



Weiterbildung

Stetige Weiterbildung ist nicht nur für den individuellen Lern- und Entwicklungsweg von Lehrpersonen wichtig, sondern auch für Teams und die ganze Schule. Die Schule als Lernort steht in dieser Schwerpunkt-Ausgabe im Mittelpunkt. Angefangen beim Berufseinstieg, der dann gelingt, wenn wichtige Unterstützungsfaktoren vorhanden sind. Dazu gehören auch Partnerschulen, die zukünftigen Lehrpersonen Einblick in die Praxis gewähren und erfahrenen Lehrpersonen wertvolle Impulse geben für ihren Unterricht.

Das Team als lernende Organisation – wie gelingt es, ein ganzes Kollegium auf den Weg mitzunehmen? Das Beispiel der Bezirksschule Wohlen und ihrer «Lernlandschaften» zeigt: Wenn Schulleitung und Lehrpersonen am selben Strick ziehen, lässt sich viel bewegen.

Weiter im «Schwerpunkt»: Zu Wort kommen auch Lehrpersonen, die Einblick in besuchte Weiterbildungen geben oder über Erfahrungen schreiben, die sie im Unterricht weitergebracht haben.

Weiterbildung ermöglicht neue Wege – wir wünschen gutes Gelingen für Ihre Vorhaben!

IRENE SCHERTENLEIB UND
SUSANNE SCHNEIDER

Fotos: Simon Ziffermayer



Die Schulblatt-Redaktorinnen
Irene Schertenleib (links)
und Susanne Schneider.

Inhalt

- 11 Vom Lernort Schule in der Weiterbildung
- 14 Für alle Seiten ein Gewinn
- 18 Sensible Phase Berufseinstieg
- 21 Die Herausforderung liegt im Organisatorischen
- 22 Gehaltvolle Sommerkurse und tolle Stimmung
- 26 Wie Weiterbildung, nur anders
- 28 Nationaler und internationaler Austausch

Was steckt hinter der Steckdose?

Lernwelt Energie:
Experimente
und Workshops

Weitere Informationen
primeo-energie.ch/learnwelt-energie



Um diese Frage zu beantworten, bieten wir Ihnen eine geschickte Kombination aus Workshops und spannenden Experimenten. Alle sind willkommen!

Anmeldung
Montag und Freitag: 9–13 Uhr
Mittwoch: 13–17 Uhr
Telefon: +41 61 415 44 38
Angebote kostenlos

Die Angebote finden in den Werkstätten von Primeo Energie an der Weidenstrasse 5 in Münchenstein und an der Aarburgerstrasse 39 in Olten statt.



Fachhochschule
Nordwestschweiz

Von der Schule zum Beruf

Begleitung von Jugendlichen zwischen Schule, Ausbildung und Erwerbsarbeit
Certificate of Advanced Studies CAS

Die Begleitung Jugendlicher bei Berufswahl und Berufsintegration ist anspruchsvoll. Der gemeinsame Lehrgang der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW und der Pädagogischen Hochschule FHNW vermittelt fundiertes Grundlagenwissen und ermöglicht in engem Praxisbezug die Erweiterung Ihrer Handlungskompetenzen. Wählen Sie Ihr optimales Profil.

Profil A: Fachlehrer/Fachlehrerin Berufswahlunterricht EDK; September 2022 bis November 2023

Zielgruppe: Lehrpersonen mit Lehrberechtigung auf der Sek I oder II, die Berufliche Orientierung erteilen und/oder für die Berufswahl an der Schule verantwortlich sind.

Profil B: Berufsintegrationscoach; September 2022 bis November 2023

Zielgruppe: Sozialarbeitende, Lehrpersonen, andere Fachpersonen, die Jugendliche in schulischen, sonder-schulischen oder berufspraktischen Brückenangeboten, Motivationssemestern oder sozialpädagogischen Massnahmen begleiten.

Informationsabend für beide Profile: Diese finden laufend online statt, Auskunft bei jeannette.ritschard@fhnw.ch und auf der Webseite.

Information/Anmeldung

Jeannette Ritschard, Kurskoordinatorin, T +41 61 228 59 37, jeannette.ritschard@fhnw.ch

www.fhnw.ch/soziale-arbeit/weiterbildung

www.fhnw.ch/wbph-cas-vsbs

Vom Lernort Schule in der Weiterbildung

Die Schule hat als Lernort in der Weiterbildung eine wichtige Bedeutung für Lehrpersonen, pädagogische Fachpersonen und Schulleitende.

Lernorte kennen wir hauptsächlich aus der Berufsbildung oder im Sinne der ausserschulischen Lernorte, die für den Unterricht nutzbar gemacht werden können. Ja, die Schule selbst ist ein Lernort, wobei wir meistens zunächst die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler vor Augen haben.

In der Tradition der beruflich betrieblichen Weiterbildung kann die Schule auch als ein Lernort für alle, die dort arbeiten, bezeichnet werden. Gerade für die pädagogischen Tätigkeiten bieten Schule und Unterricht zahlreiche Möglichkeiten des Lernens im beruflichen Kontext. Gut eingebunden entsteht ein Miteinander aus gestalteten Weiterbildungssituationen und informellem Lernen in der Arbeit.

Die Rolle des informellen Lernens im Lauf der Zeit

Das sogenannte «informelle Lernen» hat seine Wurzeln im 19./20. Jahrhundert mit der Konnotation «Lernen ausserhalb der Schule», beziehungsweise übertragen auf die Weiterbildung «ausserhalb eines organisierten Lehr-Lern-Settings». Hierzu zählen beispielsweise: Ausprobieren, das Lernen von Kolleginnen und Kollegen oder das Lesen von Fachzeitschriften.

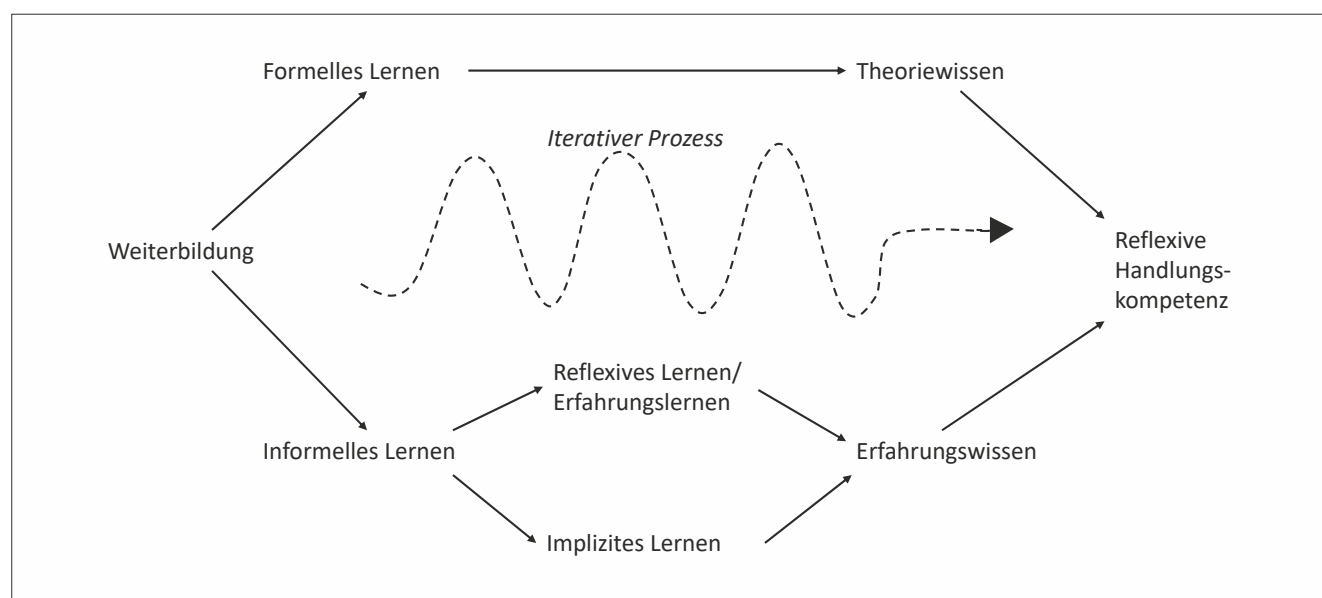
«Lernen in der Arbeit» ist seit den 1990er-Jahren ein wichtiges Stichwort für das informelle Lernen. Es geht darum, dass die Ausführung der eigenen professionellen Tätigkeit ebenfalls Lerngelegenheiten bietet, wie auch

formalisierte Settings, die von einem Bildungsanbieter organisiert werden. Die Ausbildung und das Studium von Lehrpersonen haben dieses Prinzip seit jeher als Wechselverhältnis gestaltet. «Lernen in der Arbeit» bringt nun also die Schule als Lernort für die dort tätigen Lehrpersonen, Fachpersonen und Schulleitenden in Position. Und einige Schulleitende und Kollegien nutzen dies auch aktiv für ihre Weiterbildung, respektive für die Gestaltung von Lernumgebungen oder -prozessen, die während der eigenen pädagogischen Tätigkeit präsent sind.

Das «Lernen in der Arbeit» passiert in der jeweiligen Tätigkeit und führt zu Erfahrungswissen, beziehungsweise kann Theoriewissen anreichern. Umgekehrt findet formelles Lernen in ausdrücklich dafür gestalteten Lernsettings statt und führt zu Theoriewissen. In den formell gestalteten Situationen entsteht allerdings ebenfalls Erfahrung.

Das sogenannte implizite Lernen als Teil des informellen Lernens erfolgt ohne weitere Aufmerksamkeit. Reflexives Erfahrungslernen ist hingegen explizit – man kann über den eigenen Lernprozess sprechen. In diesem Modell sind formelles und informelles Lernen also keine Gegensätze, sondern zwei Seiten einer Medaille: Erst in Kombination von Theorie- und Erfahrungswissen führt es zu reflexiver Handlungskompetenz.

Quelle: in Anlehnung an Dehnbostel 2015



Informelles und formelles Lernen führt im iterativen Prozess zu reflexiver Handlungskompetenz.

Überträgt man dieses Modell auf die Schule als Lernort für die Weiterbildung, lassen sich Erfahrungslernen, schulinterne Weiterbildung und Weiterbildungsangebote an der Pädagogischen Hochschule gegenseitig bereichernd miteinander kombinieren.

Weiterbildung als wiederkehrendes Eintauchen in die Berufswirklichkeit

Die Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule FHNW hat sich dem Prinzip der «iterativen Bildung» verschrieben (vgl. Kraus 2017). Das immer wiederkehrende Eintauchen in die Berufswirklichkeit ist ein wichtiger Bestandteil, auf den beim formellen Lernen wieder eingegangen wird. Damit entsteht eine Kombination entlang der Berufsbiografie, die Lernen in extra dafür vorgesehenen Settings kombiniert mit dem «Lernen in der Arbeit». Der «Lernort Schule» gewinnt damit eine sehr wichtige Bedeutung für die dort tätigen Fachpersonen ebenso wie für die Pädagogische Hochschule, die diese Berufswirklichkeit immer wieder einbinden und spiegeln kann.

Organisationsformen und Lernarrangements

Die angesprochene Kombination findet in «unterschiedlichen Organisationsformen und Lernarrangements statt. Dafür stehen (...) Lernorganisationsformen wie Coaching, Qualitätszirkel, Lerninseln, Communities of Practice, eLearningformen und Barcamps» zur Verfügung (vgl. Dehnbostel 2015, S.71). Es geht um einen bewussten Rahmen, der das Lernen der Mitarbeitenden fordert und fördert. Einige Formen sind im schulischen Kontext bereits etabliert, wie zum Beispiel Peer-Hospitation, Co-Teaching oder Unterrichtsteams.

Weiterbildung kann vor diesem Hintergrund sehr unterschiedliche Perspektiven einnehmen:

- Beratung für die Gestaltung eines lernförderlichen «Betriebs»
- Individuelles Coaching zur Nutzung des Lernorts Schule
- Formelle Weiterbildungssettings, die auf das Erfahrungslernen der Teilnehmenden zurückgreifen im Modus der Iteration, ist als Setting sogar so angelegt
- Schulinterne Weiterbildung, welche innerhalb des Lernorts Schule im Sinne eines betrieblichen Lernorts stattfindet
- Anerkennung von Kompetenzen, die in informellen Lernsettings erworben wurde für einen formalen Weiterbildungsabschluss

Wie ausgeführt bieten die Hochschule und die berufliche Praxis am Lernort Schule sehr unterschiedlich gelagerte Lernangebote. Gegenseitig führen sie zu fundierter, transferierbarer Handlungskompetenz, welche Handlungen auch abrufen und begründen kann.



Foto: zVg

zur Person

PROF. DR. MARKUS WEIL

Prof. Dr. Markus Weil leitet das Zentrum für Organisationen im Schulfeld an der Pädagogischen Hochschule FHNW. Thematisch hat er sich mit beruflich betrieblicher Weiterbildung beschäftigt – insbesondere mit KMU und ihren Herausforderungen bei der Gestaltung von produktiven Lernumgebungen im beruflichen Handeln.

Quellen

- Dehnbostel P. (2015). Informelles Lernen in der betrieblichen Bildungsarbeit. In: Rohs M. (Hrsg.) Handbuch Informelles Lernen. Springer NachschlageWissen. Springer VS: Wiesbaden, S. 343-364. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06174-6_41-1
- Kraus, K. (2017). Bildung im Modus der Iteration – Überlegungen zur professionellen Entwicklung von Lehrpersonen und zum Beitrag von Hochschulen und Schulfeld. In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 35(2), S. 287-300. URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-169845 - DOI: 10.25656/01:16984

MARKUS WEIL
PH FHNW

Für alle Seiten ein Gewinn

Als Paul Bitschnau Schulleiter in Wohlen wurde, wollte er etwas bewegen: Heute sind die Lernlandschaften an der Bez Wohlen etabliert – auch dank Unterstützung des IWB.

Irene Schertenleib: Über die Lernlandschaften (vgl. Box S. 15) an der Schule Wohlen konnte man einiges lesen – das Pilotprojekt, das auf das selbstorganisierte Lernen von Schülerinnen und Schülern setzt, ist in Wohlen fest installiert. Wie kam es zum Projekt?

Paul Bitschnau: Wir sprachen im Kollegium oft darüber, was guter Unterricht ist und fragten uns: Wie soll die Schule der Zukunft aussehen? Eine Gruppe von Lehrpersonen sah sich verschiedene Schulen an, die uns mit ihren Konzepten tief beeindruckten, zum Beispiel Herisau. Als wir an der Bez Wohlen einen provisorischen Schulraum – ein ehemaliges Grossraumbüro – erhielten, nutzten wir die Chance: Wir unterteilten den Raum nicht in kleine Klassenzimmer, sondern richteten ihn als Lernlandschaft für zwei Klassen ein, in der Schülerinnen, Schüler und Lehrpersonen eine «Community of learning» bilden. Was klein begann, ist heute nicht mehr wegzudenken: Nächstes Schuljahr stellen wir an der Bez komplett auf Lernlandschaften um.

Hatten Sie das Kollegium von Anfang an Bord mit den Lernlandschaften?

Nein, es gab durchaus kritische Stimmen.

Wie konnten Sie diese überzeugen?

Das hat wirklich mit den Weiterbildungen zu tun, die wir mit Schul- und Weiterbildungscoach John Klaver vom IWB durchführten zum Thema Selbstorganisiertes Lernen (SOL). Es war uns ein Anliegen, den Schülerinnen und Schülern eine echte Möglichkeit zum selbstständig Arbeiten geben zu können. Dafür bietet sich die Lernlandschaft an. Das Konzept überzeugte und es fanden sich immer mehr Schülerinnen und Schüler, die sich

für die Lernlandschaften anmeldeten. Auch viele Lehrpersonen liessen sich auf dieses neue Setting ein. Nicht alle Lehrpersonen wollen in Lernlandschaften arbeiten und es hat deswegen auch Abgänge gegeben. Es haben sich jedoch unterdessen junge Lehrpersonen beworben, gerade weil sie in der Lernlandschaft arbeiten wollen.

Wie kommen die Lernlandschaften bei den Schülerinnen und Schülern an?

Eine Masterarbeit während des Pilotprojekts hat gezeigt, dass sie die Freiheiten, die sie im neuen System haben, enorm schätzen. Dies spiegelt sich auch im stetig steigenden Bedürfnis: Auf das Schuljahr 2021/22 meldeten sich von den 150 Erstbezierinnen und Erstbezielern nur 13 nicht für die Lernlandschaft an – die Teilnahme ist freiwillig. Das Konzept überzeugt, Kinder, Eltern und Lehrpersonen stehen dahinter.

Sie haben John Klaver erwähnt, Schul- und Weiterbildungscoach für integrative Schulungsform und Unterrichtsentwicklung an der FHNW – wie begleitete er den Prozess?

John Klaver war für uns immer wieder eine wichtige Ansprechperson im Zusammenhang mit dem Selbstorganisierten Lernen. Unsere Q-Gruppe sprach sich mit ihm ab rund um die Einführung der Lernlandschaften. Gemeinsam mit ihm gleisten wir Weiterbildungen zu SOL oder Feedback auf und installierten eine Supervision, welche dreimal jährlich stattfindet. Mit einer Arbeitsgruppe nehmen wir zudem am Projekt «Kompetenzorientiertes Lerncoaching» teil. John Klaver begleitete uns während sieben Jahren, wobei wir sehr davon profitieren konnten, dass er nicht nur selber Weiterbildungen gab, sondern auch auf viele Jahre Erfahrung als Lehrperson zurückgreifen konnte.



zur Person

PAUL BITSCHNAU

Paul Bitschnau (*1964) war viele Jahre Lehrer an der Bezirksschule, 2014 wurde er Schulleiter der Bezirksschule Wohlen. Seit 2021 hat er zusammen mit Franziska Walti das Präsidium der Schulleitungskonferenz der Schule Wohlen inne. Er ist Mitglied der Schulkommission der Kantonsschule Wohlen. Bitschnau lebt in Windisch, ist verheiratet und Vater zweier Kinder.

Das IWB unterstützte uns auch massgeblich bei der Einführung des neuen Aargauer Lehrplans. 2016 und 2018 konnten wir zwei grosse Weiterbildungsanlässe am Campus der PH FHNW für die ganze Schule Wohlen organisieren – rund 300 Lehrpersonen nahmen daran teil. 2020 fand ein solcher Anlass an der Schule Wohlen selber statt. Inhaltlich ging es um lernwirksames Unterrichten sowie kompetenzorientierte Lernaufgaben, kompetenzorientiertes Beurteilen und Bewerten, denn die Einführung des Lehrplans 21 lief parallel zum Aufbau unserer Lernlandschaften.



Aus Wohlen nicht mehr wegzudenken: die Lernlandschaften, in denen Schülerinnen und Schüler wie Lehrpersonen selbstständig und im Austausch arbeiten.

Das IWB unterstützte uns grosszügig, was wir sehr zu schätzen wissen.

Wo sehen Sie heute den Weiterbildungsbedarf für die Bez Wohlen?

Wir beschäftigen uns im Schulprogramm in den kommenden drei Jahren mit den Themen Beurteilen und Bewerten sowie überfachliche Kompetenzen. Besonders richten wir den Fokus auf das Lerncoaching. Anfang Oktober fand ein erster Weiterbildungsanlass für alle Lehrpersonen der Bezirksschule zu Coachinggesprächen statt. In Coachinggesprächen mit Jugendlichen erfahren sie viel über deren Lernen und es wird auch klar, welche eigenen Ressourcen sie mitbringen, wo aber auch Entwicklungsbedarf besteht. In den Gesprächen kommt auch Persönliches zur Sprache. Ich habe in diesem Jahr Ressourcen für die Coachinggespräche gesprochen: Jeder Klassenlehrperson der ersten Bez steht eine Lektion für Coachinggespräche zur Verfügung, in der zweiten und dritten Bez ist es eine halbe Lektion.

Und wohin führt die Lern-Reise weiter?

Es gibt auch sieben Jahre nach der Einführung der Lernlandschaften noch Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Die Lernlandschaften gehören zur Oberflächenstruktur des Lernens. Wir haben den Ort, die Lernorganisation, die Teamzusammensetzung definiert. Um noch stärker auf die Tiefenstruktur des Lernens zu fokussieren, werden wir uns mit den Themen kognitive Aktivierung, konstruktive Unterstützung – Lerncoaching ist ein Element davon – und effektive Klassenführung, welche unter anderem einen hohen Anteil echter Lernzeit ermöglichen soll, beschäftigen.

Was würden Sie heute einer Schulleiterin empfehlen, die mit Lernlandschaften beginnen will?

(Überlegt) Ich glaube, es braucht Mut und einen langen Atem. Sie muss auch die richtigen Leute an Bord haben, die die Idee mittragen. Ist dies nicht der Fall, hat sie keine Chance.

Lernlandschaften in Wohlen

Im Zentrum der Lernlandschaft steht das Selbstorganisierte Lernen (SOL). Es berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler und ermöglicht im Vergleich zu herkömmlichem Unterricht eine bessere Förderung zahlreicher Fähigkeiten. Neben Inputlektionen, die von der Lehrperson gesteuert werden, arbeiten Schülerinnen und Schüler an Aufträgen, eigenen Projekten mit Betreuung der Lehrpersonen. Letztere sind auch während der eigenen Vor- und Nachbereitung anwesend in der Lernlandschaft. Die Bezirksschule Wohlen führt mittlerweile fünf Lernlandschaften mit insgesamt elf Klassen. In Zukunft werden es sechs Lernlandschaften mit je drei Klassen sein. Mit der Sanierung und einem Teilneubau des Bezirksschulhauses, was 2026 abgeschlossen sein sollte, wird den architektonischen Anforderungen an Räumlichkeiten für Lernlandschaften Rechnung getragen.

IRENE SCHERTENLEIB
Redaktorin Schulblatt

Microsoft Teams Education

Die digitale Transformation stellt Schulen und Lehrpersonen vor grosse Herausforderungen. Neue Tools bieten zahlreiche Möglichkeiten im Schul- und Arbeitsalltag. Kurse sollen nun gezielt die Sicherheit in der Anwendung und damit auch die Akzeptanz steigern.

Dr. Christoph Gütersloh, der Kanton Basel-Stadt hat 2019 beschlossen, an allen Volksschulen Microsoft Teams einzuführen. Was bedeutet dieser Entschluss für die Schulen?

Die Einführung von MS Teams ist nur ein Aspekt im Zuge der Digitalisierung. Neben diversen weiteren Diensten und Programmen erhalten die Schüler/-innen ab der 5. Klasse (genauso wie Lehr- und Fachpersonen) ein persönliches Arbeitsgerät zur Verfügung gestellt. Das Projekt «Schulen in einer digitalen Welt» repräsentiert einen Veränderungsprozess, der sowohl die Zusammenarbeit und Kommunikation des Kollegiums als auch den Unterricht betrifft.

Gemeinsam mit Swisscom schulen Sie Lehrpersonen im Umgang mit MS Teams. Warum ist das nötig?

Durch die oronabedingte Schliessung im Frühjahr 2020 haben viele Schulen auf die Videokonferenz-Funktionen von MS Teams zurückgegriffen. Heute hat sich MS Teams vielerorts etabliert. Lehrpersonen haben sich selbstständig in die Anwendung eingearbeitet. Dort, wo es noch der Unterstützung bedarf, helfen unsere Kurse weiter.

Ist das Schulen des Lehrpersonals nicht eigentlich Aufgabe der Pädagogischen Hochschulen?

Die Pädagogischen Hochschulen sollen in der Grundausbildung ein Verständnis vermitteln, wie die Digitalisierung das Lehren, Lernen und Arbeiten in der Schule verändert. Die Weiterbildung von Lehr- und Fachpersonen und die Unterstützung der Schul- und Unterrichtsentwicklung ist im Stadtkanton die Aufgabe vom Pädagogischen Zentrum Basel-Stadt. Wir fördern, neben didaktischen Weiterbildungen,

auch die Kompetenzen im Umgang mit einzelnen Programmen. Bei MS Teams arbeiten wir mit Swisscom zusammen.

Wie stehen Lehrpersonen Ihrer Einschätzung nach den digitalen Entwicklungen gegenüber?

Grundlegend beobachte ich eine grosse Offenheit gegenüber dem Thema Digitalisierung. Ich glaube, es gibt nur noch wenige Lehrpersonen, welche die Gegenwarts- und Zukunftsbedeutung der Digitalisierung für die Schüler/-innen nicht sehen.

Wo profitieren Kursteilnehmende besonders?

Lehrpersonen, die noch nicht viel Erfahrung mit kollaborativen Werkzeugen oder Videokonferenzen haben, gewinnen in den Kursen viel Sicherheit.

Wie wird MS Teams in den Schulen eingesetzt?

Anfangs wurde die Videokonferenz-Funktion am stärksten genutzt. Die Bandbreite bei den weiteren Funktionen ist sehr gross. So gibt es Lehrpersonen, die beispielsweise forschendes oder selbstgesteuertes Lernen in Projekten über die OneNote-Funktionen abbilden. Lehrpersonen können so schnell und individuell Feedback geben, was ein sehr lernwirksames Vorgehen ist und ohne die digitale Unterstützung sehr viel Aufwand bedeuten würde.

Welche Verbesserungswünsche richten Sie an Swisscom hinsichtlich künftiger Kurse?

Ich glaube, die Herausforderung liegt darin, dass sich die Kompetenzen der Teilnehmenden stark unterscheiden. Man muss individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen eingehen können. Das funktioniert aber schon sehr gut.

Was möchten Sie noch loswerden?

Die Digitalisierung ist ein Veränderungsprozess, der die ganze Schule betrifft. Wenn man es nur als Aufgabe der Kompetenzentwicklung sieht, dann greift dies zu kurz.



DR. CHRISTOPH GÜTERSLOH
Co-Leiter Weiterbildung, Schul- und Unterrichtsentwicklung
beim Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt,
Pädagogisches Zentrum PZ.BS

**Weiterbildung für Lehrpersonen
«Microsoft Teams Education»**

Swisscom vermittelt in drei modular aufgebauten Grundlagenkursen für Lehrpersonen (Modul 1 «Entdecken», Modul 2 «Einsetzen» und Q&A Workshop «Verbessern») Tipps und Tricks zu einer effizienten Arbeitsweise mit Microsoft Teams. Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter swisscom.ch/ms-teams-education



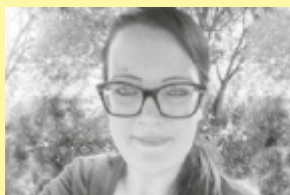
Fotos: zlg



Jacqueline Stauffer

Sekundarlehrerin Grenchen

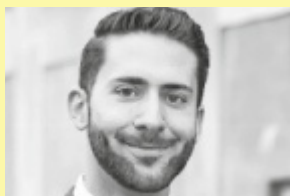
Vor Kurzem besuchte ich den Impulstag für die Sekundarstufe vom Klett und Balmer Verlag in Olten. Das Eröffnungsreferat von Prof. Dr. Lutz Jäncke über Lernen, Leistung und Selbstdisziplin von Jugendlichen hat mich sehr fasziniert. Es wurde mir wieder bewusst, welche Punkte entscheidend sind für die Motivation und die Schulleistungen der Schülerinnen und Schüler. Das Referat gehört sicher zu den Highlights aller meiner bisher besuchten Weiterbildungen.



Sandra Schneider

Lehrerin ISM und HP HPSZ Solothurn

Ich finde Weiterbildungen grundsätzlich sehr wertvoll, schliesslich hat man nie ausgelernt. Besonders in Erinnerung geblieben sind mir Weiterbildungstage, die ich an der Akademie für Lerncoaching gemacht habe. Das Wissen über Lernmotivation und Lernstrategien kann ich übergreifend in meiner Förderung anwenden. Auch das Lerncoaching ist ein Ansatz, den ich gerne nutze und von dem ich finde, dass er in der Schule mehr praktiziert werden sollte.



Raffael Kurt

Sekundarlehrer Biberist

Ich habe im letzten Jahr eine Weiterbildung zur Praxislehrperson an der PH FHNW abgeschlossen. Nachdem ich in meiner Ausbildung selber zahlreiche Praktika bei tollen Lehrpersonen machen durfte, ist es mir nun ein Anliegen, meine Erfahrungen weiterzugeben und jungen Lehrpersonen den Berufseinstieg zu erleichtern. Die Weiterbildung hat mich in dieser Tätigkeit unterstützt, da ich gelernt habe, wo ich manchmal genauer hinsehen muss, um Studierende optimal im Praxisalltag begleiten zu können.

Illustration: Laura Jurt

Sensible Phase Berufseinstieg

Mit dem Berufsanfang sind viele schöne Momente verbunden, aber es gilt auch, vielen Erwartungen gerecht zu werden. Welche Unterstützungsfaktoren helfen, damit er gelingt?

Die Zeit der Ausbildung ist erfolgreich beendet und eine «neue» Lehrperson kann endlich selbstverantwortet unterrichten, eigene pädagogische Impulse setzen und die Schulentwicklung aktiv mitgestalten. Gleichzeitig werden zahlreiche Erwartungen an eine berufseinsteigende Lehrperson gestellt: von den Schülerinnen und Schülern sowie deren Erziehungsberechtigten, von den Kolleginnen und Kollegen und von den Vorgesetzten.

Der Berufseinstieg ist eine anspruchsvolle und bedeutsame Phase, in der viele Alltagsaufgaben in vollem Umfang und eigenverantwortlich bewältigt werden müssen. Unterstützung in dieser sensiblen Phase kann vor allem die Schule, das heisst die Schulleitung und das Kollegium, bieten. Bereits bei der Anstellung einer berufseinsteigenden Lehrperson ist es sinnvoll, diese sensible Phase zu berücksichtigen und der Lehrperson zu kommunizieren, dass Berufseinsteigenden im Rahmen der Schulentwicklung eine besondere Bedeutung und somit spezielle Aufmerksamkeit zukommt. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass berufseinsteigende Lehrpersonen kompetent und engagiert unterrichten. Die besondere Aufmerksamkeit brauchen sie nicht, weil sie schlecht unterrichten. Sie sollen aufmerksam und wertschätzend begleitet werden, mit dem Ziel, ihre Kompetenz, ihr Engagement und ihre Gesundheit zu erhalten.

Was hält Lehrpersonen in der Schule?

Ist der Berufseinstieg geschafft, gilt es, zufrieden und gesund im Beruf zu bleiben. Was hält Lehrpersonen in der Schule? Welche Belastungen warten auf sie und welche Ressourcen gibt es auf Schulebene? Eine letztjährig erschienene Studie (vgl. Angabe am Schluss des Textes) befasste sich mit diesen Fragen.

Die WahLis-Studie zeigt auf, dass es erhebliche Unterschiede gibt zwischen einzelnen Schulen hinsichtlich der Belastungen und der Wahrnehmung rund um die berufliche Rolle. In einzelnen Schulen fallen die Belastungen durch Überforderung durch zu viele Aufgaben und widersprüchliche Anforderungen deutlich

höher aus als in anderen. Auch die Unterstützung durch die Schulleitung und das Kollegium werden in den Schulen unterschiedlich wahrgenommen. Zeigen sich Unterschiede zwischen den Schulen hinsichtlich Belastungen und sozialen Ressourcen bedeutet das, dass diese Faktoren prinzipiell gestaltbar sind und Ressourcen aufgebaut und Belastungen verringert werden können. Dadurch kann direkt Einfluss genommen werden auf die jeweilige Situation im Team oder der einzelnen Person, was wiederum die Eingebundenheit der Lehrpersonen stärkt und die Schulqualität langfristig verbessert.

Wichtige Unterstützungsfaktoren

Ein Ergebnis dieser Studie bezieht sich auf die Phase des Berufseinstiegs und nennt die folgenden Unterstützungsfaktoren:

- Je tiefer die Rollenüberlastung und je klarer die Anforderungen, desto höher ist die berufliche Eingebundenheit.
- Die Unterstützung durch das Kollegium ist der zentrale Faktor, dass sich Berufseinsteigende beruflich eingebunden fühlen. Sie minimiert ausserdem die Unklarheit der eigenen Rolle.
- Die Schulleitung wirkt indirekt: Sie beeinflusst die Möglichkeiten der Team-Unterstützung und minimiert die wahrgenommene Überlastung der Rolle.
- Im Berufseinstieg spielen die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen eine bislang ungeklärte Rolle für die berufliche Eingebundenheit.

Ebenfalls in dieser Studie werden konkrete Ansatzpunkte skizziert für Massnahmen in Handlungsfeldern, die für die Belastungen rund um die berufliche Rolle und die wahrgenommene Unterstützung besonders relevant sind:

- Arbeitsorganisation und -gestaltung.
- Zusammenarbeitsstrukturen in Teams, Tempo in der Umsetzung von Reformen, effiziente Sitzungsplanung.
- Soziale Beziehungen: Kommunikation, Kooperation im Team, Führungsverhalten, Wertschätzung, Feedback.

- Personalentwicklung: individuelle Beratung unter- und überforderter Lehrkräfte, Trainings und Weiterbildungen zur Stärkung der personalen Ressourcen und der Resilienz der einzelnen Personen und Teams.

Belastungen und Ressourcen

Mit den genannten Ansatzpunkten ist es möglich, die berufliche Eingebundenheit systematisch und wirksam positiv zu beeinflussen. Lehrpersonen im Berufseinstieg, die über wenig Routine und Erfahrung verfügen und oft hohe Ansprüche an sich selbst stellen, brauchen Klarheit in den Verantwortlichkeiten und in der beruflichen Rolle. Durch gezielte Entlastung in einzelnen Aufgaben und die Unterstützung durch das Kollegium können Belastungen verringert werden. Ressourcen werden durch die Empfehlung individueller Weiterbildungen und die Wahrnehmung von Beratungs- und Begleitungsangeboten gestärkt. Bei der Gestaltung schulischer Prozesse sollte immer beachtet werden, welche Auswirkungen sie auf die Belastungen und Ressourcen des Teams haben. Lehrpersonen sollten ihre beruflichen Aufgaben so bewältigen können, dass sie langfristig gesund und motiviert ihren Beruf ausüben können.

zur Person

REGULA BLÖCHLINGER

Regula Blöchlinger ist Themenverantwortliche für den Berufseinstieg am Institut Weiterbildung und Beratung IWB und Dozentin für Pädagogik an der Pädagogischen Hochschule FHNW. Thematisch hat sie sich unter anderem mit dem Umgang von schwierigen Schulsituationen und der Gesunderhaltung von Lehrpersonen beschäftigt.

Zitationshinweis

Sandmeier, A. & Mühlhausen, J. (2020). Was hält Lehrpersonen in der Schule? (WahlIS-Studie). Belastungen und Ressourcen auf Schulebene. Goldau: Pädagogische Hochschule Schwyz. DOI: 10.5281/zenodo.3595206

REGULA BLÖCHLINGER
Dozentin IWB, PH FHNW

Stimmen von Lehrpersonen

Fotos: zlg



Pascal Beljean

Sekundarlehrer Grenchen

Seit den Sommerferien geniesse ich den CAS Theaterpädagogik der FHNW und PHZH. Ich erfahre sehr viel über meine eigene Mimik, Körperhaltung und Präsenz und erhalte Einblick in Regie und Bühnenarbeit. Die spielerischen Theaterübungen kann ich eins zu eins in die Berufswahl und andere Fächer einfließen lassen. Dies stärkt die Auftrittskompetenz der Schülerinnen und Schüler und schult ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung. Eine rundum tolle Weiterbildung, die hoffentlich noch grossen Einfluss auf die kommenden Schultheater in Grenchen haben wird!



Rafael Ingold

Primarlehrer Härkingen

Noch immer profitiere ich von einer schulinternen Weiterbildung zum Thema «Lernen sichtbar machen». Dabei ging es auch um Mindsteps. Die grosse Auswahl an Übungen und die Benutzerfreundlichkeit der Plattform mit Aufgabensammlungen zur Unterstützung des kompetenzorientierten Lernens überzeugten mich. Die Kinder erhalten eine sofortige Rückmeldung zu ihrem Lernfortschritt in einem bestimmten Thema. Mindsteps ist fester Bestandteil meines Unterrichts geworden.



Regula Luterbacher, Gaby Schuler

Fachlehrerinnen Technisches Gestalten, Derendingen

«Gemeinsam – ein gutes Team», dies zeichnet unsere Zusammenarbeit in der gleichen Gemeinde aus. Aus diesem Grund besuchten wir gemeinsam eine fachspezifische Weiterbildung. Christoph Brandenberger hat uns mit LED Lichtern, Lötten und dem Herstellen von Verbindungen vertraut gemacht und uns ermutigt, vermehrt Holzbearbeitungsmaschinen im Unterricht einzusetzen. Die Weiterbildung hat uns ein neues Gebiet eröffnet, indem es gilt, Neues auszuprobieren und zu wagen. Dazu gehört, die grossen Maschinen in unserem Werkraum besser und fachgerechter zu nutzen.

weiter|bilden

Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen und Schulleitungen

Finden Sie alle aktuellen
Angebote aus dem laufenden
Weiterbildungsprogramm.

www.fhnw.ch/wbph

Insertionspreise Schwerpunkt-Ausgaben 2022

1/1 Seite	4-farbig	2300 Franken
1/2 Seite	4-farbig	1400 Franken
1/4 Seite	4-farbig	800 Franken
2. oder 4. Umschlagseite		2500 Franken
Publireportage	4-farbig	2300 Franken
Lose Beilagen	bis 25 Gramm	3570 Franken
Beihefter	bis 25 Gramm	2570 Franken

Erscheinungsdaten Spezial Themen 2022:

04.03. – Schwerpunkt Schulreisen und Exkursionen

20.05. – Schwerpunkt Schnittstellen

19.08. – Schwerpunkt Bildung für Nachhaltige
Entwicklung «BNE»

28.10. – Schwerpunkt Digitale Schule

Formate/Spezifikationen:

1/1 Seite	Breite × Höhe	175 mm × 262,5 mm
	oder	210 mm × 297 mm (+3 mm Beschnitt, randabfallend)

1/2 Seite	hoch	85 mm × 262,5 mm
	quer	175 mm × 129 mm

1/4 Seite	hoch	85 mm × 129 mm
	quer	175 mm × 62,5 mm

Lose Beilage, Beihefter und Aufkleber bitte immer auf Anfrage.

Giuseppe Sammartano – Schulblatt AG/SO
079 277 17 71, werbung@schulblatt.ch

DAMIT IM SCHULALLTAG ZEIT FÜRS WESENTLICHE BLEIBT

Unter dem Dach von CMI wird LehrerOffice zu einer umfassenden Gesamtlösung für Schweizer Schulen.

Unsere Lösungsplattform unterstützt die Schulverwaltung sowie Behörden und erleichtert den Lehrpersonen die Beurteilung und den Zeugnisdruck. Sie entlastet in der Organisation von schulergänzenden Tagesstrukturen und bietet eine Elternkommunikation via App oder Elternportal. Hohe Qualität und schneller, kompetenter Support inklusive.



Besuchen Sie uns an der Swissdidac vom 22. bis 24. November 2021 in Bern:
Stand B08, Halle 2.2. Sichern Sie sich Ihren persönlichen Beratungstermin.

CM Informatik AG | Ringstrasse 7 | CH-8603 Schwerzenbach | info@cmiag.ch | +41 43 355 33 99

Buchen Sie Ihre
kostenlosen Tickets unter:
cmi-bildung.ch/swissdidac



Die Herausforderung liegt im Organisatorischen

Die Primarlehrerin Gizem Özgen steht seit diesem Schuljahr vor einer eigenen Klasse in Biberist. Ist der Berufseinstieg gelungen?

Foto: Irene Schertenleib



Bevor Gizem Özgen den «Sprung» in ein Vollzeitpensum als Klassenlehrperson einer zweiten Primarschulklasse wagte, sammelte sie erste Unterrichtserfahrungen als Ergänzungs- und Deutsch-als-Zweitsprache-Lehrerin. Dieser Einstieg sei die richtige Vorbereitung auf die erste eigene Klasse gewesen, so Özgen. Sie habe sich etwas mehr Zeit lassen wollen, um sich auf die grössere Verantwortung als Klassenlehrperson vorzubereiten. Das Schulblatt hat sie auf ein Kurzgespräch in Biberist getroffen.

Irene Schertenleib: Frau Özgen, wie ist der Berufseinstieg gelungen?

Gizem Özgen: Sehr gut – ich habe eine tolle Klasse und ein Team, das mich unterstützt. Nun habe ich mich auch an die neuen Schulstrukturen gewöhnt und fühle mich wohl.

Was nehmen Sie als grösste Herausforderung wahr?

Die Organisation und das Classroom-Management. Es gilt, an alles zu denken. Wie möchte ich unter-

richten? Wie sieht meine Sitzordnung aus? Wie vermeide ich Störfaktoren? Was sind die Regeln? Wenn man die Arbeit gut machen möchte, muss man auch an die vielen kleinen Dinge denken. Diese sind teils beinahe untergegangen, wäre ich nicht daran erinnert worden (lacht). Auch dass ich die Kinder noch nicht kannte, war für mich eine grosse Herausforderung. Je besser man die Kinder kennt, desto gezielter kann man den Unterricht vorbereiten, so empfinde ich es jedenfalls.

Sie haben eine Fachbegleitung, wie unterstützt diese?

Ich hatte im Jahr zuvor bereits eine Fachbegleitung in Zuchwil. Nun, am neuen Schulort habe ich ebenfalls für ein Jahr eine Fachbegleitung. Grundsätzlich kann man mit der Fachbegleitung – in meinem Fall eine Lehrperson, die an derselben Schule unterrichtet – vereinbaren, welche Art der Unterstützung man möchte: Man kann einen wöchentlichen Termin vereinbaren und schauen: Wie kann ich ein Thema vorbereiten, wie kann ich einen Inhalt didaktisieren, wo gibt es Probleme, Konflikte oder Fragen, die man selbst nicht lösen kann. Man kann sich aber auch nur punktuell bei Bedarf austauschen.

Was stand bei Ihnen im Vordergrund, waren es organisatorische Fragen?

Dieses Jahr ja, vor allem betreffend Classroom-Management, aber auch Fragen zur Elternarbeit sind im Vordergrund. Letztes Jahr waren es eher Fragen zur Planung und Didaktisierung der neuen Themen.

Der Berufseinstieg ist erst erfolgt, aber denken Sie bereits an Weiterbildungen?

Ab 2022/23 wird es im Kanton Solothurn für 1. und 2. Primarklassen keine Noten mehr geben. So werde ich, wie andere Lehrpersonen auch, die Weiterbildung an der PH Solothurn «Beurteilen im 1. Zyklus» absolvieren. Ich persönlich würde mich gerne zur Praxislehrperson weiterbilden: Klar qualifizierte Fachpersonen, die neue Lehrpersonen ausbilden – das ist doch etwas Wichtiges, finde ich!

Interview

Weiterbildung

Interview: IRENE SCHERTENLEIB
Redaktorin Schulblatt

Gehaltvolle Sommerkurse und tolle Stimmung

Auf dem swch.ch Sommercampus verbinden die Teilnehmenden den fachlichen Austausch und die Stärkung eigener Kompetenzen mit Geselligkeit und Kultur und Genuss.

Seit über 130 Jahren engagiert sich swch.ch als NPO für eine humane Schule und eine ganzheitliche Bildung zum Wohl des Menschen – hier liegt der Fokus auf der individuellen Weiterbildung. Im Hinblick auf dieses Ideal organisiert swch.ch jedes Jahr den Interkantonalen Sommercampus in einer sehenswerten Stadt der Schweiz. Durch eine grosse Auswahl an individuellen und gehaltvollen Weiterbildungskurse – die Sommerkurse – für Lehrpersonen und pädagogisches Fachpersonal zeichnet sich der interkantonale swch.ch Sommercampus aus.

Die Sommerkurse bieten direkt umsetzbare Ideen und Lösungen für das berufliche Wirken. Dabei setzt swch.ch bei der Auswahl des Kursangebots auf vier bewährte Leitkriterien: zeitgemäss bildend, praxisnah, vernetzend, nachhaltig. Unter zeitgemäss bildend ist zu verstehen, dass sich die vielfältigen Weiterbildungsangebote an den aktuellen bildungspolitischen Entwicklungen orientieren. Fachliche, fachdidaktische und persönlichkeitsbildende Aspekte stehen damit gleichwertig im Fokus des Professionalisierungsprozesses von Lehrpersonen und pädago-



PHBern
Pädagogische Hochschule

Diploma of Advanced Studies (DAS)

SCHULEN LEITEN

Die neue Diplom-Ausbildung

Und morgen eine Schule leiten:
Dank neuer Ausbildung zum nächsten Laufbahnschritt

Jetzt informieren: www.phbern.ch/schulen-leiten

gischem Fachpersonal. Mit praxisnahen Kursangeboten bleibt swch.ch seinem traditionellen Grundsatz treu: Kursinhalte werden von ausgewiesenen Fachpersonen vermittelt. Ziel der Kurse ist, gewonnenes Wissen und Können im Berufsalltag lernwirksam umsetzen zu können. Die interkantonale Ausrichtung der Kurse von swch.ch schafft die Möglichkeit, neue Impulse aus anderen Regionen, Systemen und Schulkulturen zu integrieren und wirkt vernetzend.

Eingebettet sind die Sommerkurse in den jährlichen Sommercampus. Dieser wird gemeinsam mit den ortsansässigen Behörden organisiert und bietet aufgrund seines vielseitigen Rahmenangebots mit kulturellen und lokalen Besonderheiten für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen besonderen Erlebnischarakter. Lehrpersonen schätzen die hohe Qualität der Kurse und Kursleitenden ebenso wie die einzigartige Campusstimmung an den wechselnden Standorten. Wenn Sie die zwei Wochen während der Sommerkurse einmal selbst als Teilnehmerin oder Teilnehmer miterlebt haben, wissen Sie, dass dort etwas Besonderes entsteht.

Der 130. swch.ch Sommercampus fand 2021 unter Einhaltung der Schutzmassnahmen zentral in Schaffhausen statt und hat – trotz der besonderen Rahmenbedingungen – rund 1200 Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer in den Kanton Schaffhausen mit seiner schmucken Innenstadt direkt am Rhein geführt. 2020 wurden die Sommerkurse aufgrund der coronabedingten Situation, die uns alle überrascht hat, nicht in Zug durchgeführt. Einzelne Kurse konnten dezentral in der ganzen Schweiz angeboten werden. 2022 wird der 131. Sommercampus im bezaubernden Luzern vom 11. bis 22. Juli 2022 durchgeführt. Aktuelle Informationen findet man auf der Webseite von swch.ch unter www.swch.ch, wo auch ab Ende Oktober das gesamte Kursprogramm eingesehen und Kurse direkt gebucht werden können. Das swch.ch Team und die lokalen Organisationskomitees engagieren sich bereits seit Langem, um allen Teilnehmenden eine wunderbare, unvergessliche und inspirierende Zeit zu bieten. Kommen auch Sie vorbei und überzeugen Sie sich selbst. Wir freuen uns auf Sie in Luzern!

JANA BAUMGARTNER
Geschäftsführerin swch.ch

Stimmen von Lehrpersonen

Fotos: zlg



Erna Meister und Nicole Roth Carizzoni

Lehrerinnen Zyklus 1 Derendingen

Die Heilpädagogik im Kindergarten zeigt Schnittstellen mit der Heilpädagogischen Früherziehung HFE. Aus diesem Grund entschieden wir uns für das Studium an der HfH. Vorgängig hatten wir uns beim Kanton versichert, dass das Diplom für die Schulische Heilpädagogik im Zyklus 1 anerkannt werde. Die Module waren auf den Kindergarten zugeschnitten und die Kompetenzen passen zum entwicklungsorientierten Zugang des LP 21.



Peter Gubler

Fachlehrer Schulmusik Solothurn

Ich durfte nochmals vorn anfangen. Es brauchte einen Musiklehrer an unserer Schule. Also lernte ich an der Musikakademie Basel Gehörbildung, Musiktheorie und -geschichte, Tanz, Chorsingen, Bandunterricht und so weiter. Es war hart zu Beginn – aber ich erreichte mein Ziel. Von der Weiterbildung profitiert auch die Schule, da wir Anlässe professioneller durchführen. Einziger Wehrmutstropfen: Nicht anerkannt wurde mein finanzielles und zeitaufwändiges Engagement beim Kanton. Das AVK befand, ich sei als Primarlehrer einzustufen. Als ob seit meinem Abschluss 1996 nichts passiert sei.



Judith Frei

Primarlehrerin Derendingen

An einer Weiterbildung zum Thema «Förderung der Selbstregulation in der Schule» habe ich ein einfaches, sehr wirkungsvolles Instrument kennengelernt, den «Wenn-dann-Plan». Ich setze ihn ein, wenn sich ein Kind nicht selbst regulieren kann. Zusammen legen wir fest, wie sich das Kind verhalten soll, wenn die Situation eintritt. Ein Beispiel: «Immer, wenn ich wütend werde, zähle ich langsam bis 20.» Der Plan hat sich in meinem Schulalltag bewährt.

nachgefragt bei ...

... Jana Baumgartner, Geschäftsführerin von swch.ch

Susanne Schneider: Für Solothurner Lehrpersonen gilt: Obligatorische Weiterbildungen haben zu-, individuelle Weiterbildungen abgenommen. Zu diesem Ergebnis kommt die letzte Befragung, die der LSO bei seinen Mitgliedern durchführte. Worin sehen Sie den Mehrwert individueller Weiterbildungen?

Jana Baumgartner: 2002 hat der LCH in einem Positionspapier auf den «Brennpunkt» der individuellen Weiterbildung hingewiesen. Darin wird die Weiterbildung von Lehrpersonen generell als «unverzichtbarer Pfeiler» für die Bereiche Arbeitszufriedenheit und -attraktivität sowie der damit verbundenen effektiven Schulqualität hergestellt. Dieser Punkt hat aus meiner Sicht heute immer noch oder, wie die Befragung vom LSO aufzeigt, sogar mehr denn je grosse Aufmerksamkeit verdient. Die Bewältigung der unterschiedlichen Berufsaufgaben und damit verbundenen Verantwortungen von Lehrpersonen verlangt den Erwerb immer neuer Kompetenzen in einem sich wandelnden Umfeld. Dabei spielen neben fachlichen, fachdidaktischen und methodischen Kompetenzen auch persönlichkeitsbildende Inhalte eine wichtige Rolle.

Die Bewältigung der unterschiedlichen Berufsaufgaben verlangt den Erwerb immer neuer Kompetenzen in einem sich wandelnden Umfeld.

Die Schule verändert sich rasant. Zeigt sich dieser Wandel auch bei Ihrem Kursangebot?

Gesellschaftliche Veränderungen werden in der Schule schnell sichtbar und ziehen häufig bildungspolitische Adaptionen nach sich, die das berufliche Wirken von Lehrpersonen beeinflussen. Lehrpersonen sind somit in ihrer Tätigkeit immer wieder mit Wandel konfrontiert. Auf Veränderungen angemessen reagieren zu können, setzt eine Bereitschaft voraus, sich regelmässig mit neuen Situationen auseinanderzusetzen und aktiv dazuzulernen. Hier spielt Weiterbildung allgemein und die individuelle Weiterbildung im Besonderen eine wichtige Rolle. Die individuelle Themenwahl hat eine hohe Auswirkung auf die vorhandene Motivation, sich einem bestimmten Inhalt zu widmen und diesen in den Berufsalltag zielgerichtet zu integrieren und anzuwenden. Individuelle Weiterbildungen haben sicher deshalb eine hohe Erfolgsrate, da sie die Lehrperson selbst ins Zentrum stellen. Trotz vieler Veränderungen gilt immer noch: Guter Unterricht ist und bleibt abhängig von den Lehrpersonen selbst. Es ist deshalb das Ziel von swch.ch, mit den Sommerkursen die Lehrerinnen und Lehrer in ihrem Wirken und ihrer Person nachhaltig zu stärken.

Die Sommerkurse stossen bei den Lehrpersonen aus der ganzen Schweiz auf grosses Interesse. Wie erklären Sie sich die Bereitschaft und das Bedürfnis der Lehrpersonen, sich während der Schulferien weiterzubilden?

Gerade die unterrichtsfreie Zeit ermöglicht es den Teilnehmenden, sich vollumfänglich und abseits von jeglichen alltäglichen Verpflichtungen einem Thema eigener Wahl zu widmen und dieses zu vertiefen. Das Format der mehrtägigen Kursangebote an einem schönen Ort in der Schweiz erlaubt es zudem, sich auch nach einem gehaltvollen Weiterbildungstag ungezwungen mit Kolleginnen und Kollegen aus der ganzen Schweiz auszutauschen und dabei eine (neue) Region kennenzulernen. Es ist also eine wertvolle Pause, die gezielt genutzt wird, um den eigenen Methodenrucksack neu zu füllen und gestärkt nach Hause zu bringen.



INTERVIEW: SUSANNE SCHNEIDER
Redaktorin Schulblatt

Fotos: zlg



Daniel Cartier

Sekundarlehrer Unteres Niederamt

Weiterbildung ist meines Erachtens umso wirkungsvoller, je besser sich Kursleitung und Publikum kennen. So kann ich mich am besten an jene Weiterbildungen erinnern, die von der Schulleitung persönlich oder von Mitgliedern aus dem Team geleitet worden sind. Spontan fallen mir die Lektionen unseres ICT-Verantwortlichen ein. Er weiss stets, wo wir stehen, und hat viel Geduld mit jedem Einzelnen von uns. Das muss er ja auch, denn wenn wir es nicht begreifen, stehen wir einfach wieder vor seiner Tür.



Sabine Leinhaas

Fachlehrerin DaZ GESLOR

Als ich vor sechs Jahren DaZ zu unterrichten begann, dachte ich, dass dies so schwer nicht sein könne – nicht zuletzt, weil meine Muttersprache Hochdeutsch ist. Schnell merkte ich aber: So einfach ist es nicht. Im CAS «Multikulturelle Erziehung und Deutsch als Fremdsprache» an der PH FHNW profitierte ich vom fundierten Einblick in Aufbau, Didaktik und Grammatik in Deutsch als Zweitsprache. Zudem war der Austausch mit den anderen Teilnehmenden eine Bereicherung.

Illustrationen: Laura Jurt



Marianne Wyss-Jäggi

Primarlehrerin Trimbach

Ich kann mir meine 35 Jahre Schulpraxis nicht ohne Weiterbildungen vorstellen. Weiterbildung stärkt meine Resilienz und gibt frischen Wind in staubige Verhaltensmuster. Sehr gerne besuche ich auch Kurse, die gar nichts mit der Schule zu tun haben. Oft fühle ich mich wie ein Schwamm und sauge das Neue richtig auf. In letzter Zeit stresst mich, ständig «digital updated» zu sein. Kaum funktioniert etwas, gibt es schon wieder Neuerungen. Da bin ich froh um die internen Angebote unserer Schule und das Wissen der meist jüngeren Kolleginnen und meiner eigenen Kinder.

Wie Weiterbildung, nur anders

Individuelle und kollegiale Entwicklungsmöglichkeit
«on the job»: Partnerschulen erlauben genau das.

Partnerschulen und Weiterbildung? Die Verbindung erschliesst sich vielleicht nicht auf den ersten Blick und konzentriert sich anders als in Weiterbildungstagen, strukturierten Angeboten, Kompetenzprofilen und Zertifikaten. Und doch steckt «Musik darin». Partnerschulen – seit 2014 erprobt und seit 2017 vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II als zentrales Element der Berufspraktischen Studien der PH FHNW etabliert – sind verbindliche Zusammenarbeitsverhältnisse zwischen einem Ausbildungsinstitut und einer Schule. In der Schule erklären sich mindestens sechs Lehrpersonen, am besten qualifizierte Praxislehrpersonen, dazu bereit, ein Jahr lang mit einem Studierendentandem zu Ausbildungszwecken zusammenzuarbeiten. Mit Unterstützung der Schulleitung und Billigung des Kollegiums zeigt sich, dass nicht nur die Studierenden von der Mitwirkungsmöglichkeit in der beruflichen Praxis profitieren, sondern auch die Lehrpersonen und die Schule als Ganzes.

Für die Schulleitung entsteht ein doppelter Gewinn, denn in keinem Bewerbungsverfahren lernt man potenzielle Kolleginnen und Kollegen so gut kennen wie im Partnerschuljahr – und auch für die Übernahme von Stellvertretungen zeigen sich neue und einfachere Lösungen.

Mal beiläufig, mal ganz bewusst ...

Auch für die Lehrerinnen und Lehrer, die ein Studierendentandem begleiten, ergeben sich gewinnbringende Situationen und Möglichkeiten. Sie lernen die Studierenden als Mitwirkende, Unterstützende, Beobachtende und Gestaltende meist schnell schätzen. Durch die Zusammenarbeit bekommen sie beiläufig mit, wie etwa Unterrichtsplanung, Fachlichkeit, Methoden, Aufgabenformate aktuell an der PH thematisiert werden. Beteiligen sie sich an den von den Dozierenden der PH FHNW geleiteten Reflexionsseminaren, die meist an den Schulen stattfinden, ist auch eine ganz explizite Auseinandersetzung mit Unterricht und den dazugehörigen Themen möglich. Die Chance, sich mit den Mitarbeitenden der Hochschule entsprechend ihren Expertisen inhaltlich beraten zu können, sowie die Gelegenheiten zur Beobachtung der eigenen Schülerinnen und Schüler und zum Austausch mit den Studierenden, all das skizziert die Möglichkeiten, als Lehrperson und als Kollegium von der Zusammenarbeit mit der Hochschule zu profitieren.

Folgende Rückmeldungen aus allen Studiengängen zeigen die Spannweite des wechselseitigen Gewinns:

- «Das verlässliche und verantwortungsvolle Engagement der Studierenden ist für den Regelschulalltag ein Gewinn, denn die Schülerinnen und Schüler erleben angehende Lehrpersonen als Respekt- und zugleich als Vertrauenspersonen.» (Kindergarten-/Unterstufe)
- «Ich hatte sehr interessierte, motivierte Studierende, welche auch keinen Arbeitsaufwand scheuten. Von ihren kreativen Ideen, den Unterricht zu gestalten, konnte ich auch profitieren.» (Primarstufe)
- «Wir konnten gemeinsam Neues ausprobieren, gemeinsam lernen.» (Sek I)
- «Meine Praktikantin wusste von Plattformen oder Möglichkeiten, wie man zum Beispiel online eine Aufgabe lösen lassen kann, welche ich vorher nicht kannte.» (Sek II)

Kein Selbstläufer ...

Was so verlockend klingt, muss doch auch einen Haken haben. Da Studierende während eines ganzen Schuljahrs an der Partnerschule anwesend sind, erfordert ihre Begleitung einen langen Atem sowie ausreichend Zeitfenster, sich der Ausbildungsaufgabe zu widmen. Die meisten Studierenden sind sehr engagiert, einige benötigen jedoch mehr Unterstützung und Anstösse. Einzelne Lehrpersonen brauchen Mitstreitende für die Idee, eine Partnerschulgruppe zu etablieren, und bis diese «läuft», ist manche Investition in Form von Zeit und Vertrauen erforderlich. Aber es kann gelingen und dann zum Gewinn für alle Beteiligten werden.

Über den QR-Code erhalten Sie Informationen zum Projekt Partnerschulen.



TOBIAS LEONHARD

Leiter Professur für Berufspraktische Studien und Professionalisierung und Leiter der Berufspraktischen Studien am Institut Kindergarten-/Unterstufe an der FHNW

nachgefragt bei ...

... den Leitenden der Berufspraktischen Studien der PH FHNW

Susanne Schneider: Partnerschulen richten zurecht den Fokus auf die Entwicklung der Studierenden. Inwiefern können auch die Lehrpersonen profitieren?

Julia Kosinár, Kindergarten-/Primarstufe: Die kurzen Zitate (S. 26) machen deutlich, dass es eine Reihe möglicher Gewinne gibt: Neben einem Zuwachs an personellen Ressourcen für die Beobachtung und individuelle Unterstützung der Schülerinnen und Schüler sind auch mehr Sichtweisen im Schulzimmer. Diese bieten Gelegenheiten zum Austausch, Anlässe zur gemeinsamen Reflexion und zur Vergewisserung bezüglich der Planung und Gestaltung des eigenen Unterrichts. Ein Interesse an den regelmässigen Kontakten zu den Studierenden und Dozierenden der Hochschule ermöglicht es den Praxislehrpersonen, ihre eigenen Routinen zu befragen und ihre eigenen fachlichen und didaktischen Wissensbestände bei Bedarf auch weiterzuentwickeln.

Als Partnerschule lässt man sich für einen längeren Zeitraum auf die Zusammenarbeit mit Studierenden ein. Wie verändern sich die Aufgaben der Lehrpersonen der Partnerschule im Vergleich zur Begleitung eines dreiwöchigen Blockpraktikums?

Michael Ruloff, Sek II: Es braucht sicher einen «längeren Atem», mit Studierenden über den Zeitraum eines Schuljahres zusammenzuarbeiten. Genau darin zeigen sich auch viele Vorteile, denn die Mitarbeit ist kontinuierlicher, es werden zum Beispiel auch Entwicklungen in studentischen Haltungen sichtbar, die in drei Wochen nicht möglich sind. Für die Klasse ist die grössere Kontinuität auch ein Gewinn, denn ein kurzes Blockpraktikum endet meistens dann, wenn es gerade gelungen ist, die notwendige Beziehung zu etablieren. Das geht im Partnerschuljahr viel besser. Zudem sind die Beobachtungszeiträume länger, in denen ein umfassendes Bild der Studierenden als Lehrpersonen ebenso möglich wird, wie die ressourcenorientierte Unterstützung bei den jeweils individuellen Entwicklungsfeldern.

Auf der Website der PH FHNW wird die Bereitschaft der Lehrpersonen für Weiterbildung erwähnt. Was erwartet die Lehrpersonen?

Corinne Wyss, Sek I: Praxislehrpersonen in Partnerschulen der PH FHNW arbeiten während dem «Partnerschuljahr» mit Studieren-

den der PH zusammen. Bei der Begleitung der Studierenden haben sie deshalb eine besonders wichtige Funktion. Durch die längerfristige und intensive Zusammenarbeit sind die Lehrpersonen in den Partnerschulen wichtige Ansprechpersonen der Studierenden, die für sie in unterschiedlicher Hinsicht eine Vorbildfunktion ausüben. Von Praxislehrpersonen wird deshalb erwartet, dass sie den eigenen Unterricht gemäss den aktuellen fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Konzepten planen und gestalten und sich diesbezüglich regelmässig informell und formell weiterbilden. Daneben sollen Praxislehrpersonen auch die aktuellen Konzepte der Berufspraktischen Studien der PH FHNW kennen und diese in der Zusammenarbeit mit den Studierenden aktiv vertreten und umsetzen. Die formelle Qualifikation zur Praxislehrperson ist die beste Gelegenheit, sich mit der Konzeption der Berufspraktischen Studien, den Erwartungen der PH FHNW und der damit verbundenen Rolle für die Praxislehrperson zu befassen.

INTERVIEW: SUSANNE SCHNEIDER
Redaktorin Schulblatt

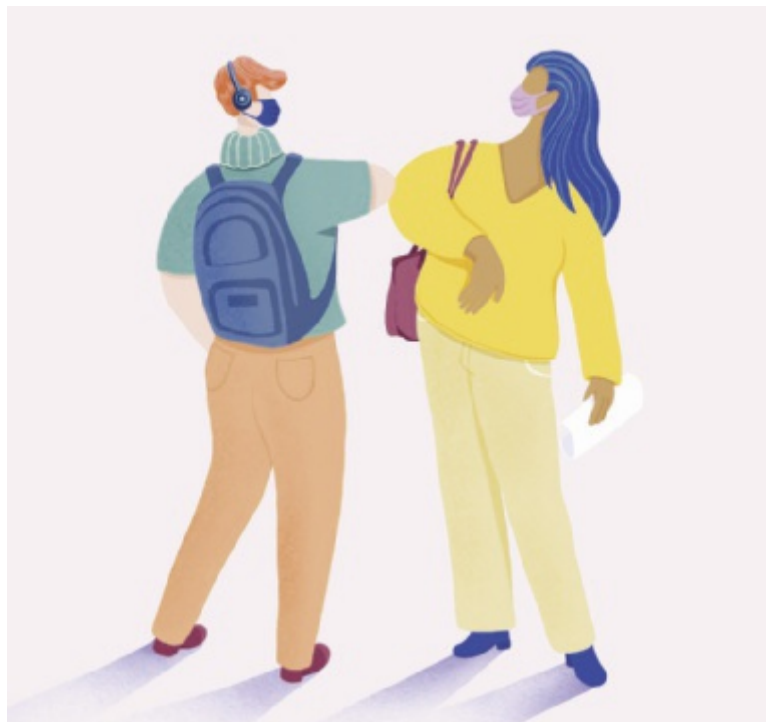


Illustration: AdobeStock

Nationaler und internationaler Austausch

Das Gespräch mit Susan Gürber von Movetia zeigt: Die nationale Agentur für Austausch und Mobilität hat für Lehrpersonen und Teams attraktive Weiterbildungsangebote.

Susanne Schneider: Frau Gürber, Movetia verbinde ich primär mit Austauschprogrammen für Schülerinnen, Schüler und Schulklassen.

Susan Gürber: Im Bereich Schulbildung bietet Movetia eine breite Palette an Programmen zur Förderung von Austausch- und Weiterbildungsaktivitäten. Wie von Ihnen erwähnt, fördert Movetia verschiedene Formen von Schüleraustausch, sei es in Form von Einzel- oder Klassenaustausch, sowohl innerhalb der Schweiz wie auch in Europa und weltweit. Auch die auf Lehrpersonen, Schulleitungen und weitere in der Schulbildung tätige Fachpersonen hin ausgerichteten Förderprogramme bieten ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten: Movetia fördert Weiterbildungsaufenthalte in einer anderen Sprachregion der Schweiz oder an einer Partnerinstitution in Europa. Neben dem Besuch von Weiterbildungskursen stellen Job Shadowings/Hospitationen eine besonders praxisnahe Form der Weiterbildung dar: Mehrtägige Aufenthalte an der Partnerschule eröffnen neue Perspektiven auf Fragen der Unterrichts- und Schulentwicklung. Der Austausch mit Kolleginnen vor Ort über innovative Unterrichtsettings, didaktische Ansätze oder Schulentwicklungsmodelle verleiht wertvolle Impulse für die eigene Praxis. Solche Job Shadowings können auch kombiniert werden mit einer Lehrtätigkeit an der Partnerschule.

Wie kann sich eine Lehrperson oder eine ganze Schule mit Unterstützung durch Movetia weiterbilden?

Jede Schule mit Sitz in der Schweiz, vom Kindergarten bis Sekundarstufe II, kann bei Movetia Fördergelder für Weiterbildungsaufenthalte im Inland oder im europäischen Ausland beantragen – sei es für eine Lehrperson, die sich für eine neue Aufgabe an der Schule weiterqualifizieren möchte, oder für ein ganzes Team, das sich in einem bestimmten Aspekt der Unterrichtsentwicklung weiterbilden möchte. Schulen haben auch die Möglichkeit, Expertinnen und Experten aus einer Partnerinstitution in Europa für schulinterne Weiterbildungen in die Schweiz einzuladen. Interessierte Schulen bestimmen sowohl das Thema der Weiterbildung wie auch die Wahl der Partnerinstitution. Um die gemeinsame Planung von Projekten mit der Partnerschule zu erleichtern, fördert Movetia sowohl im In- wie im Ausland auch vorbereitende Besuche.

Können Sie ein, zwei aktuelle Projekte skizzieren?

Die Primarschule Pisoni Zuchwil tauscht sich in gegenseitigen Job Shadowings zum Thema individualisiertes Lernen mit der Rakokiven Peruskoulu in Nastola, Finnland, aus. Die Schulleitung und Lehrpersonen aus Finn-

land werden eine Woche lang Schulen im Raum Solothurn besuchen, und die Solothurner Lehrpersonen werden ihrerseits den Schulalltag an der Partnerschule in Finnland während eines einwöchigen Aufenthalts kennenlernen. Die Kreisschule Gerlafingen ist an einem anderen spannenden Job-Shading-Projekt beteiligt: Lehrpersonen und Schulleitungen tauschen sich mit Lehrpersonen des Stedelijk College Eindhoven zum Thema stärkenorientierte Bildung aus. Beim Besuch der holländischen Partnerinstitution, die neben einer öffentlichen Gesamtschule eine gymnasiale Oberstufe, eine Berufsbildungsabteilung und eine Trainingsschule für angehende und praktizierende Lehrpersonen unter einem Dach vereint, lernen die Schweizer Lehrpersonen innovative Unterrichtskonzepte kennen, die sie in ihren eigenen Unterricht einfließen lassen können.

Was zeichnet die von Movetia geförderten Weiterbildungsaufenthalte für Lehrpersonen insbesondere aus?

Das Kennenlernen anderer Bildungssysteme und Unterrichtskonzepte motiviert zur Integration innovativer neuer Ansätze in den eigenen Unterricht, in die eigene Schulentwicklung. Neben der Bereicherung durch den fachlichen Austausch können Lehrpersonen und Schulleitungen auch ihre interkulturellen Kompetenzen ausbauen. Davon können wiederum die Schülerinnen und Schüler ganz unmittelbar profitieren. Innerhalb eines von Movetia geförderten Mobilitätsprojekts können auch verschiedene Austauschaktivitäten beantragt und kombiniert werden: Auf ein Job Shadowing zwischen Lehrpersonen zu einem bestimmten Thema kann zum Beispiel ein projektorientierter Klassen- bzw. Gruppenaustausch von Schülerinnen und Schülern zwischen den Partnerschulen folgen. Auch individuelle Lernaufenthalte an der Partnerschule sind möglich. Lehrpersonen- und Schülerinnen- beziehungsweise Schüleraustausch befruchten sich dabei gegenseitig. Aus solchen Weiterbildungs- und Austauschprojekten mit der Partnerschule können längerfristige Schulpartnerschaften entstehen.

weitere Informationen

Kontakt: www.movetia.ch,
schulbildung@movetia.ch

INTERVIEW: SUSANNE SCHNEIDER
Redaktorin Schulblatt