

Zeitschrift: Bündner Schulblatt = Bollettino scolastico grigione = Fegl scolastic grischun

Herausgeber: Lehrpersonen Graubünden

Band: 57 (1997-1998)

Heft: 3: Schule bildet... auch Lehrkräfte : Ideen zur steten Entwicklung der LehrerInnenfortbildung

Artikel: Fortbildung für Lehrkräfte - unbestritten, aber wie? ein Modell zur Diskussion

Autor: Mathiuet, Martin

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-357295>

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: 15.01.2026

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

Ein Modell zur Diskussion

Fortbildung für Lehrkräfte – unbestritten, aber wie?

Im Zusammenhang mit einer Revision des «Reglements für den Besuch von Fortbildungskursen durch die Lehrerschaft» der Gemeinde Trin (meine Schul- und Wohn-gemeinde) habe ich einige grundsätzliche Überlegungen zum Thema «Lehrerfortbildung» angestellt. Persönliche Erfahrungen und Weiterbildung aber auch das Studium entsprechender Literatur haben mich zu den folgenden (teilweise provokativen) Ideen geführt.

1. Lehrerfortbildung – vorbildlich

In einem Betrieb, wo (Fort-) Bildung und Erziehung zum eigentlichen «Produkt» gehören, in einer Zeit, in der die dauernde und rasante Veränderung die «einzige Konstante» ist und Lernen dadurch zur lebenslangen Aufgabe und Verpflichtung wird und viele Aufgaben destotrotz nur gemeinsam «gelöst» werden können, in einem Lehrauftrag, der im Spannungsfeld einer pluralistischen, multikulturellen Gesellschaft erfüllt werden muss, in einer Schule mit verschiedensten Menschen, Sachen und Strukturen, im Umfeld neuer Erkenntnisse der Lernpsychologie ist die Fort-

Martin Mathiuet, Trin

bildung der Verantwortlichen (LehrerInnen) Recht und Pflicht zugleich¹. Sie sollte geradezu beispielhaften Charakter in den strategischen Anweisungen, in der Umsetzung und Ausführung (Organisation und Verwaltung) und in konzeptionellen, normativen Regelungen haben.

So versteht es sich – meiner Ansicht nach – von selbst, dass man die Lehrerfortbildung nicht (mehr) mit einigen Punkten zur Spesen-

entschädigung und einer Gesuchs- und Besuchspflicht verantwortungsbewusst und zeitgemäss «regeln» kann. Im Bewusstsein der Wichtigkeit der Lefo und im Sinne der Organisations-, Schul- und Teamentwicklung scheint es sinnvoll, wenn sich Schulrat und Lehrerschaft gemeinsam und unter Berücksichtigung der kantonalen Gesetzgebung², der These 9 des LCH-Berufsleitbildes und der LCH-Fortbildungs-Charta unter Beizug entsprechender Fachliteratur und fachlicher Hilfe von aussen, z.B. durch das EKUD oder den BLV (Schub) und unter Beachtung örtlicher Gegebenheiten und Möglichkeiten) über **Ziele, Organisation, Formen und Finanzierung** der Lehrerfortbildung Gedanken machen. Diese Überlegungen sollen schriftlich festgehalten werden. Dieses Lefo-Konzept ermöglicht Transparenz, schafft Verbindlichkeit, versichert Gerechtigkeit (Just Community), verhindert Doppelspurigkeit, regelt Pflichten, Rechte, Kompetenzen, spart Zeit. Dadurch erhält es für alle Beteiligten, aber auch für zukünftige Kolle-

gInnen, für neue Schulratsmitglieder und nicht am Schluss für die Bevölkerung (auch für die Diskussionen am runden Tisch) informativen und normativen Charakter. Das führt zu mehr Verständnis für die aufgewendeten Mittel und für die eingesetzte Zeit.

2. Ziel der Lehrerfortbildung – eine persönliche Meinung

Ziel jeder Bildung, jeder Fortbildung und jeder Lehrerfortbildung sowieso, sollte eine fort-dauernde, gleichwertige Förderung der **Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz** der Lehrkräfte sein. Dabei meine ich, dass es Verpflichtung sein sollte, eigene Defizite zu evaluieren und dementsprechend die Planung der eigenen Fortbildung danach zu richten. Diese Selbstevaluation, gleichbedeutend mit der Selbstkorrektur der Schüler (Verantwortung für das eigene Lernen übernehmen), eine bewusste Planung, die seriöse Ausführung und die Überprüfung des «Ertrags» muss gelernt werden. Damit das überhaupt erfolgen kann, braucht es auch geeignete Instrumente dazu. Diese Voraussetzungen, die heute noch fehlen, müssen von Sachverständigen bereitgestellt und eingeführt werden. Die ganzen Bemühungen sollen dazu beitragen, dass die Unterrichtsqualität fortdauernd optimiert wird.

Werden viele Fachkurse besucht, methodisch/didaktische Angebote von der Lehrerschaft recht rege benutzt, so herrschen schon mehr Skepsis und Vorbehalte bei der Verfeinerung der Sozialkompetenz (Kommunikation, Konfliktmanagement, Kritikfähig-

¹ These 9 des LCH-Berufsleitbildes, abgedruckt im LCH-Bulletin 13/96

² Kantonales Schulgesetz, Lehrerbesoldungsverordnung (LBV), Kantonale Personalverordnung (PV), Richtlinien der Bündner Lehrerfortbildung, (abgedruckt jeweils im Kursangebot des Bündner Schulblattes), Ausführungsbestimmungen über die Bewilligung und Subventionierung von Fortbildungsurloben der Volksschullehrer.

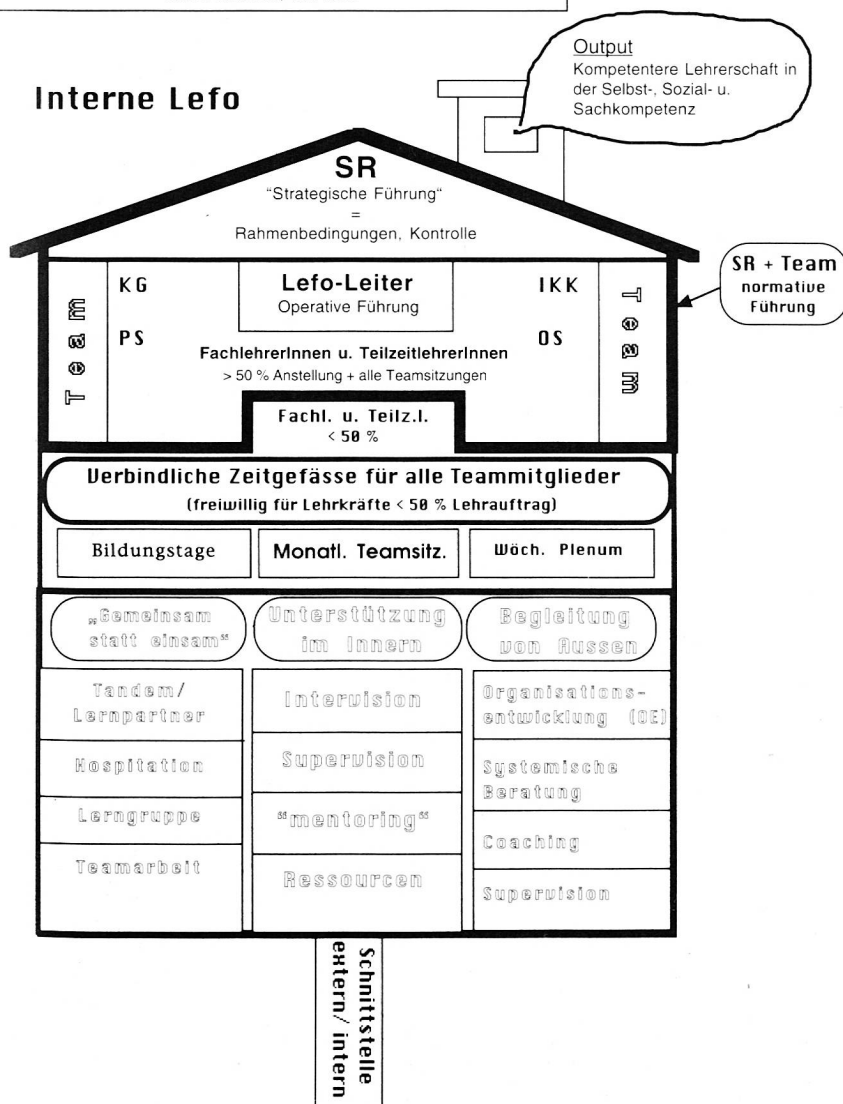
keit, Teamentwicklung). Geradezu Kopfschütteln, Abneigung, Angst und Ablehnung trifft man vielerorts an, wenn die Pflege der Selbstkompetenz angeregt bzw. diskutiert wird. «Also das fehlte noch, sehr wahrscheinlich brauche ich einen Psychiater!» ist eine Aussage eines Lehrers auf den Hinweis, ein Problem mit Hilfe eines Supervisors zu lösen. Dabei sind – so hat es sich wenigstens in meinem Klassenzimmer gezeigt – eine bessere Selbst-, bzw. Sozialkompetenz von der Lehrkraft von grösster Bedeutung, ja geradezu Voraussetzung, für guten Unterricht und gesundes Lernklima. Etwas provokativ und hypothetisch möchte ich behaupten, dass unsere Schwachstellen (als Lehrer

auf allen Stufen; Mittelschulen eingeschlossen!!!) im Bereich der Selbst- und Sozialkompetenz anzusiedeln sind. Nur ist es gerade in diesen Bereichen schwierig, eigene Schwächen zu erkennen und einzugestehen. «Lehrerfortbildung» wird noch sehr oft mit «externem Kursbesuch» assoziiert. Darum sind gewisse Hemmungen und Ängste auch verständlich. Es ist ja schliesslich nicht jedermanns Sache, in einer fremden Gruppe an einem fremden Ort «Psycho-Strip» zu machen. Es gelten auch wesentliche Unterschiede, ob ich die Neuregelung der Rechtschreibung kennenlernen möchte, ob ich ein persönliches Problem managen sollte, ob schulhausinterne Angelegenheiten (Hausordnung, stu-

fenübergreifende Projekte) geregelt, organisiert und durchgeführt werden sollen, oder ob ich die neusten Erkenntnisse in der Lernpsychologie aufarbeiten möchte.

Darum ist heute Lefo viel weitergefasst zu verstehen. Es geht nicht nur um Vor-, sondern mindestens um gleichbedeutende Nachbereitung des Unterrichts und Verarbeitung der persönlichen Erfahrungen und Erlebnisse. Die Schule – so scheint es mir – produziert in Form von Sucht, Stress, Frust, Überforderung, oft genug «Betriebsabfall» und kümmert sich nicht gross um eine fachgerechte Entsorgung. Dabei wäre gerade diese «Regenerierung» von grosser Bedeutung für eine erfolgreiche Weiterarbeit. Wer das Glück hat in einer Partnerschaft, in der Familie, im Lehrerkollegium, in einem Verein, in Hobbys, Politik aufgefangen zu werden, der wird die persönliche Balance wieder finden! Und wer dieses Glück nicht hat... und wäre er methodisch/didaktisch fachlich noch so qualifiziert?

Modell einer ganzheitlichen LehrerInnenfortbildung
Martin Mathiuet, Trin 1996



3. Lehrerfortbildung – ein Modell

Eine «ganzheitliche» Lefo (fortdauernde Förderung der Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz mit dem Ziel der Optimierung des Unterrichts) muss also auch nach geeigneten Formen und Zeitgefässen suchen. Meines Wissens fehlen weitgehend Strukturen und Modelle über eine schulhausinterne Lefo. Das kantonale Fortbildungsangebot konzentriert sich stark auf die kurzfristige Form und Förderung der Sachkompetenz (obwohl je länger je mehr auch schulhausinterne Fortbildungsprogramme offeriert werden). Autodidaktisches Studium und weitere Formen bleiben weitgehend unerwähnt. Schub (oh, wer dort Hilfe holt, hat Probleme und die darf man doch nicht zugeben! Oder?! Die «Schnittstelle» von der externen zur internen Lefo fehlt! Reflexion und Rechenschaft über meine

persönliche und unsere schulische Entwicklung ist eine Forderung der Zeit.

Diese Gründe veranlassen mich, eine modellhafte Darstellung einer zeitgemässen Lefo zur Diskussion zu stellen. Sie erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, könnten aber einem Team und einer Schulbehörde für eine gemeinsame Lösungsfindung dienlich sein. Denn die Lehrerfortbildung ist nicht nur eine persönliche Angelegenheit, sondern muss im Interesse der Schule zum Schulhausthema gemacht werden. Im Geiste einer modernen Betriebsführung wird man das Modell auch nicht kopieren, sondern eigene, passende Strukturen erarbeiten und je nach Schulphilosophie (= Leitbild), örtlichen und personellen Gegebenheiten wird man auch verschiedene Schwerpunkte setzen. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass interne (Schilf), externe (kursorische) und persönliche Fortbildung (Literaturstudium) unumgänglich sind. Sinnvoll scheint dabei eine vernünftige «Schnittstelle» zwischen diesen Formen. Sofern die einzelnen Lehrer einen finanziellen Beitrag für Kurs-, Material- und Spesenentschädigung von Gemeinde und Kanton wünschen, ist auch die Anerkennung von der Schule (Team) erforderlich. Solange keine professionelle Schulleitung mit entsprechender Kompetenz und Verantwortung installiert ist, entscheidet diesbezüglich das Team nach dem Prinzip der Selbstverantwortung.

3.1 Organisation

Das Team

Zum Team gehören die Lehrkräfte aller Stufen (inkl. Kindergarten), die einen grösseren Lehrauftrag als 50 % inne haben. Sie verpflichten sich zum Lefo-Konzept. Das Team ist die eigentliche Entscheidungskompetenz (im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, des genehmigten Lefo-Konzeptes und der Anweisungen der Schulbehörde). Das

Team bestimmt die Inhalte der schulhausinternen Fortbildung, bespricht und delegiert KollegInnen an externe Weiterbildung und entscheidet über die Aufteilung der budgetierten Gelder. Es bildet mit dem Schulrat zusammen die normative Kompetenz (Konzept erarbeiten und anpassen). Jedes Teammitglied übernimmt Verantwortung für sich, für die Teammitglieder und für die Schule (Selbstverantwortung), hat Antrags-, Stimm- und Wahlrecht.

Lefo-Leitung

Sie übernimmt die eigentliche **charismatische und operative Führung**³. Sie entwickelt Ideen, deckt Schwachstellen auf, initiiert, organisiert und moderiert die schulhausinternen Veranstaltungen, leitet Lefo-Sitzungen, koordiniert die externe Lefo, erstellt Budget, Planung, Abrechnung, Jahresbericht, verhandelt mit der Schulbehörde und hat Antragsrecht, ist Ansprechpartnerin in Fragen der Lefo, sie tritt als erste Beraterin einzelner Lehrpersonen auf. Auf Wunsch vermittelt sie Hilfe von aussen. Eine besondere Vorbereitung zur Ausführung dieser Aufgabe ist notwendig. Über

³ Dubs, Rolf. «Die Führung einer Schule. Leadership und Management». SKV, Zürich, 1994.

zeitliche Entlastung oder Entgelt muss verhandelt werden.

Aufgaben der Schulbehörde - «strategische Führung»

Es zeigt sich, dass je mehr sich eine Schule vom reinen Klassenunterricht zu einer «Schule als Ganzes» entwickelt, um so mehr müssen operative Entscheidungen vor Ort (im Team) gefällt werden können.

Dadurch konzentriert sich die Aufgabe der Schulbehörde auf den strategischen Bereich der Lehrerfortbildung. Der Schulrat gibt Rahmenbedingungen bekannt; er verpflichtet die Lehrerschaft zur Fortbildung, zeigt (im Rahmen der Möglichkeiten) Bereitschaft zur Finanzierung, erklärt Zeitgefässe (Bildungstage, monatliche Teamsitzung, wöchentliche Sitzung) verbindlich, wählt auf Antrag des Teams die Lefo-Leitung, genehmigt Budget, Abrechnung, Jahresbericht, erarbeitet (ändert) mit dem Team das Fortbildungskonzept der Schule (normative Aufgabe), gibt strategische Anweisungen (Empfehlungen, Wünsche, Feststellungen).

3.2 Zeitgefässe

Für die schulhausinterne Lefo müssen verbindliche Zeitgefässe für das ganze Team geschaffen



Qualitätsarbeit entsteht gemeinschaftlich und mit Rückendeckung

werden. Die Bildungstage werden in verschiedenen Formen im In- und Ausland praktiziert. Sie ermöglichen der ganzen Lehrerschaft sich für längere Zeit einem Thema zu widmen und dadurch Vor- und Nachteile eines projektartigen Schaffens zu erleben. Damit der Unterricht für die Schülerinnen nicht ausfällt, könnte man eine Stellvertretung mit dem Förster, mit sportlichen oder kulturellen Vereinen, mit dem Frauenverein, Eltern, etc. in Erwägung ziehen. Diese Öffnung der Schulhaustüren (ansatzweise in Trin erfolgreich erprobt!) könnte für beide Seiten fruchtbar sein. Die monatlichen Teamsitzungen (zum Zweck der Weiterbildung) wird auch schon da und dort praktiziert. In diesen Sitzungen könnten aktuelle Themen, die externe Lefo, eigene Ressourcen, neue Lernformen etc. erarbeitet, kennengelernt, ausgewertet, reflektiert und diskutiert werden. Für organisatorische Belange gehe ich davon aus, dass ein Lehrerteam wöchentlich zusammensitzt. In diesem «Plenum», das eigentlich für organisatorische Angelegenheiten reserviert ist (keine Pausengespräche), sollten kurze Informationen, Entscheidungen und Fragen zum Thema Lefo Platz finden.

3.3 Formen

Es ist wichtig, dass Lehrkräfte verschiedene Lehr- und Lernformen kennenlernen, evaluieren und praktizieren können. Nur so ist Gewähr, dass man den eigenen Lerntyp erfassen, die eigene Lernfähigkeit aufrecht erhalten kann, Lernende verstehen lernt und verschiedene Lernstrategien auch glaubwürdig lehren kann. Im folgenden möchte ich kurz einige Formen (die teilweise intern aber auch extern Anwendung finden könnten) vorstellen.

«Gemeinsam statt einsam»⁴

Es gibt einige Möglichkeiten der Zusammenarbeit, die sich mit

diesem Oberbegriff zusammenfassen lassen;

Tandem: Damit sind vor allem «Stufen-Tandems» gemeint. Zwei Lehrkräfte der gleichen Stufe arbeiten zusammen.⁵

Lernpartnerschaft/Lerngruppe: Stufenübergreifende, «themenzentrierte» Zusammenarbeit im Kollegium oder mit anderen Teams/KollegInnen.⁶

Hospitation: Bedeutet eine gegenseitige Unterrichtsbeobachtung und anschliessende Besprechung zweier KollegInnen. Dazu hat das Amt für Volksschule und Kindergarten Empfehlungen herausgegeben.⁷

Teamarbeit: eignet sich für grundsätzliche, schulhausspezifische Themen Schulstruktur, Kommunikation, Hausordnung, stufenübergreifende Projekte, etc.)

Unterstützung im Innern

Intervision: Kollegiale Beratung. Am wichtigsten und effizientesten ist Hilfe vor Ort und unmittelbar. Ich sehe da eine kostengünstige und (wie eigene Erfahrungen zeigen) wertvolle Möglichkeit. Damit sie aber nicht in «Besserwisserei», Ratschläge, Belehrungen ausartet, muss sie gelernt werden.⁸

«Supervision: Ziel der Supervision ist die Bearbeitung beruflicher Probleme unter Einbezug der beteiligten Person(en), sozialer Strukturen, der Organisation und des gesellschaftlichen Umfeldes.

«mentoring»: Eine vertrauenswürdige und erfahrene Kollegin nimmt direkten Einfluss auf die

⁴ Osswald Elmar. «Gemeinsam statt einsam», Kriens 1990.

⁵ Miller Reinhold. «Schulinterne Lehrerfortbildung». Belz, 1995.

⁶ Zaugg Fritz. «Arbeits- und Entwicklungsformen». In: «Schulen unterwegs». Sauerländer, 1995.

⁷ Siehe 5 und 6

⁸ Siehe 6

professionelle Entwicklung eines jüngeren Kollegen/Kollegin.

Ressourcen: Jede und jeder ist irgendwo Spezialist oder kann es werden. Hausinterne Kapazitäten sind wertvoll und wichtig. Und es bereitet den meisten auch Freude, eigene Meisterschaften den Kolleginnen zu präsentieren und einzuführen (Sport, musische Fächer, Informatik, etc.). Diese Form fördert Teamentwicklung und die so wichtige Identifikation mit dem Betrieb!

Lehrerbibliothek: Zeitschriften, didaktisch/methodische aber auch fachliche Bücher sollen allen zur Verfügung stehen. Die kommentierte Literaturliste (aus autodidaktischem Studium) soll in irgend einer Form (PC, Ordner) zugänglich sein.

Begleitung von Aussen

Sie ist dort angebracht, wo grössere Lern-/Veränderungsprozesse in die Wege geleitet werden sollen. Spezialisten in Beratungsfragen sind bekanntlich sehr teuer und es stellt sich die Frage, ob diese Angelegenheit nicht kantonal geregelt werden müsste (= eigene Leute ausbilden). Mit Schub hat der BLV eigentlich gute Voraussetzung geschaffen. Es fragt sich, ob die Lehrerschaft auch davon Gebrauch macht? In der Fachliteratur tauchen immer wieder gleiche Varianten auf:

Organisationsentwicklung (OE): «OE ist ein umfassender Veränderungsprozess» einer Schule. Sie umfasst Menschen, Strukturen und Sachen.

Coaching: Bedeutet im weitesten Sinne «Lern- und Beratungshilfe» (Einzel-, Führungs-, Systemcoaching). Im Zentrum steht das entwicklungsfördernde Gespräch mit partnerschaftlichem Verhalten. Der Coach (Kutscher) leistet als «Hebamme» «Hilfe zur Selbsthilfe».

Systemische Beratung: In dieser neueren Form der Organisationsberatung wird die Schule als System im System betrachtet. Sie hält den Systemmitgliedern «den

Spiegel» vor und «wirkt auf Rollen und Interaktionen» – zwischen den Beteiligten ein. Die Personen als solche werden nicht (direkt) zum Thema gemacht.

«Schnittstelle» extern – intern

Soweit eine externe Weiterbildung von allgemeinem Interesse im Team (evtl. auch nur einzelne, Stufenkollegen) ist, sollen diese neuen Erkenntnisse (ohne Entschädigung) schulhausintern weitergegeben werden. Dies entspricht einem effizienteren Einsatz der Mittel und der Kursinhalte (der Kursteilnehmer muss das Gelernte evaluieren und praktisch erproben, was wohl als beispielhafte Vertiefung gelten kann).

Externe Fortbildung

Nach wie vor gelten die Bündner Kurse (Winter- und Sommerkurse, Bildungsurlaub) und die Sommerkurse des SVSF als eigentliche Eckpfeiler der externen Fortbildung.

Bei Erscheinen der Kursausschreibungen bzw. bei Wünschen einzelner Teammitglieder bespricht das Team, wer welche Kurse besucht und wie die Spesen- und Materialentschädigungen zugesprochen werden. Für eine klare Rechnungsführung muss auch bekannt sein, was der Kanton für jede/n TeilnehmerIn an Kurs- und anderen Kosten übernimmt. Dies könnte man mit der Kursbestätigung mitteilen. Es ist auch für beide Seiten wichtig zu wissen, welcher Beitrag geleistet wird. In dieser Sitzung wird auch über allfällige Rückmeldungen aus der externen Fortbildung vereinbart.

Die Richtlinien der Bündner Lehrerfortbildung sollen mit weiteren Formen für einzelne aber auch für ganze Teams (Autodidaktisches Studium, Lernpartnerschaft, Exkursion, Hospitation, Supervision, Beratung) erweitert werden. Das Repertoire soll die Förderung aller drei Kompetenzen ermöglichen.

4. Wo die Zeit nehmen... ohne zu stehlen?!

Mit Recht werden die LeserInnen festhalten, dass eine solche Fortbildung sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. Aber...

In den Erklärungen der These 9 des LCH-Berufsleitbildes (und auch in der LCH-Fortbildungs-Charta) empfiehlt unser Berufsverband ein Zeitgefäss von 5% (-10%) der Arbeitszeit für Fortbildung. (Arbeitszeit für LehrerInnen ist bekanntlich nicht gleich Unterrichtszeit. Für die folgenden Überlegungen gehe ich von einer Arbeitszeit von 45 Std./Woche während 40 Wochen im Jahr aus). Das würde umgerechnet 90 Stunden (5%) bis 180 Stunden (10%) Fortbildung pro Jahr pro Lehrkraft bedeuten. Unsere kantonale Fortbildungspflicht schreibt ganze 4 Halbtage pro Jahr pro Lehrkraft vor!! Was machen wir mit dieser Diskrepanz? Gleichen wir an oder krebzen wir zurück? Meiner Ansicht nach stehen 4 Halbtage pro Jahr jenseits jeder Angemessenheit! Eine angemessene Anpassung wird von vielen LehrerInnen in Selbstverantwortung schon lange wahrgenommen. Dem Rest muss wohl nachgeholfen werden, wenn wir unseren beruflichen Pflichten nachkommen, und wir unserem Berufsstand nicht schaden wollen.

Mit dem Vorschlag des LCH kann sich jedenfalls einiges realisieren lassen.

In der schulhausinternen Fortbildung (Schilf):

- 2 Bildungstage mit dem Team (14 Std.)
- 10 monatliche Teamsitzungen (1½ Std.) mit Fortbildungscharakter (15 Std.)

In der externen Lehrerfortbildung:

- 1 Woche Sommerkurs (35 Std.)
- 1 Winterkurs (8 Std.)
- andere Formen (10 Std.)
- Persönliche Fachliteratur (mit schriftlichem Kommentar zu Händen des Teams (20 Std.)

Ein Vergleich der Arbeitszeit eines Lehrers, einer Lehrerin mit einem Förster (Primarlehrerlohn) und einem Gemeindekanzlisten (Sekundarlehrerlohn) würde dieses zeitliche Fortbildungsgefäss von 102 Std./Jahr (5.7% der gewählten Arbeitszeit) rechtfertigen. Wieviel während der Schulzeit, wieviel während der Freizeit und Ferien absolviert werden soll, wieviel Zeit und welche Formen überhaupt eingesetzt werden sollen, muss ausgehandelt und im Lefokzept, als Bestandteil des Schulleitbildes in jeder Schulgemeinde geregelt werden. Es stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob man nicht allgemein auf 45 Minuten Lektionen umstellen und die «gewonnene» Zeit für die Fortbildung und für allgemeine operative Aufgaben einsetzen sollte. Kleinere Gemeinden organisieren sich mit anderen, grössere splittieren die Lehrkräfte in schulhausinterne Teams auf.

5. Vorbeugen ist besser...

In Zeiten der Finanzknappheit, der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der neuen Herausforderungen im Bildungsbereich, aber auch auf Grund neuer Managementpraktiken mit den veränderten Vorstellungen einer Schulführung, tun wir gut daran, unsere Bereitschaft zur fortwährenden Verbesserung unserer beruflichen Kompetenzen zu zeigen. Aus- und Weiterbildung der Lehrerschaft hinken den Anforderungen des Alltags (zeitlich und inhaltlich) hinten nach. Burnout, Suchtprobleme bei LehrerInnen, Ausstieg junger LehrerInnen aus dem Beruf sind nur einige Indikatoren, die die verantwortlichen Gremien aber auch alle KollegInnen zu einer Veränderung bewegen sollten!

(Meinen Kolleginnen und Kollegen, vielen herzlichen Dank für die Unterstützung bei diesem Beitrag!)