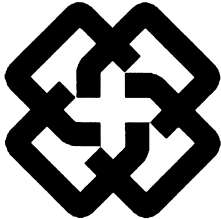


EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren	
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique	
CDPE	Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione	
CDEP	Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica	
Zähringerstrasse 25, Postfach 5975, CH-3001 Bern		www.edk.ch - www.cdip.ch - www.ides.ch

Empfehlungen zur Weiterbildung von Lehrpersonen

vom 17. Juni 2004

Die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) erlässt

- gestützt auf Artikel 1 und 3 des Konkordats über die Schulkoordination vom 29. Oktober 1970 sowie auf die Interkantonale Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993,
- in Ergänzung zu den Empfehlungen zur Lehrerbildung und zu den Pädagogischen Hochschulen vom 26. Oktober 1995,
- in Übereinstimmung mit den Empfehlungen zur Terminologie in der Lehrer- und Lehrerinnenbildung vom 13. November 1998,
- in Verbindung mit den Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen vom 20. Februar 2003,
- nach Vorschlag der Arbeitsgruppe "Lehrerbildung" und nach Kenntnisnahme der Thesen zu den beruflichen Perspektiven im Unterrichtsbereich,

die folgenden Empfehlungen:

1. Die Kantone gestalten die Lehrerinnen- und Lehrerbildung als kontinuierliches Zusammenwirken von Grundausbildung, Berufseinführung, Zusatzausbildung und Weiterbildung.
2. Die Akteure und Partner der Weiterbildung von Lehrpersonen sollen sein:
 - die Lehrpersonen,
 - die Schulen, deren Schulleitungen und Kollegien,
 - die Schulbehörden,
 - die kantonalen Bildungsdirektionen und deren Amtsstellen,
 - die fachlichen und gewerkschaftlichen Zusammenschlüsse der Lehrpersonen,
 - die Hochschulen und andere tertiäre Bildungseinrichtungen für Lehrpersonen sowie
 - weitere öffentliche oder private und qualifizierte Bildungsanbieter in und ausserhalb des Unterrichtsbereichs.

3. Die Kantone anerkennen, dass die Weiterbildung ein Recht und eine Pflicht der Lehrpersonen darstellt. Die Weiterbildung soll in verschiedenen Formen angeboten werden.

Damit die Lehrerinnen und Lehrer die unterschiedlichen Aspekte ihres Berufsauftrages optimal erfüllen können, sorgen die Kantone dafür, dass die Weiterbildung im Wesentlichen drei Gruppen von Ansprüchen gerecht wird:

- der personalen und fachlich-beruflichen Entwicklung der Lehrperson, um auf die wechselnden Ansprüche des Arbeitsplatzes zu antworten, und als Teil einer bewussten Gestaltung der Berufslaufbahn,
 - der Entwicklung der Einzel-Schule (pädagogisch und organisatorisch),
 - der Entwicklung der Organisation, der Strukturen und der Instrumente des Schulsystems sowie den inhaltlichen, methodisch-didaktischen Innovationen des Unterrichts und der Vorbereitung auf neue Aufgaben, die den Lehrpersonen und den Schulen übertragen werden.
4. Die Kantone unterstützen die Weiterbildung und die Zusatzausbildung der Lehrpersonen im Laufe ihrer Berufslaufbahn. Diese Ausbildungen müssen die vorhandenen professionellen Kompetenzen der Lehrpersonen im Sinne der Qualitätssicherung sowie der Spezialisierung oder dem Erwerb von Zusatzqualifikationen im Hinblick auf die Übernahme besonderen Funktionen unterstützen und erweitern.
 5. Die EDK kann Zusatzausbildungen auf der Grundlage von klar festgelegten Profilen reglementieren und deren Zertifizierung anerkennen.
 6. Die Kantone unterstützen die Qualitätsentwicklung der Angebote im Bereich der Weiterbildung und Zusatzausbildung unter Berücksichtigung:
 - a. anerkannter Grundsätze der Didaktik und Methodik für das Lehren und Lernen Erwachsener,
 - b. der Bedarfs- und Bedürfnisabklärung und -analyse,
 - c. einer erforderlichen Ausbildung und Qualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder,
 - d. des Einsatzes eines Kompetenzenportfolios bei den Lehrpersonen,
 - e. Evaluationen von Weiterbildungs-Lehrgängen.

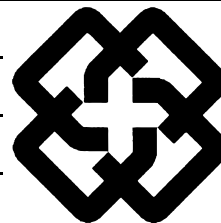
Die Kantone sorgen auch dafür, dass die verschiedenen Organisatoren und Anbieter von Weiterbildungsangeboten die einschlägigen Qualitätsstandards berücksichtigen.

7. Im Hinblick auf die Professionalisierung und die flexible Gestaltung der Berufslaufbahn unterstützen die Kantone die Verfahrensentwicklung zur Anrechnung früherer Lernleistungen und die Anrechnung von Modulen in der Weiterbildung sowie in der Zusatzausbildung (insbesondere in den Nachdiplomkursen [NDK] und Nachdiplomstudien [NDS]).

8. Um die Zugänglichkeit und Wirksamkeit der Weiterbildung zu fördern und das Engagement der Lehrpersonen für ihre Weiterbildung zu stärken, sorgen die Kantone für geeignete Rahmenbedingungen.
 - a. Der Weiterbildung wird im Berufsauftrag der Lehrpersonen aller Schulstufen genügend Platz eingeräumt.
 - b. Im Auftrag der Schulen bzw. Schulleitungen ist die Weiterbildung als Teil der Schul- und Personalentwicklung verankert; das bedeutet vor allem die regelmässige Durchführung von Gesprächen zur Planung und Evaluation der persönlichen und beruflichen Entwicklung und die Zurverfügungstellung von Finanzmitteln für entsprechende Weiterbildungen, die diese spezifischen Bedürfnisse erfüllen.

9. Die Kantone fördern die inner- und interkantonale sowie die nationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Weiterbildungsbereich. In Zusammenarbeit mit dem Bund und mit den Hochschulen koordiniert die EDK die Strukturen von nationaler Bedeutung.

EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CDPE	Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
CDEP	Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica
Zähringerstrasse 25, Postfach 5975, CH-3001 Bern	



www.edk.ch - www.cdip.ch - www.ides.ch

Erläuterungen zu den Empfehlungen zur Weiterbildung von Lehrpersonen

vom 17. Juni 2004

Allgemeines

Die gewählten Elemente liegen auf der Linie der kürzlich erlassenen Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen und stellen eine Zusammenfassung zahlreicher vorbereitender Arbeiten dar. Die neuesten und umfassendsten dieser Arbeiten wurden 2002 bereits im kleineren Kreis einer Vernehmlassung unterzogen. Im Gegensatz zu früheren Versuchen ist der Entwurf nicht darauf ausgerichtet, die Zuständigkeiten für die Organisation der Weiterbildung zu regeln; diese Empfehlungen werden im Gegenteil auf Grund der derzeitigen Gegebenheiten völlig offen gelassen. Es wird auch nicht versucht, eine Typologie der anerkannten Formen der Weiterbildung im Schulbereich festzulegen, da dies ebenso vermessen wie unnötig erscheint.

Die vorgeschlagenen Empfehlungen decken im Wesentlichen drei Schwerpunkte ab:

- Die Grundausbildung und die Weiterbildung in allen ihren Formen sollen zu einer kontinuierlichen Ausbildung für die Lehrpersonen aller Stufen verknüpft werden.
- Auf Ebene der EDK soll klar unterschieden werden zwischen der Weiterbildung im weitesten Sinne und der Zusatzausbildung, die zu einem anerkannten Abschluss führt (vgl. Anerkennungsreglement).
- Es sollen Qualitäts- und Umsetzungsstandards festgelegt werden, denen die Weiterbildung unabhängig von ihrem Standort, von ihren Formen und ihren Organisatoren entsprechen muss.

Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln der Empfehlungen

Die Weiterbildung von Lehrpersonen weist eine lange Tradition auf, die ursprünglich (im 19. Jahrhundert) vor allem in den Lehrerverbänden, gewissen Ausbildungseinrichtungen und verschiedenen Gruppierungen ihren Anfang nahm. Diese standen einer "Erneuerung" der Schule positiv gegenüber.

Die Herausbildung einer eigentlichen Politik im Bereich der Weiterbildung von Lehrpersonen, die Entstehung von staatlichen Einrichtungen und die Bereitstellung von öffentlichen Mitteln für die Weiterbildung von Lehrpersonen der obligatorischen öffentlichen Schule und der Sekundarstufe II setzten Anfang der Siebzigerjahre ein. Diese Entwicklung und diese offizielle Anerkennung der Weiterbildung von Lehrpersonen (Pflichten, Rechte und Aufgaben der Lehrkräfte) sind im Zusammenhang mit der Forderung nach "kontinuierlicher Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und lebenslangem Lernen" zu sehen, die ab den Sechzigerjahren in allen Industriestaaten und in den meisten Berufen laut wurde (kürzere Lebensdauer der Produkte, immer rascheres Veralten des Wissens, Aufkommen von neuen Technologien usw.).

Innerhalb eines halben Jahrhunderts verringerte sich die Lebensdauer der Lehrpläne von 30–40 Jahren auf 12–15 Jahre, womit auch die Nutzungsdauer der Lehrmittel abnahm. Dadurch wurden die Reformen der Bildungsstrukturen (Übergang Primar-/Sekundarstufe, Schultypen auf der Sekundarstufe I, Organisation der Sekundarstufe II, Entstehung neuer Stufen, Reform der Lehrerbildung usw.) zu einem permanenten politischen und öffentlichen Anliegen. Der Bedarf, der sich aus der Entwicklung der Fächer oder den schulischen Entwicklungen ergab, erforderte einen Ausbau der Kompetenzen der Lehrpersonen (z.B. Evaluationsmethoden, Klassenleitung, Fremdsprachenunterricht auf der Primarstufe). Auch der Einsatz der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien im Schulbereich erhöhte den Bedarf an Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrpersonen. In den meisten Kantonen ging der Aufbau einer durch staatliche Einrichtungen organisierten und strukturierten Weiterbildung für Lehrpersonen mit der Schaffung von pädagogischen Forschungsstellen einher. Die beiden Entwicklungen verliefen parallel.

Die Grundausbildung für die verschiedenen Kategorien von Lehrpersonen für die erwähnten Stufen wurde in den letzten Jahren einer tief greifenden Reform unterzogen. Sie ist nun auf der Tertiärstufe verankert, nachdem die Pädagogischen Hochschulen und die Universitätsinstitute an die Stelle der früheren rund 150 Einrichtungen getreten sind. Durch eine Verordnung auf Bundesebene wird nächstens auch die Grundausbildung der Berufsschullehrpersonen angepasst. Somit erfolgt in der Weiterbildung von Lehrpersonen zurzeit eine spürbare Entwicklung und Umstrukturierung.

Die Weiterbildung wird auf allen Stufen zunehmend zu einem tragenden Element der Schulentwicklungsprojekte; damit nehmen die Bedeutung und der Besuch von zentralisierten Kursen ab. Im Bereich der Weiterbildung von Lehrpersonen ist eine institutionalisierte interkantonale Zusammenarbeit entstanden. Der horizontale Ansatz der Schulstruktur fördert nicht nur die Diskussion, sondern auch gemeinsame Projekte zwischen verschiedenen "Ausbildungswegen", die noch vor kurzem klar voneinander getrennt waren, sowie zwischen verschiedenen "Kategorien" von Lehrpersonen. Die Teilnahme von Primar- und Sekundarschullehrpersonen an gemeinsamen Kursen, die vor einigen Jahrzehnten noch kaum denkbar war, ist heute gängige Praxis. Das neue Berufsbildungsgesetz dehnt die Bestimmungen auf weitere Berufe – und damit auf Grundausbildungen und Weiterbildungen für Lehrpersonen – aus, die zuvor nicht in seinen Geltungsbereich fielen. Die Weiterbildung von Lehrpersonen ist jedoch nach wie vor sehr "korporatistisch" und fast ausschliesslich den Unterrichtenden vorbehalten. Umgekehrt bildet vor allem bei den Lehrpersonen der obligatorischen Schule die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen anderer Berufe, die auf Grund ihrer Anforderungen und Kompetenzen mit dem Lehrberuf verwandt sind, weiterhin die Ausnahme.

- Die Zeit ist nun reif, um die Weiterbildung von Lehrpersonen im Hinblick auf eine kontinuierliche Ausbildung und Laufbahntwicklung als wesentlichen Teil der Lehrerinnen- und Lehrerbildung zu gestalten. Dies wird mit Empfehlung 1 angestrebt, die zudem die

vier Begriffe bestätigt, die gemäss den Empfehlungen zur Terminologie in der Lehrer- und Lehrerinnenbildung vom 13. November 1998 in Gebrauch sind.

Statt auf die heikle, immer wieder auftretende Frage einzugehen, wer für die Weiterbildung zuständig ist, erscheint es angemessener und richtiger, von Akteuren und Partnern zu sprechen, die aufgezählt werden können, ohne dass auf einen von ihnen ein "Eigentumsanspruch" besteht. Je nach den Umständen und Zielen der Weiterbildung von Lehrpersonen können die Verantwortung für die Entscheidungen und die Pflichten der Lehrperson, der Schule oder der Schulbehörde zukommen. Allerdings ist unbestreitbar die Lehrperson in erster Linie für ihre Weiterbildung verantwortlich. Wenn die Weiterbildung von Lehrpersonen ein treibendes Element für die Professionalisierung werden soll, muss sie jedoch auf eine mittel- und langfristige Sicht sowie auf Projekte ausgerichtet sein, wobei auch den Bedürfnissen der jeweiligen Schule und des Schulsystems Rechnung zu tragen ist. Daher muss der gesamte Lehrauftrag überdacht werden, und die Weiterbildung muss darin als Recht und als Pflicht enthalten sein.

- In Empfehlung 2 werden die verschiedenen Akteure und Partner der Weiterbildung im Rahmen einer Liste pauschal anerkannt; sie können innerhalb eines "offenen Weiterbildungsmarktes" sowohl Nachfrager, Ausbilder, Anbieter als auch Organisatoren sein.

Die Weiterbildung bildet klar Teil des allgemeinen Berufsauftrages aller Unterrichtenden; sie stellt ein Recht, aber auch eine Pflicht dar. Sie entwickelt sich unabhängig von ihrer Form und unabhängig davon, ob sie sich aus einem individuellen, kollektiven oder institutionellen Vorgehen ergibt. Sie muss heute drei Gruppen von Zielen entsprechen, die ihre Entwicklung widerspiegeln und die vielfältigen Bedürfnisse der verschiedenen Akteure und Partner bei der Erfüllung ihres Berufsauftrages zusammenfassen:

1. die persönliche Entwicklung der Lehrperson in Bezug auf wissenschaftliche, pädagogische, erzieherische, methodische, soziale, multikulturelle Kompetenzen usw. sowie die aktive und bewusste Gestaltung der Berufslaufbahn, indem die Weiterbildung von Lehrpersonen durch den Erwerb von anerkannten und bescheinigten Kompetenzen eine Neuorientierung oder eine berufliche Umschulung erleichtert. Diese Massnahme wird die Attraktivität des Lehrberufs weder schmälern noch gefährden, sondern im Gegenteil sogar steigern;
2. die Entwicklung, Organisation und Umsetzung eines Schulentwicklungsprojekts in dem Sinne, dass die Lehrperson Teil einer lebendigen Einrichtung – der jeweiligen Schule – bildet, die ihre besonderen Eigenschaften, ihren Status, ihre Geschichte, ihre spezifischen Regeln und Traditionen aufweist. Die Mitarbeit der Lehrpersonen an einem Schulentwicklungsprojekt (pädagogisch und/oder organisatorisch) gehört zum Pflichtenheft und zu den vertraglich festgelegten Berufspflichten und trägt unbestreitbar zur Bereicherung des beruflichen Profils bei. Diese Dimension, die parallel zu jener der Selbstevaluation in den Schulen besteht, setzt voraus, dass den Lehrpersonen in der Grundausbildung theoretische und praktische Module zu den folgenden Themen angeboten werden: Projektmanagement, institutionelle Analyse, Konfliktbearbeitung, verschiedene Führungs- und Evaluationstechniken;

3. die Entwicklung der Strukturen und der Organisation der Schule im Zusammenhang mit ihrer veränderten Rolle, der ständigen Aktualisierung der Lehrpläne, Lehrmittel und Methoden, der Steuerung der Lernprozesse durch die Evaluation, dem Einbezug der Informations-, Kommunikations- und Lerntechnologien, dem Aufkommen neuer Fächer und interdisziplinärer Kurse usw.
- Mit Empfehlung 3 wird offiziell festgelegt, dass die Weiterbildung ein Recht und eine Pflicht jeder Lehrperson darstellt. Sie bezieht sich auf die Weiterbildung im weitesten Sinne und legt die drei zentralen Zielkategorien der Weiterbildung fest.

Einer der regelmässig angeprangerten Nachteile des Lehrberufs besteht darin, dass er, zumindest auf den unteren Stufen des Schulsystems, in Bezug auf die Karriere in eine Sackgasse führt. Abgesehen vom Aufstieg innerhalb der Hierarchie ist es für eine Lehrperson schwierig, innerhalb ihres Berufs anerkannte Entwicklungsmöglichkeiten zu finden. Allerdings sind im Verlauf der letzten Jahre im Zusammenhang mit Neuerungen und/oder einem entsprechenden Bedarf zahlreiche Spezialisierungsprofile entstanden. Die zunehmende Komplexität der Aufgaben erfordert auch für die bestehenden Funktionen spezifische Ausbildungen.

- Empfehlung 4 bedeutet eine Unterstützung von Weiterbildungs- und Zusatzausbildungsmöglichkeiten im Laufe der Berufslaufbahn. Der Begriff "Zusatzausbildung" wird in Bezug auf spezifische reglementierte Anforderungen definiert, die in einem Anerkennungsreglement festgelegt sind.

Damit diese Ausbildungen einen Sinn und professionellen Wert erhalten, bedürfen sie in den meisten Fällen einer standardisierten Form und einer Anerkennung. Am 26. September 2002 hat sich der Vorstand der EDK dafür ausgesprochen, ausgehend von einem Projekt für Kaderausbildungen im Bereich Informationstechnologien und Medien (ICT) ein Anerkennungsreglement für derartige Zusatzausbildungen zu erarbeiten, die einem festgelegten Profil entsprechen. In diesem Fall handelt es sich nicht um eine Nachdiplomausbildung, da die Anforderungen zwischen denen einer Standardweiterbildung (die einige bis einige Dutzend Ausbildungsstunden umfasst) und denen einer eigentlichen Nachdiplomausbildung liegen, die mindestens 600 Lektionen im Hochschulbereich entspricht.

Dieses "Reglement über die Anerkennung von Abschlüssen von Zusatzausbildungen für den Lehrberuf" ersetzt direkt diese Empfehlungen. Da es allgemein formuliert ist, kann es auf zahlreiche spezifische Typen von Zusatzausbildungen angewandt werden, die auf anerkannten Profilen als Antwort für Koordinationsbedarf des Schulsystems beruhen. Das Reglement, das sich auf die Interkantonale Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993 stützt, wird es ermöglichen, die Bedeutung und Attraktivität verschiedener Ausbildungen (Schulleitung, Beratung im Bildungsbereich, auf einen bestimmten Bereich spezialisierte Ausbilderinnen und Ausbilder usw.) zu erhöhen. Entsprechend den Diplom-Anerkennungsreglementen für die Grundausbildung definiert dieses Reglement gewisse Minimalstandards für Zusatzausbildungen, die als Voraussetzung für eine EDK-Anerkennung erfüllt sein müssen.

- Empfehlung 5 verweist direkt auf das Reglement über die Anerkennung von Abschlüssen von Zusatzausbildungen (das gleichzeitig vorgeschlagen ist) und auf den Begriff "Profile".

N.B.: Die Nachdiplomaausbildungen sind für den Fachhochschulbereich bereits reglementiert und unterliegen nicht diesem Reglement, obschon sie einen bestimmten Typ von Zusatzausbildung darstellen. Sie werden ausschliesslich von Ausbildungseinrichtungen der Hochschul-

stufe vermittelt und sind den Inhaberinnen und Inhabern von Hochschulabschlüssen zugänglich. Der Schweizerische Fachhochschulrat hat am 28. Februar 2001 Richtlinien erlassen, in denen die Kriterien für die Anerkennung der an den Fachhochschulen vermittelten Nachdiplomstudien festgelegt sind. Derartige Nachdiplomstudien erstrecken sich über mindestens 600 Unterrichtsstunden und umfassen eine persönliche Arbeit im Umfang von mindestens 200 Stunden (Art. 3 Abs. 4). Die FH-Nachdiplome werden vom Vorstand der EDK auf Antrag der Kommission für die Anerkennung kantonaler Fachhochschuldiplome anerkannt, sofern der Nachweis für die zweckmässige Organisation des Nachdiplomstudienbereichs und des Abschlussexamens erbracht wird (Art. 3 Abs. 11). Auch die Westschweizer Universitätskonferenz hat am 29. November 2001 ihre Nachdiplomausbildungen reglementiert: Diese müssen für vertiefte Ausbildungen ("Diplômes d'études approfondies" [DEA] oder "Diplômes d'études supérieures spécialisées" [DESS] mindestens 240 ECTS-Kreditpunkte oder für ein Nachdiplom mindestens 60 ECTS-Kreditpunkte umfassen (entspricht einem einjährigen Vollzeitstudium an einer Hochschule).

In den letzten Jahrzehnten war die Weiterbildung von Lehrpersonen stark von den Methoden der Erwachsenenbildung geprägt. Sowohl bezüglich ihrer Organisation als auch ihrer Gestaltung ist eine Professionalisierung festzustellen. Verschiedene qualitative Elemente könnten jedoch noch weiter gefördert werden, wie mehrere Studien gezeigt haben, insbesondere jene, die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 33 zur Wirksamkeit unserer Bildungssysteme durchgeführt wurden.

So scheint der Einsatz des Kompetenzportfolios ein wichtiges Mittel darzustellen, um längerfristig eine Weiterbildung festzulegen und zu planen, die den Bedürfnissen der Person entspricht. Dieses Instrument lässt sich nicht von einer stärker formalisierten Anerkennung der früheren Lernleistungen und von Gesprächen zur Evaluation der persönlichen und beruflichen Entwicklung trennen. Generell können bei der Planung und Durchführung der Ausbildungseinheiten sowohl Bedarf als auch Bedürfnisse der Lehrpersonen und der Schulen noch besser abgeklärt und berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck können Arbeits- und Projektgruppen, formelle und informelle Befragungen, computerisierte Umfragen und weitere Instrumente eingesetzt werden, damit sich Modeerscheinungen und eine Fülle von spontanen Angeboten vermeiden lassen.

Viele Organisationen verlangen die Einhaltung bestimmter Qualitätsstandards in der Ausbildung. Von der ALB wurde bereits ein Expertenbericht zur Qualität in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung erstellt, der sich insbesondere an die Kommissionen richtet, die für die Diplomanerkennung zuständig sind. In ihren Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen vom 20. Februar 2003 spricht sich die EDK klar dafür aus, auf jene Organisatoren, die sich in diesem Bereich um Beiträge oder öffentliche Aufträge bewerben, die *eduQua*-Kriterien anzuwenden (Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen). Die Organisatoren von Weiterbildungen für Lehrpersonen übertreffen in der Regel diese Normen; dies hindert aber nicht daran, auch von ihnen Bemühungen im Bereich Qualität zu erwarten, in Verbindung mit anderen Qualitätsstandards, die in den Empfehlungen nicht näher bezeichnet sind. Ein weiteres wichtiges Qualitätskriterium ist schliesslich die Qualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder. Diese kann ebenfalls verbessert und ausgebaut werden, zum einen durch Massnahmen und Angebote für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder innerhalb des Bildungssystems und zum anderen durch strengere Selektionskriterien bei der Übertragung von Bildungsleistungen an Dritte.

- In Empfehlung 6 wird eine Reihe von qualitativen Massnahmen vorgeschlagen, die sich aus den Grundsätzen der Didaktik für die Erwachsenenbildung ergeben. Sie regt zum Einsatz von Instrumenten und Massnahmen an, die sich in zahlreichen Kantonen und Schulen bereits bewährt haben. Sie unterstützt auch die Bestrebungen zur Entwicklung der Qualität der Weiterbildungsleistungen und regt die Organisatoren dazu an, sich an Standards zu halten und auf qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder zurückzugreifen.

Mit den vorliegenden Empfehlungen soll den Bedürfnissen und Erwartungen der Lehrpersonen entsprochen werden. Gleichzeitig soll den Unterrichtenden ermöglicht werden, den Verlauf ihrer beruflichen Karriere zu strukturieren (neue Aufgaben, erweiterte Aufgaben, vorübergehender oder endgültiger Ausstieg aus dem Lehrberuf). Daher werden Organisations- und Anerkennungsformen empfohlen, die darauf ausgerichtet sind, diese Leistungen in ein transparentes und kohärentes System für die individuelle und berufliche Laufbahn zu integrieren, die zu neuen, anerkannten Zertifizierungen führt. Dies setzt voraus, dass ein erheblicher Teil der Weiterbildung, und vor allem der Zusatzausbildung und der Nachdiplomstudien, in Form von anerkannten und validierten Modulen umgesetzt wird. Mit einer teilweisen Modularisierung wird die Weiterbildung eine grössere Kohärenz gewinnen und damit den ungezielten Besuch von Einzelveranstaltungen und die Verzettlung vermeiden können. In Einzelfällen wird diese Teilmodularisierung der berufsbegleitenden Ausbildung im modularen Aufbau der Grundausbildung der Lehrpersonen weitergeführt. Sie muss eine dynamischere Konstruktion verkörpern und setzt deshalb Verfahren für die Anerkennung früherer Lernleistungen voraus. Diese Ausrichtung muss auch Auswirkungen auf die Dauer der angebotenen Ausbildungen haben.

- In Empfehlung 7 wird als Faktor der Wirksamkeit und der Professionalisierung – der eng mit Empfehlung 6 verbunden ist – der Grundsatz einer Teilmodularisierung der Grund- und Weiterbildung vertreten.

Organisatorische Rahmenbedingungen beeinflussen die Motivation und das Engagement der Lehrpersonen im Hinblick auf die Weiterbildung. Die EDK befürwortet prinzipiell die Integration der Weiterbildung sowohl in den generellen Berufsauftrag der Lehrpersonen als auch in den Auftrag der Bildungsinstitutionen, und zwar auf allen Stufen, lässt aber den Kantonen die Verantwortung und die Autonomie hinsichtlich der finanziellen Bedingungen und der Stellung des Lehrpersonals. Die Planung der individuellen Weiterbildung findet im Rahmen des periodischen Mitarbeitenden-Gesprächs statt, wobei die persönlichen Interessen der Lehrperson und die Bedürfnisse der ganzen Schule eingebracht und gegeneinander abgewogen werden sollen. Eine Möglichkeit, um das Interesse und die Verantwortung der Lehrpersonen für ihre Weiterbildung zu fördern, besteht auch darin, nicht nur bestimmte Weiterbildungsprogramme gewisser Organisationen zu finanzieren, sondern einen Teil des Budgets direkt den Interessierten (Lehranstalt, Schulteams oder Lehrpersonen) zuzuteilen, damit diese die Möglichkeit haben, nach ihren eigenen Bedürfnissen Projekte zu organisieren, anstatt das bestehende Angebot einfach zu konsumieren.

- Mit Empfehlung 8 wird den Kantonen vorgeschlagen, für die Einhaltung bzw. die Entwicklung von Rahmenbedingungen zu sorgen, welche die Organisation von und die Teilnahme an Weiterbildungen gewährleisten. Diese Bedingungen beinhalten sowohl die Verankerung der Weiterbildung im Berufsauftrag der Lehrpersonen als auch in der Schul- und Personalentwicklung.

Schliesslich soll auch daran erinnert werden, dass im Weiterbildungsbereich auf allen institutionellen Ebenen, einschliesslich der nationalen und der grenzüberschreitenden Ebene, Bedarf nach Zusammenarbeit besteht. Mit der letzten Empfehlung wird darauf hingewiesen, dass es

Sache der EDK ist, in Absprache mit dem Bund und dessen Institution für die Ausbildung von Berufsschullehrkräften sowie mit den verschiedenen Hochschulen die Strukturen von nationaler Tragweite zu koordinieren. Namentlich mit der Schweizerischen Weiterbildungszentrale für Mittelschullehrpersonen (WBZ) ist dies bereits der Fall. Von dieser Koordination wäre auch die Schweizerische Konferenz der Pädagogischen Hochschulen (SKPH) betroffen.

- **Empfehlung 9** unterstützt die Zusammenarbeit im Weiterbildungsbereich auf verschiedenen Ebenen und klärt die Zuständigkeit für die Koordination auf nationaler Ebene.