

Weiterbildungskonzept für Lehrpersonen TBZ

1 Zweck

Das Weiterbildungskonzept informiert über die Grundhaltung der Schulleitung zum Thema Weiterbildung. Im Weiteren regelt das Konzept Ablauf und Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie über deren Stellenwert im Zusammenhang mit der Mitarbeiterbeurteilung.

2 Ziele

Wieso sollen sich Lehrpersonen weiterbilden? Gezielte Weiterbildungen frischen das Fachwissen auf, erweitern das Methodenrepertoire, liefern neue Ideen und schaffen Motivation durch Unterstützung im kollegialen Austausch. Professionalisierungsmassnahmen haben eine positive Wirkung und sind Bestandteil des Berufsauftrages.

Die Weiterbildung an einer Berufsfachschule verfolgt folgende Ziele:

- die fachlichen, methodisch-didaktischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Lehrpersonen zu erhalten, zu vertiefen, zu erweitern und auf dem neuesten Stand zu halten
- die Lehrpersonen auf neue Tätigkeiten vorzubereiten
- eine berufliche Standortbestimmung und Impulse für die Weiterentwicklung zu vermitteln
- Lehrpersonen bei der Lösung von Problemen zu beraten

3 Gründe für berufliche Weiterbildung

Für eine berufliche Weiterbildung kann es viele Gründe geben. Der Arbeitsmarkt fordert von Berufstätigen häufig den Prozess eines lebensbegleitenden Lernens. Oft reicht die berufliche Erstausbildung nicht aus, damit die beruflichen Fähigkeiten und das berufliche Wissen stets auf dem aktuellen Stand sind. Eine berufliche Weiterbildung kann unerlässlich sein.

In vielen Berufssparten ist Weiterbildung ein Muss, um konkurrenzfähig zu bleiben und aktuelle Verfahren und neues Wissen anwenden zu können. So fordern unsere Wissensgesellschaft und stetige technologische und wissenschaftliche Neuerungen und Erkenntnisgewinne, den Erwerb dieses Wissens von Berufstätigen durch berufliche Weiterbildung. Insbesondere im pädagogischen Bereich ist die regelmässige berufliche Weiterbildung eine Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit ist.

Mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen erfüllt die TBZ und deren Lehrpersonen die Anforderungen an einen qualitativ hochstehenden Unterricht.

4 Kompetenzen

Weiterbildungsbestrebungen müssen eine oder mehrere folgender Kompetenzen zum Inhalt haben:

- Fach- und Sachkompetenz
- Fachdidaktische Kompetenz
- Beziehungskompetenz
- Pädagogische Kompetenz

- Kommunikationskompetenz
- Organisationkompetenz
- Selbstkompetenz

5 Formen der Weiterbildung

5.1 Persönliche Weiterbildung: Weiterbildung gehört zum Berufsauftrag jeder Lehrperson. Die persönliche Weiterbildung durch Besuch von Kursen oder die Lektüre von Fachzeitschriften sowie Periodika zu den Unterrichtsthemen wird vorausgesetzt.

5.2 Schulinterne Weiterbildung: Schulinterne Weiterbildung verstehen wir als Teil der laufenden Schulentwicklung. Themen sind etwa Arbeits- und Lernprozesse, überfachliche Kompetenzen, Kommunikations-, Kooperations- und Problemlösefähigkeit oder Schulidentität. Die internen Weiterbildungen können abteilungs- oder fachschaftspezifisch durchgeführt werden.

5.3 Kurse/Fach- und Erfa-Tagungen: Kurse und Tagungen ermöglichen den Lehrpersonen neue Impulse zu erhalten und sich kompakt auf den neusten Stand zu bringen. Dem Austausch mit Gleichgesinnten soll grosse Aufmerksamkeit geschenkt werden.

5.4 Lehrgänge: Zertifikatslehrgänge bieten der Lehrperson eine praktische Weiterbildung in spezifischen Themenfeldern. Die Lehrpersonen erwerben Grundlagenwissen in kompakten Themenschwerpunkten und erhalten theoretisch fundierte Einblicke. Persönliche Erfahrungen werden einbezogen, weitere praktische Kenntnisse und Transfermöglichkeiten vermittelt und diskutiert.

5.5 Beratung und Coaching: Bei Fragen im Unterricht oder zur Situation im Beruf kann eine Beratung oder ein Coaching helfen. Mögliche Themen können sein: Vor- und Nachbesprechung von Unterricht, Einzel-Supervision, Unterrichtscoaching von Lehrerinnen und Lehrern, Konfliktberatung – Konfliktmoderation, Teambesprechung, Teamentwicklung, Video-Feedback usw.

5.6 IWB: Die Intensiv-Weiterbildung ist ein begleiteter Weiterbildungsurlaub, der sich an den individuellen Entwicklungsbedürfnissen ausrichtet und gleichzeitig dem Leistungsauftrag der Schule verpflichtet ist. Die IWB ermöglicht es der Lehrperson, Abstand vom Schulalltag zu gewinnen, über Ihre persönliche Situation und die eigene Arbeit nachzudenken und sich zehn Schulwochen in selbstgewählte Projekte und Weiterbildungen zu vertiefen.

6 Wirksamkeit der Weiterbildung

Forscher sind sich einig, dass es eines ausreichenden Masses an Lerngelegenheiten für die Lehrpersonen bedarf, wenn Wirksamkeit von Fortbildung bis auf die Ebene der Lernenden durchschlagen soll. Die Häufigkeit und die Länge einer Weiterbildung sind keine zuverlässigen Indikatoren für die Wirksamkeit von Professionalisierungsmassnahmen. Vielmehr ist die geschickte Kombination von Trainings, Input- und Reflexionsphasen entscheidend. Dazu kommen noch Faktoren wie Motivation und Intension der Lehrperson.

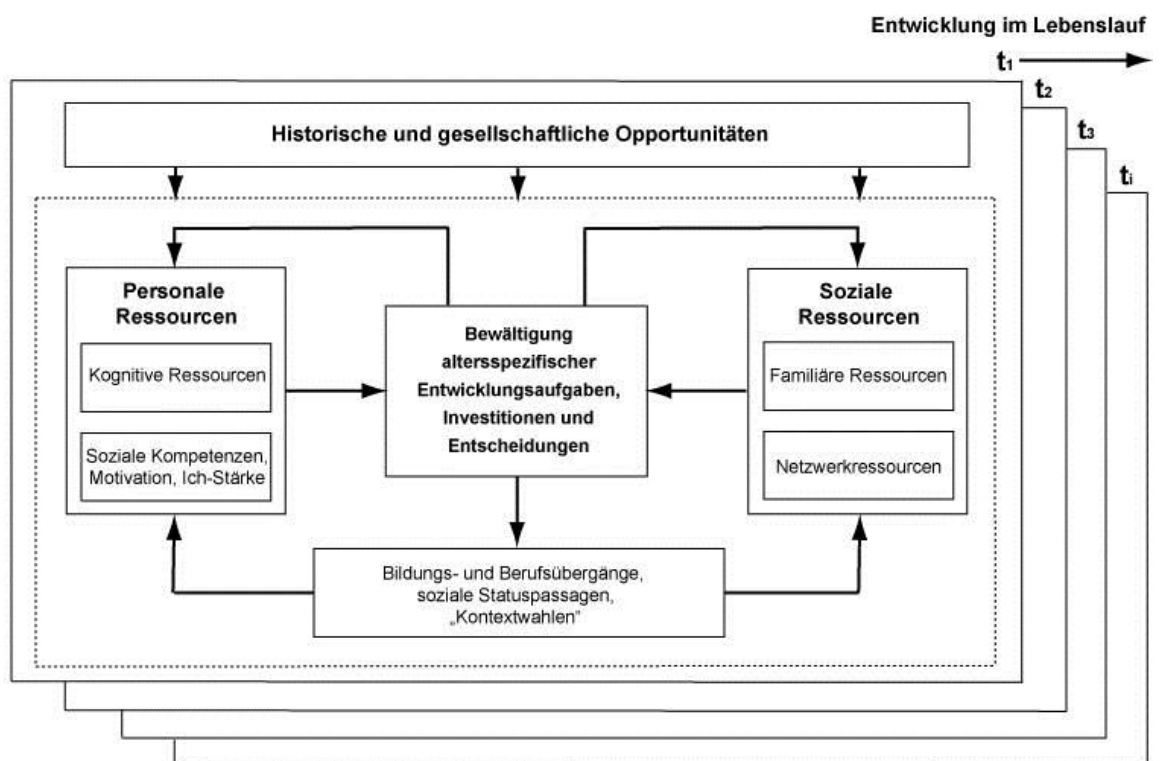
7 Ressourcenmodell

Das theoretische Ressourcenmodell der Lebensbewältigung liegt als Grundlage dem Weiterbil-
dungsverständnis der TBZ zugrunde. Es stellt den Versuch dar, eine dynamische Analyse von
sich im menschlichen Lebensverlauf wandelnden Umweltbedingungen und Ressourcenlagen mit
einer handlungstheoretisch entfalteteten Untersuchung von biografischen Entwicklungsprozessen
zu verbinden.

Im Rahmen dieses Modells wird davon ausgegangen, dass die Bewältigung von altersspezifi-
schen Entwicklungsaufgaben im Lebensverlauf das Ergebnis von vielschichtigen Entschei-
dungsprozessen ist, bei welchen der Mensch vor dem Hintergrund der historisch und gesellschaftlich
gegebenen Opportunitäten sowie ihrer jeweils spezifischen personalen und sozialen Ressourcen
ihre Lebensmöglichkeiten aktiv auszunutzen und fortlaufend zu optimieren versuchen. Die indivi-
duellen Handlungen und Entscheidungen wirken dabei immer wieder auf die Akteure zurück. Sie
beeinflussen deren psychosoziale Entwicklungen und strukturieren ihren weiteren Lebensverlauf
vor. Es entsteht auf diese Weise Kontinuität, aber auch Diskontinuität in der psychischen Funkti-
onsweise, im Vertrauen auf die eigenen Kräfte und das soziale Umfeld sowie in der Bereitschaft
zur Investition in schulische, berufliche und soziale Aufgaben.

Die Auseinandersetzung der handelnden Person mit ihrer Umwelt und mit den in jeder Lebens-
phase zu bewältigenden Anforderungen findet gemäß diesem Modell seinen Ausdruck sowohl in
der Veränderung oder Stabilisierung von Persönlichkeitsmerkmalen als auch in der Ereignisge-
schichte bzw. Lebensverlaufsgeschichte mit seinen charakteristischen Weichenstellungen und
Übergängen.

Schematisch kann das Modell wie in der Abbildung unten dargestellt werden.



8 Finanzierung und Bewilligung

Die Schulleitung der TBZ hat ein grosses Interesse daran, dass sich die Lehrpersonen in einem geeigneten Mass weiterbilden. Aus diesem Grund beteiligt sich die Schule grundsätzlich an den Kosten von Weiterbildungsmassnahmen. Dabei ist der Grad der Unterstützung vom direkten Nutzen für die Schule abhängig. Für die Intensiv-Weiterbildung (IWB) gelten spezielle Richtlinien. Sämtliche Weiterbildungen sind vorgängig bewilligen zu lassen, sofern sie in der Unterrichtszeit stattfinden und eine Kostenbeteiligung der Schule erwartet wird.

9 Mitarbeiterbeurteilung

Die Weiterbildungsbemühungen der Lehrpersonen sind Bestandteil der systematischen Mitarbeiterbeurteilungen. Anzahl, Art und Qualität der absolvierten Weiterbildungen sind Kriterien für den Teilbereich Weiterbildung im Rahmen der Gesamtbeurteilung.

10 Dokumente

Folgende Dokumente im OrgWeb enthalten weitere Informationen:

- Gesuch um Kostengutsprache für Kursbesuch 1 (F2.1-05)
- Spesen bei Weiterbildungsveranstaltungen
(Grundlage Vollzugsverordnung zum Personalgesetz LS 177.111) (D2.1-03)
- Portfolio (F2.1-13A)

Verfasser: Klaus Schmid, Elmar Schwyter

Genehmigt an der SLS vom 2.11.2017