

## Einleitung

### Grundsätzliches, Ausgangslage

Die Lehrpersonen der Zürcher Volksschule sehen sich in ihrem Berufsalltag mit stark wechselnden Rahmenbedingungen konfrontiert. Dies betrifft das Schulsystem genauso wie die Lehrpläne und das gesellschaftliche Umfeld. Vor diesem Hintergrund ist der Weiterbildungsbedarf der Lehrerinnen und Lehrer heute wesentlich grösser als in früheren Jahrzehnten.

Die Weiterbildung der Lehrpersonen ist für den ZLV deshalb ein zentrales Anliegen. Um der Heterogenität im Berufsbild gerecht zu werden, spricht er sich für den Aufbau einer spezifischen Weiterbildungskultur für die Volksschule aus. Diese Weiterbildungskultur soll folgende Punkte berücksichtigen:

Die aktuelle Pädagogik geht davon aus, dass erfolgreiches Lernen die Förderung, Begleitung und Unterstützung der individuellen Lernprozesse voraussetzt. Dies gilt für Schülerinnen und Schüler genauso wie für Lehrpersonen.

Die Lehrpersonen haben einen sehr unterschiedlichen Hintergrund bezüglich des Zeitraums ihrer absolvierten Aus- und Weiterbildungen und der dabei vermittelten Inhalte. Zudem umfassen die Abschlüsse heute nur noch die Kompetenz für die Erteilung einer begrenzten Anzahl Fächer. Der individuell unterschiedlichen Ausgangslage der Lehrpersonen ist bei der Entwicklung des Weiterbildungsangebots Rechnung zu tragen.

Die folgenden Überlegungen beziehen sich auf die formalisierte Weiterbildung. Es ist dem ZLV bewusst, dass auch die informelle Weiterbildung, wie z.B. Studium von Fachliteratur, Austausch mit Kolleginnen und Kollegen von grosser Bedeutung ist.

## Kurzer Überblick über aktuelle Angebote

<b>Schulinterne Weiterbildung</b>	Merkmale: obligatorisch, kostenlos, teilweise in Unterrichtszeit
<b>Obligatorische Weiterbildung</b>	Einführung von neuen obligatorischen Lehrmitteln. Merkmale: obligatorisch, kostenlos, nur teilweise in Unterrichtszeit.
<b>Nachqualifikation</b>	Z. B. veränderte Rahmenbedingungen (z.B. Informatik, Fremdsprachen) oder Module PHZH. Merkmale: obligatorisch um weiterhin zu unterrichten, meist kostenlos, nur teilweise oder gar nicht in Unterrichtszeit (bis ca 2000 wurde die Weiterbildung etwa zur Hälfte in der Unterrichtszeit durchgeführt).
<b>Kurse</b>	Z.B. ZAL, in unterrichtsfreier Zeit, Kostenbeteiligung der Lehrpersonen je nach Gemeinde sehr unterschiedlich (von 0-100%).
<b>Lehrgänge</b>	Z.B. ZLG, Merkmale: Urlaub teilweise unumgänglich, Kostenbeteiligung der Lehrpersonen und Urlaubsregelungen je nach Gemeinde sehr unterschiedlich (von 0 - 100%).

## Zeitlicher Rahmen

Unterrichtszeit,  
unterrichtsfreie Zeit

Grundsätzlich gehört die Weiterbildung zum Berufsauftrag. Die bisher übliche Praxis: Obligatorische Weiterbildungen finden zur Hälfte in der Unterrichtszeit und zur Hälfte in der unterrichtsfreien Zeit statt ist. Für alle anderen Weiterbildungen gibt es keine allgemeingültige Regelung, das ist zu überdenken. Besonders unattraktiv ist die Sistierung des Lohnes (mit einem erhöhten Lohnsistierungsfaktor) für eine Weiterbildung, die in die Unterrichtszeit fällt. Die Details müssen mit der Einführung des Berufsauftrages geklärt werden.

## Strategische Stossrichtung

Weiterbildungsstrategie

Für den ZLV sind bei der Formulierung der Weiterbildungsstrategie für Lehrpersonen folgende Punkte zentral:

- Jede Lehrperson sollte die Möglichkeit zur stetigen Weiterbildung erhalten.
- Das Weiterbildungsangebot muss berufsbegleitende Nachqualifikationen in einem modular aufgebauten System umfassen.
- Die Unterstützung und Anerkennung der berufsbegleitenden Weiterbildung der Lehrpersonen sind zu fördern. Weiterbildungen unterstützen eine attraktive Berufslaufbahn und nehmen Rücksicht auf die individuelle Ausgangslage und die zeitlichen Möglichkeiten der Lehrpersonen.
- Individuelle, situative und vom Kanton mitfinanzierte Angebote lohnen sich für ein gutes Bildungswesen.
- Das Weiterbildungsangebot soll einen Beitrag dazu leisten, dass Lehrpersonen auf Dauer im Beruf bleiben und junge Menschen beider Geschlechts den Beruf attraktiv finden.

## Abschluss mit Master

Master

Fragen um rund um die Weiterbildung müssen im Kontext mit der Zukunft der Ausbildung gesehen werden. Hier gilt die mittelfristige Forderung nach einem Abschluss auf Masterniveau für alle Lehrpersonen (diese Position wird auch vom LCH unterstützt). Ein Masterabschluss lohnt sich heute erst für Sekundarlehrpersonen mit einer Verlängerung der Ausbildung um ein Semester. Ein solcher Abschluss muss sich finanziell für Lehrpersonen lohnen.

## Stellenwert und Nutzen der Weiterbildung

Innovation

Gut ausgebildete Lehrpersonen vermögen ein fruchtbares Lernklima zu schaffen, das kompetente und leistungsfähige Schülerinnen und Schüler entlässt. Für das Gelingen von Integration und Innovation im Bildungswesen ist es deshalb wichtig, dass die Lehrpersonen sehr gut ausgebildet werden und sich permanent weiterbilden können. Statt bei einem Lehrpersonenmangel mangelhaft qualifiziertes Personal beizuziehen, sollten die Zusatzqualifikationsmöglichkeiten ausgebaut und finanziell unterstützt werden.

### Unterstützung

Gute Institutionen investieren auch dann in die Weiterbildung, wenn die finanzielle und personelle Situation schwierig ist. Erziehungssysteme spielen eine wichtige Rolle in der Frage, welche Werte und Normen vermittelt werden. Für den Aufbau und die Pflege einer gesunden und innovativen Schule müssen entsprechende Weiterbildungsressourcen zur Verfügung stehen. Der rasche Wandel im Aufgabenfeld und die vielfältig steigenden Anforderungen an die personale und fachliche Kompetenz erfordern eine stete berufsbegleitende Weiterbildung. Berufsbegleitende Weiterbildungen der Lehrpersonen sind vor diesem Hintergrund zu unterstützen, sowohl organisatorisch als auch finanziell.

## Forderungen des ZLV

Um die Lehrpersonen für Weiterbildungen zu motivieren, braucht es bessere Anreize als bis anhin. Der ZLV fordert in dieser Hinsicht:

- Die Bildungsdirektion sorgt für Weiterbildungsangebote von hoher Qualität.
- Die Angebote orientieren sich grundsätzlich nach dem Bedarf des Schulfeldes und den Bedürfnissen der Lehrpersonen und tragen zur Attraktivität des Berufsbildes wesentlich bei.
- Den Lehrpersonen ist das Zeitbudget für deren Besuch zur Verfügung zu stellen, zum Beispiel durch Einrichten von Vikariaten. Auch bei einem 100%-Pensum soll es möglich sein, berufsbegleitend Weiterbildungsanlässe zu besuchen und ein Nachdiplomstudium zu absolvieren. Der Berufsauftrag muss hier die klaren Rahmenbedingungen definieren.
- Die Finanzierung der Weiterbildung ist auf kantonaler Ebene verbindlich zu regeln. Obligatorische Weiterbildungen sind für Lehrpersonen grundsätzlich kostenlos.
- Die berufsbegleitende Weiterbildung und ihr Stellenwert sollen durch die Bildungsdirektion und die Behörden anerkannt werden.
- Anstellungsrechtlichen und persönlichen Verhältnissen hat die Gemeindeschulpflege nach klar verbindlichen kantonalen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.
- Die Schulleitung ist zu verpflichten, kurz- und längerfristig Weiterbildungsangebote mitzutragen, von der Planung über die konkrete Umsetzung bis zur Kostenbewilligung.
- Die Schulleitungen sind gehalten, das Thema Weiterbildung in die Mitarbeitergespräche als zentralen Faktor einzubauen.
- Weiterbildungsangebote müssen evaluiert und die Konsequenzen daraus müssen umgesetzt werden. Ein permanenter Verbesserungsprozess stellt die hohe Qualität und die Aktualität des Angebots sicher.
- Ein allfälliger Masterabschluss muss eine lohnmassige Besserstellung zur Folge haben.

### Weitere Informationen und Rückfragen

Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverband ZLV  
Ohmstrasse 14, Postfach  
8050 Zürich  
Tel. 044 317 20 50  
[sekretariat@zlv.ch](mailto:sekretariat@zlv.ch)

