dabei reicht der Einsatz von Studierenden von Aufgabenhilfe, über Freizeitgestaltung, beruflicher Orientierung, Ausflügen und sportlichen Aktivitäten bis zur fachspezifischen Unterstützung für weniger privilegierte Kinder und Jugendliche der Townships von Grahamstown und Umgebung.

Dieser Ansatz von Gemeinschaftsentwicklung und den damit verbundenen Aufgaben für Studierende der RU ist den Zielen und Aufgaben von PHZ-Studierenden, die im Spezialisierungsfach Pädagogische Entwicklungszusammenarbeit an der PHZ Luzern einen Projekteinsatz in einem Schul- oder Bildungsprojekt der internationalen Zusammenarbeit absolvieren, sehr nahe. Ein Austausch und die Einbindung verschiedener beteiligter Akteure der beiden Programme wurden daher als Weiterentwicklungsmöglichkeit von beiden Seiten gewünscht. Ebenso hoch ist das Interesse an einem Austausch bei den verschiedenen Township-Projekten.

Markus John, Koordinator Hochschulpartnerschaften der PHZ ausserhalb der EU



Fachliche Begleitung zentral

Für die Weiterentwicklung von Nord-Süd-Hochschulpartnerschaften ist die fachliche Begleitung durch erfahrene Expert/-innen mit einer Sensibilität für den Perspektivenwechsel und die Nord-Süd Thematik wichtig. Eine solche Begleitung findet von Beginn weg statt und geht meist Hand in Hand mit fachübergreifenden Interessen an beiden Partnerhochschulen in Forschung, Lehre und Weiterbildung. Eine gute fachliche Begleitung dient nicht zuletzt auch der notwendigen Verankerung von Zielen und Themen der Partnerschaft in der jeweiligen Hochschulinstitution.

Professionalisierung von Mitarbeitenden in der Schuler-gänzenden Betreuung

(cli) Nicht alle Mitarbeitenden in der familien- und schulergän-zenden Betreuung – wie Freizeitbetreuung, Mittagstisch, Hort, Randzeitenbetreuung, Hausaufgabenhilfe – verfügen über eine pädagogische Ausbildung. In einer praxisnahen Weiterbildung im Umfang von 120 Stunden vermittelt die PH Zug dieses pädagogische Grund- und Fachwissen. Die Teilnehmenden machen sich die eigene Grundhaltung bewusst und reflektieren diese. Sie tauschen sich mit den anderen Teilnehmenden über ihre Erfah-rungen aus dem Betreuungsalltag aus, bauen ihre Professiona-lität aus und gewinnen Sicherheit in ihrem Handeln. Damit wird die Betreuungsqualität der Angebote gesteigert. Die nächste Weiterbildung startet im September 2013 an der PH Zug. Alle Informationen zum Inhalt, Kursdaten, Anmeldung und Kontakt: www.zug.phz.ch/schulergaenzende-betreuung

Förderung sprachlich sehr begabter Kinder: Beratungs- und Weiterbildungsangebot

(kfa) Seit mehreren Jahren bieten Deutsch-Dozierende der PH Zug Weiterbildungen für Lehrpersonen an, die in ihren Klassen auch sprachlich sehr begabte Kinder haben. Zum Thema Hoch-begabung und Deutschunterricht ist bisher wenig Vorgefertig-tes erhältlich, dessen Qualität gesichert wäre. Lehrpersonen nehmen darum dieses Beratungs- bzw. Weiterbildungsange-bot gerne wahr. Dabei werden sie befähigt, die Förderung dieser Lernenden zielorientiert anzugehen.

Zuerst erfolgt eine Diagnose: Braucht es Herausforderungen im Lesen, im Texteschaffen, in der Mündlichkeit oder in der Sprachreflexion? Gibt es in einem anderen Sprachbereich De-fizite? Dann kann die Planung einsetzen. Ziele und Zeiträume werden definiert. Anschliessend geht es um die Entwicklung passender Aufgaben. Zum Erstellen dieser Aufgaben wird sprachliches und didaktisches Wissen der Lehrperson aktiviert. Oft ist es möglich, eine Aufgabe für die Klasse so zu gestalten, dass alle Lernenden davon profitieren. Wenn die Aufgabe auf verschiedenen Niveaus bearbeitet werden kann, ist die integ-rative Förderung aller geglückt. Die Dozierenden der PH Zug sind gerne bereit, weitere Interessierte bei der Umsetzung solch komplexer Herausforderungen zu unterstützen.

Ansprechperson: Katarina Farkas (katarina.farkas@phz.ch)



Partnerschaft mit Mazedonischer Universität

(mjo) Die Südosteuropa Universität in Tetovo, Mazedonien, ist eine Partnerhochschule der Pädagogischen Hochschule Zen-tralschweiz. Auf Einladung des Instituts für internationale Zu-sammenarbeit in Bildungsfragen IZB trafen sich Mitte Januar an der Partnerschaft Beteiligte und weitere Interessierte, um den aktuellen Entwicklungsstand der Partnerschaft aus verschiede-nen Perspektiven zu diskutieren. Am Erfahrungsaustausch nahm auch Barbara Rödlach von der Stiftung éducation 21 teil. Die Stiftung koordiniert und fördert im Auftrag der Erziehungsdi-rektorenkonferenz (EDK), des Bundes und der Zivilgesellschaft Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) in der Schweiz und unterstützt Partnerschaftsprogramme zwischen pädagogischen Hochschulen der Schweiz und Lehrerbildungsinstitutionen in Ländern des Ostens und des Südens.

sims-Tagung 2013

(agr) Am 23. Januar 2013 wurde in Zürich die 5. sims-Tagung durchgeführt. Rund 360 Lehrpersonen und weitere Expert/in-nen aus dem Bildungswesen nahmen daran teil und beschäf-tigten sich mit verschiedenen Aspekten des Hörverstehens. Die Tagung wurde vom Zentrum Mündlichkeit der PHZ Zug in Zu-sammenarbeit mit dem Institut für Interkulturelle Kommunika-tion organisiert. Die nächste sims-Tagung findet am 22. Januar 2014 statt zum Thema «Sprachförderung im Fachunterricht». Mehr Informationen: www.zentrum-muendlichkeit.phz.ch/veranstaltungen/archiv/sims-tagung-2013

Erzählfestival 2013 zum Thema «Glück»

(agr) Jede und jeder von uns hat schon mal «Schwein gehabt» und kann Geschichten von seinem «schweinischen Glück» er-zählen. Schulklassen ab dem 4. Schuljahr und Interessierte jeden Alters sind eingeladen, am dritten Erzählfestival des Zentrums Mündlichkeit eigene Geschichten zum Thema «Schwein ge-habt» oder «Glück» zum Besten zu geben.

Mi, 26.6.2013, 9.00–11.30 Uhr, Aula PHZ Zug. Eintritt frei. An-meldungen bis 14.6.2013 an: alexandra.greeff@phz.ch Weitere Infos: www.zentrum-muendlichkeit.phz.ch



(nsc) Vom 26. bis 28. September findet an der PHZ Zug das Schulleitungssymposium (SLS) zu Themen der Schulqualität, Schulentwicklung und des Schulmanagement statt. Das Tagungsthema lautet in diesem Jahr «Herausforderungen und Chancen für Schule und pädagogische Führung». Das SLS greift die verschiedenen Handlungsfelder von pädagogischer Führung thematisch auf:

- Unterricht: Neue Befunde der Unterrichtsforschung, innovative Unterrichtsmethoden, Kompetenzorientierung
- Personal: Umgang mit schwierigen Personalsituationen, Systematisches Personalmanagement, Unterrichtsteams – Zusammenarbeit fördern
- Organisation: Wissensmanagement in innovativen Organisationen, Zeitgemässe Schulentwicklung
- Qualitätsmanagement: Nutzen und Risiken der externen Evaluation, QM-Systeme auf dem Prüfstand
- Kooperation (in einer Bildungslandschaft): Kooperation zwischen dem formellen und informellen Bereich: Möglichkeiten und Chancen, gute Bildung dank System Leadership, Übergänge gestalten

Darüber hinaus gibt es aktuelle Querschnittsthemen:

- Diversity Management: Vielfalt als Chance, Umgang mit Heterogenität – Konsequenzen für Schulmanagement
- Gesundheit: Arbeitsbeanspruchung und -belastung in Schule und Schulleitung: Was sind Risikofaktoren, was kann man tun? Die gesunde Schule, Ressourcenmodell für Schulleitung
- Failing Schools – Besonders belastete Schulen: Schule/ Schulentwicklung in schwieriger Lage, Turnaround von Schulen aus Sicht der Schulverwaltung, Schule in akuter Not – Erfahrungen aus der Praxis
- Professionalisierung von pädagogischen Führungskräften: Innovative Lehr- und Lernarrangements, Wirksamkeit der Fort- und Weiterbildung bzw. Führungskräfteentwicklung, Kompetenzmodellierung von Schulmanagement

Zum SLS 2013 werden mehr als 450 Bildungsexperten aus Schulleitung, Schulverwaltung/Schulaufsicht, Bildungspolitik, Wissenschaft aus rund 30 bis 40 Ländern der Welt erwartet. Die Anmeldung zur Tagung ist bis zum 31. Juli 2013 möglich. Bis zum 31. März 2013 werden Early Bird Tagungsgebühren offeriert. Über das EU Life Long Learning Programm COMENIUS/ GRUNDTVIG ist es zudem möglich, finanzielle Unterstützung für die Teilnahme am Schulleitungssymposium zu beantragen zur Deckung der Tagungsgebühr und der Reisekosten.

Das SLS wird organisiert vom Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie IBB der PHZ Zug in Zusammenarbeit mit Carl Link, eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland, dem Forum Bildung (Schweiz), dem Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Schweiz sowie dem Allgemeinen Schulleitungsverband Deutschlands e.V. Darüber hinaus wird es von weiteren Partnern unterstützt.

Mehr Infos und Anmeldungen unter:
www.Schulleitungssymposium.net/2013



(nsc) Am Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie IBB sind kürzlich folgende Publikationen erschienen:

- **Kooperation: Aktuelle Forschung zur Kooperation in und zwischen Schulen sowie mit anderen Partnern** (Waxmann), herausgegeben von Stephan Huber und Frederik Ahlgrimm. Dieses Buch bietet Einblicke in wichtige aktuelle Forschungsergebnisse und bündelt in gewissem Mass Diskussionsstränge. Implikationen für Forschung und Praxis erfahren besonderes Augenmerk; Konsequenzen für die Theoriebildung und empirische Arbeiten wie auch die schulpraktische Bedeutung werden reflektiert.
- **Jahrbuch Schulleitung 2012** (LinkLuchterhand/WoltersKluwer), herausgegeben von Stephan Huber. Das Jahrbuch Schulleitung fasst wichtige Erkenntnisse zur Qualitätssicherung und -entwicklung zusammen und gibt interessante Anregungen für die eigene Arbeit. Renommierte Autorinnen und Autoren aus Wissenschaft, Bildungspolitik, Schulverwaltung und Schulaufsicht, dem Unterstützungssystem sowie aus der Schul(leitungs)praxis berichten zentrale Befunde und geben anregende Impulse.
- **Failing Schools – besonders belastete Schulen**, Schul-Verwaltung spezial 2/2012, Zeitschrift für Schulleitung und Schulaufsicht (LinkLuchterhand/WoltersKluwer), herausgegeben von Stephan Huber. Die Arbeit mit Failing Schools stellt zweifellos für die verschiedenen Akteure im Schulsystem eine Herausforderung dar, die ohne intensive Kenntnis um Ursachen, Hintergründe und Handlungsoptionen nicht bewältigt werden kann. Die Zeitschrift bietet eine erste Annäherung an das noch wenig beachtete Thema.
- **School leadership that makes a difference: international perspectives, School Effectiveness and School Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice** (Taylor & Francis), herausgegeben von Stephan Huber und Phil Hallinger. This special theme issue of School Effectiveness and School Improvement examines trends in thinking about how school leadership makes a difference in schools around the world.

Symposium Begabung 2013: Persönlichkeit und Hoch-/Minderleistung – was können wir beitragen?

(cli) Was motiviert Menschen und was befähigt sie, Ziele zu entwickeln und umzusetzen, um ihr Leben selbstbestimmt, sinnerfüllt und erfolgreich zu gestalten? In den Referaten und Diskussionsforen wird die Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI) vorgestellt und aufgezeigt, wie diese Erkenntnisse im Schulalltag bzw. der Begabungsförderung umgesetzt werden können.

Sa, 23.3.2013, 8.30–16.30 Uhr, diverse Räumlichkeiten PHZ Zug. Anmeldeschluss: 10.3.2013. Anmeldung und weitere Informationen unter: www.zug.phz.ch/symposium-begabung

Faule Jungen, strebsame Mädchen? Ergebnisse aus der Bildungsforschung

(lul) Über schlechtere Schulleistungen der Jungen wird in Fachkreisen und Öffentlichkeit z.T. heftig diskutiert. Liegt es an «bubenfeindlichem Unterricht», fehlenden männlichen Lehrpersonen, abwesenden Vätern oder an einer Selbstüberschätzung der eigenen Fähigkeiten durch die Schüler? Oder gibt es andere Gründe? Prof. Dr. Elisabeth Grunewald, PH Bern, hat sich unter anderem in einer eigenen Untersuchung mit diesen Fragen befasst und versucht, die Diskussion um benachteiligte Schüler zu versachlichen.

Mi, 10.4.2013, 17.30–18.30 Uhr, Aula PHZ Zug. Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig. Weiter Infos zum Projekt unter: www.faulejungs.ch/projekt





PHZ Zug
Zugerbergstrasse 3
CH-6301 Zug
Tel. +41 41 727 12 40
Fax +41 41 727 12 01
info@zug.phz.ch
www.zug.phz.ch
www.phzg.ch

Schulen St. Michael Zug
© 2013, PHZ Zug

Impressum

Texte

André Abächerli
Katarina Farkas (kfa)
Alexandra Greeff (agr)
Stephan Huber
Markus John
Cornelia Liem (cli)
Nadine Schneider (nsc)
Luc Ulmer (lul)

Redaktion

Luc Ulmer
Nicole Suter

Layout

Nicole Suter

Fotos

Archiv PHZ Zug
Claudio Minutella
Nils Holgersson

Veranstungskalender

Do, 14.3.2013, 13.30–16.00 Uhr, Zugerbergstrasse 3, Zug

Infotag «Lehrerin, Lehrer werden»

Am Informationsnachmittag erfahren Gymnasiast/-innen und Absolvent/-innen der Fachmatura Pädagogik alles Wissenswerte über den Lehrer/-innen-Beruf bzw. das Studienangebot der PH Zug. Es kann zudem der Unterricht besucht werden.

Anmeldung erforderlich: Tel. 041 727 12 40, kanzlei@phzg.ch

Do, 14.3.2013, 18.15–20.00 Uhr, Hörsaal PHZ Zug

Gesprächskompetenz: Vortragswerkstatt «Mündlichkeit im Unterricht»

Carmen Spiegel, PH Karlsruhe, geht in ihrem Vortrag auf grundlegende Aspekte von Gesprächen sowie auf die zwei in fast jeder Unterrichtsstunde vorkommenden sprachlichen Handlungen «Erklären» und «Argumentieren» ein.

Eintritt CHF 15.– (Abendkasse), keine Anmeldung notwendig.

Mehr Infos: www.zug.phz.ch/vortragswerkstatt

Do, 21.3.2013, 18.15–20.00 Uhr, Hörsaal PHZ Zug

Jugend debattiert: Vortragswerkstatt «Mündlichkeit im Unterricht»

Christian Hachen stellt in seinem Referat den Lehrgang «Jugend debattiert» vor und zeigt auf, wie dieser in den Fachunterricht integriert werden kann.

Eintritt CHF 15.– (Abendkasse), keine Anmeldung notwendig.

Mehr Infos: www.zug.phz.ch/vortragswerkstatt

Do, 4.4.2013, 12.00–13.00 Uhr, Kapelle Kollegium St. Michael, Zugerbergstrasse 3, Zug

Lunchtime-Konzert mit dem Gitarrenquartett Cuerdas

Durch den unverstärkten, transparenten und farbenreichen Klang der Gitarre bieten Cuerdas den Zuhörern ein unvergessliches Hörerlebnis. Gespielt werden Werke von Dyens, Walsh, Ruiz-Pipo. Diese Veranstaltung findet in Kooperation mit dem Kollegium St. Michael statt (www.kollegium-stmichael.ch).

Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig. Mehr Infos und Hörproben unter: www.cuerdas.ch

Mo–Do, 22.–25.4.2013, jeweils 19.30 Uhr, Kapelle Kollegium

St. Michael, Zugerbergstrasse 3, Zug

Musical «Crime & Dine»

Studierende des sechsten Semesters mit Vertiefung Musik präsentieren im Rahmen ihres Diplomabschlusses ein selbst-gestaltetes Musiktheater mit Gesang und Musik. Wer sich auf einen entspannten Musicalabend freut, ist bei «Crime & Dine» an der falschen Adresse; viel Krimimusic und ein mysteriöses Verbrechen werden alle bis zum Dessert hellwach halten!

Kollekte, keine Anmeldung notwendig.

Mi, 24.4.2013, 15.10–16.40 Uhr, PHZ Zug, Raum 026

«Chor auf Bewährung»: Was Leidenschaft vermag oder von der Einfachheit einer pädagogischen Vision

Für eine Doku-Soap der besonderen Art suchte das Schweizer Fernsehen einen passionierten Chorleiter. Im «Chor auf Bewährung» sangen neun Bewohner des Jugendheims Aarburg – alles straffällige Jungs – und 13 junge Frauen aus dem Gymnasium Kirchenfeld in Bern. Chorleiter Ben Vatter berichtet von diesem aussergewöhnlichen sozialen und musikalischen Projekt.

Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig.

Mo, 6.5.2013, 15.10–16.40 Uhr, PHZ Zug, Raum 020

E chlyni Chue mit Wanderschue – Dialogisches Gespräch mit Lorenz Pauli

Lorenz Pauli, Schriftsteller und Schausteller, Geschichtenerzähler und Liedermacher, erzählt Geschichten und berichtet, wie man erzählt.

Eintritt frei, keine Anmeldung notwendig. Mehr Infos zu Lorenz Pauli: www.mupf.ch

Ausführliche Informationen zu den Veranstaltungen unter www.zug.phz.ch/veranstaltungen