Zeitschrift: Infos & Akzente
Herausgeber: Pestalozzianum
Band: 8 (2001)
Heft: 3

Artikel: Die PH als Weiterbildungs- und Beratungsinstitution : Lernen im Beruf
Autor: Vaissière, Roger
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-917399

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Die PH als Weiterbildungs- und Beratungsinstitution

Lernen im Beruf

Der Weiterbildungs- und Dienstleistungsauftrag der Pädagogische Hochschule eröffnet für Lehrkräfte, für Schulen und für die Bildungssysteme neue, zukunftsorientierte Entwicklungsmöglichkeiten. Sie sollen im Folgenden entlang der im Prorektorat «Weiterbildung und Beratung» vorgesehenen Organisationseinheiten dargelegt werden.

Von Roger Vaissière

Leitvorstellungen

1. Ein offenes Ausbildungssystem erleichtert die berufliche Mobilität

Im Departement «Berufseinführung/Zusatzausbildungen» begegnen sich Ausbildungs- und Weiterbildungsanliegen. Die berufliche Mobilität, das Lernen im Beruf im Hinblick auf die Übernahme neuer Lehraufträge wird durch berufsbegleitende Zusatzausbildungen für einzelne Fächer erleichtert und gefördert. Alle Angebote in diesem Departement haben letztlich Brückenfunktion: Junge Lehrkräfte erfahren Unterstützung beim Berufseinstieg durch Mentoren aus ihrem Schulhaus, die von der PHZH auf diese spezielle Personalentwicklungsaufgabe vorbereitet werden. Zudem werden Ausbildungsinhalte, die erste Erfahrungen im Beruf voraussetzen, in obligatorischen Weiterbildungen vermittelt. Ein spezielles Beratungsangebot lässt sie dieses berufliche Instrument kennen lernen. Ausgebildete Lehrkräfte mit Phasen ausserhalb des Schuldienstes werden beim Wiedereinstieg unterstützt. In Planung ist auch die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums für die Lehrtätigkeit auf einer neuen Schulstufe.

2. Ein kohärentes Weiterbildungsangebot fördert eine reflexive Praxis und ermöglicht differenzierte Berufsprofile

Das Departement «Modulare Weiterbildung/Nachdiplomkurse und -studien» kann als die Organisationseinheit der PHZH betrachtet werden, der als Kerngeschäft die eng mit dem Schulfeld verbundene Generierung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten obliegt. Konstitutives Merkmal für alle Weiterbildungsangebote dieses Departements ist die Tatsache der Berufserfahrung der Teilnehmenden, die in die Bildungsprozesse einbezogen werden müssen. Neu im Sortiment der Weiterbildung für Lehrkräfte sind die Nachdiplomkurse, die mit einem Zertifikat abschliessen, sowie Nachdiplomstudien, die zu einem Diplom PH im betreffenden Vertiefungsstudium mit dem entsprechenden Titel führen. Diese Weiterbildungsangebote erfordern von den Teilnehmenden eine qualifizierte Lernleistung. Sie sollen deshalb nur in Themenbereichen angeboten werden, in denen eine berufliche Umsetzung mit definierten Aufträgen und Rahmenbedingungen möglich ist.

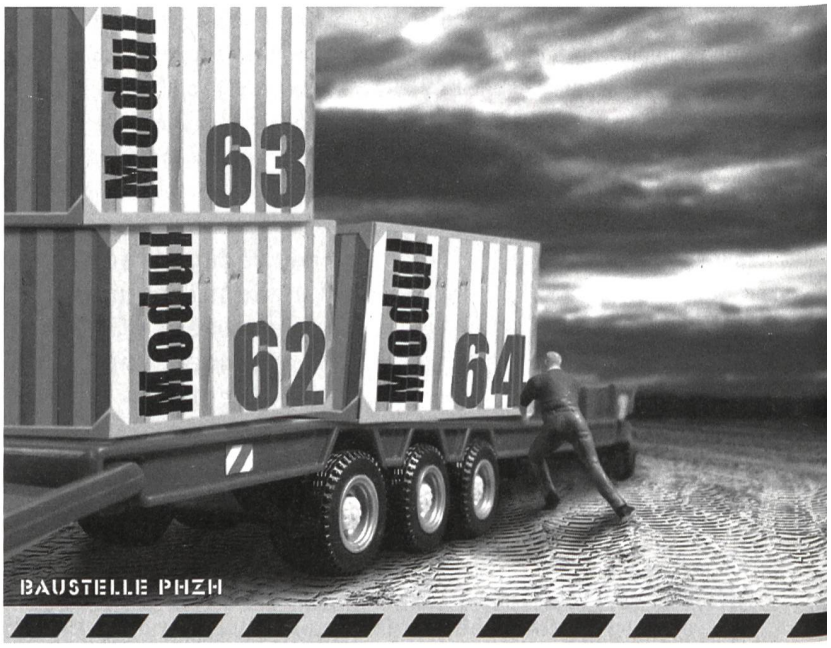
Die übrigen Weiterbildungsangebote, die in diesem Departements organisiert werden, sollen soweit möglich als *Module* ausgeschrieben werden, die wiederum als Bausteine für Nachdiplome angerechnet werden können. Die Weiterbildungsmodule im *Format PHZH* sind nicht einfach Kurse, sondern werden mit begleitenden Informartions-, E-Learnings-, Lerngruppen- und Beratungsangeboten reichhaltige Lernumgebungen für weiterbildungsmotivierte Lehrkräfte darstellen. Diese neuen Weiterbildungsformate bedingen eine massive Verstärkung der Entwicklungsressourcen. Sie können auf keinen Fall «Nebenprodukte» von Ausbildungsmodulen sein.

Die erfolgreiche und in ihrer Wirksamkeit durch interne und externe Evaluationen bestätigte *Intensivweiterbildung* soll ab 2003 in revidierter Form weiterhin angeboten werden. Die Urlaubsbedingungen könnten jedoch auf Betriebspraktika und Projektarbeiten ausgeweitet werden. Dazu müsste der Bildungsrat die entsprechenden Entscheide fällen.

Zur Unterstützung im beruflichen Alltag sollen weiterhin *Kurse* mit Umsetzungshilfen, Instrumenten oder neuen Techniken angeboten werden. Eine Zusammenarbeit mit der Zürcher Arbeitsgemeinschaft für die Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung der Stufenorganisationen ist vorgesehen. Die konkreten Zusammenarbeitsformen sind noch offen. Entscheidend für den Einbau der Kurse in das Weiterbildungssystem ist die Schulung der Kursleitenden und die Vernetzung mit dem übrigen Weiterbildungsangebot.

3. Ein leistungsfähiges Beratungsangebot unterstützt Lehrkräfte in ihrer beruflichen Entwicklung und ermöglicht organisationelles Lernen von Schuleinheiten.

Eine der wichtigsten kontinuierlichen Dienstleistungen der PHZH wird ein differenziertes Angebot an Beratungen und innerschulischen Weiterbildungen darstellen. Sie sind im Departement «Beratung und Weiterbildung in Schulen» organisiert. Nicht nur die bereits sich vollziehenden und bei einem neuen Volksschulgesetz generalisierten Entwicklungen in den Schulgemeinden zu teilautonomen, geleiteten Schulen erhöhen den Bedarf an Beratungen und schulinternen Weiterbildungen. Der Wandel in der Gesellschaft und dessen Auswirkungen auf das Verhalten von Eltern und Jugendlichen machen Beratung zu einem notwendigen Bestandteil des beruflichen Lernen, und der professionellen Entwicklung.



Adressaten

Die Pädagogische Hochschule Zürich übernimmt als eine der wenigen Pädagogischen Hochschulen in der deutschen Schweiz den Ausbildungsauftrag für alle Bildungsstufen. Damit richten sich auch die Weiterbildungs- und Beratungsangebote an die Kindergärtnerinnen, an die Lehrkräfte der Primar- und Sekundarschule sowie – koordiniert in einem gemeinsamen Institut mit der Universität und der ETH – an die Lehrkräfte der Berufs- und Mittelschulen. Darüber hinaus dürfte das didaktisch-pädagogische Know-how auch für Lehrkräfte der Fachhochschulen und der Erwachsenenbildung von Interesse sein. Damit die spezifischen Interessen der jeweiligen Bildungsstufen gewahrt bleiben, ist geplant, Verantwortliche pro Stufe zu schaffen, die im regelmässigen Kontakt mit den Lehrer- und Schulleiterorganisationen bleiben.

Ressourcen

Die bei den meisten Pädagogischen Hochschulen zu beobachtende Zusammenführung der Ausbildung mit der Weiterbildung unter dem gleichen Dach löst da und dort die Frage aus, ob nun Lehrkräfte ein Leben lang «ausbildungsbedürftig» seien. Diese Frage übersieht, dass Pädagogische Hochschulen gleichzeitig den Auftrag zu Forschung und Entwicklung erfüllen. Die Angebotsentwicklung im Bereich der Weiterbildung kann sich neben dem intensiven Kontakt mit dem Praxisfeld auf das Kompetenzzentrum und das Wissensmanagement im eigenen Haus abstützen. Diese Tatsache dürfte auf die Dauer einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätsentwicklung leisten.

Weiterbildungskultur: schulisch oder japanisch?

Japanische Schulen schneiden bei internationalen Leistungsmessungen vergleichsweise sehr gut ab. Dabei ist der Unterrichtsstil keineswegs drillmässig angelegt. Eine gross angelegte ethnografische Studie zeigt nun, dass in Japan die kollegiale Weiterbildung einen immensen Stellenwert besitzt. Japanische Lehrkräfte nehmen fast wöchentlich an selbst organisierten schulinternen und regionalen Veranstaltungen teil, die der Weiterentwicklung der pädagogischen, fachlichen und didaktischen Kompetenzen dienen. Diese «Lehrerkultur» in der Weiterbildung korrespondiert mit einer vergleichsweise schwachen berufspraktischen Einführung in der Grundausbildung der Universitäten (Shimanhora 2001). Selbstverständlich sind die kulturellen und professionsgeschichtlichen Unterschiede zu beachten. Trotzdem sollten wir bedenken, dass nicht alle Weiterbildungsanliegen automatisch mit schulischen Lösungen optimal abgedeckt sind. In Zusammenarbeit mit den Lehrer- und Schulleitendenorganisationen sollte auch das selbstorganisatorische Lernen durch die Pädagogische Hochschule gefördert werden.

Pilotprojekte

Die Pädagogische Hochschule muss nicht mit einem Kaltstart in die Weiterbildungsoffensive gehen. Sie kann sich

Inserate

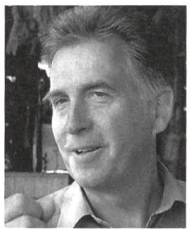
Bücher für Schule und Unterricht
BUCHHANDLUNG BEER
St. Peterhofstatt 10. 8022 Zürich
Tel. 01 211 27 05 Fax 01 212 16 97

knobel
schuleinrichtungen
eugen knobel, grabenstr. 7, 6301 zug
tel. 041 710 81 81, fax 041 710 03 43
www.knobel-zug.ch, eugen@knobel-zug.ch

einerseits auf das Know-how des Pestalozzianums abstützen und andererseits werden durch das Pestalozzianum für das Übergangsjahr 2002 Pilotangebote ausgeschrieben, die den Standards der Pädagogischen Hochschule entsprechen werden. Auskünfte und Unterlagen dazu können unter folgender Adresse bezogen werden: Pestalozzianum, Schulinterne Weiterbildung, Tel: 360 47 40, E-Mail: schulpro@pestalozzianum.ch.

Literatur

Shimahora, N.K. «Die berufliche Weiterbildung von Grund- und Sekundarlehrern in Japan.» In: *Zeitschrift für Pädagogik* 1/2001, S. 81ff.



Roger Vaissière ist Prorektor Weiterbildung & Beratung der Pädagogischen Hochschule Zürich.

Der Fusionsprozess unter der Lupe

Kulturfusion, interkulturelle Zusammenarbeit oder kultureller Kolonialismus?

Eine Fusion - sei es nun von Wirtschaftsunternehmen, von sozialen Institutionen oder von Bildungsinstitutionen - ist immer ein anspruchsvolles Geschäft. Eine Fusion von zehn Betrieben, wie es die Pädagogische Hochschule sein soll, ist dies erst recht. Das Zusammenführen der Strukturen und Inhalte ist dabei das eine, das Zusammenführen der verschiedenen Kulturen noch einmal etwas anderes. Nachfolgend werden einige Gedanken zu diesem Thema formuliert - zum einen aus einer Organisationsentwicklungsperspektive, zum anderen sicherlich auch aus der Sicht subjektiver Betroffenheit.

Von Christine Langemann-Böckelmann

Warum die Organisationskultur für eine Pädagogische Hochschule besonders bedeutsam ist

Organisationen lassen sich bekanntlich mit den Dimensionen der Struktur, der Strategie und der Kultur beschreiben. Unter der Strategiedimension wird dabei der Aspekt verstanden, dass Organisationen in der Regel ein Ziel zu verfolgen versuchen und dazu – der Name sagt es – eine mehr oder weniger deutliche Strategie einsetzen.

Auf die interessante Frage, inwieweit die verschiedenen Institutionen und ihre Mitglieder, welche zur Pädagogischen Hochschule zusammengefasst werden, überhaupt die gleiche Strategie im Hinblick auf das gleiche Ziel verfolgen, soll hier aus Platzgründen nicht weiter eingegangen werden. – Organisationen weisen weiter eine formale Struktur auf, mit deren Hilfe die Aktivitäten der Mitglieder auf das verfolgte Ziel hin ausgerichtet werden sollen. Inhaltlich besteht die Organisationsstruktur aus einem Muster von Regeln, welche sich auf drei Bereiche beziehen (Kieser & Kubicek, 1992):

1. die Arbeitsteilung (hohe oder geringe Aufgabenspezifizierung)
2. die Stellenverteilung (Grad der Hierarchisierung)
3. die Vorregelung der jeweiligen Aufgabenerfüllung (hohe oder geringe Vorregelung der auszuführenden Tätigkeiten)

Der Standardisierungsgrad der Strukturen drückt aus, wie umfassend und präzise die Gesamtheit aller Regeln ist, die in einer Organisation bestehen, wobei hoch und tief standardisierte Betriebe unterschieden werden können. Zu hoch standardisierte Betriebe engen die Mitarbeitenden ein und erschweren häufig eine sinnvolle Arbeitserfüllung. In zu tief standardisierten Betrieben sind Mitarbeitende oft damit überlastet, zu all und jedem ad hoc eine entsprechende «selbst gebastelte» Regelung oder Entscheidung treffen zu müssen.

Neben den «geplanten» organisatorischen Phänomenen der Strategie und Struktur sind in jeder Organisation auch informelle «ungeplante» Strukturen und