

Erziehungsrat des
Kantons St.Gallen
Amt für Volksschule
Davidstr. 31
9001 St.Gallen

Wattwil, den 16. Mai 2011

Vernehmlassung „Weiterbildungskonzept“

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Kölliker
Sehr geehrte Damen und Herren Erziehungsräte

Besten Dank für die Einladung, zum „Weiterbildungskonzept“ Stellung zu nehmen. Gerne teilen wir unsere Sicht der Dinge mit.

Grundsätzlich

Wir sind sehr einverstanden damit, dass „Weiterbildung“ im Lehrberuf ein lebenslanger Prozess ist, in welchem Lehrende sich selber immer wieder in der Rolle der „Lernenden“ wahrnehmen. In der Zeit des schnellen Wandels muss dem ständigen Entwickeln von Perspektiven und dem Umgang mit Veränderung ein besonderes Augenmerk geschenkt werden. Dass dies zum grössten Teil selbstverantwortlich geschehen muss, scheint uns wesentlich um – adäquat zur alltäglichen Arbeit mit Kindern im Schulzimmer - die Motivation bei den Lernenden hochzuhalten. Auch wenn wir die im Rahmen der regionalen und lokalen Schulentwicklung stattfindende obligatorische Weiterbildung befürworten, so sehen wir im vorliegenden Konzept doch die Gefahr, dass Weiterbildung zu „Controlling“-Zwecken instrumentalisiert oder gar missbraucht werden könnte. Weiterbildungs-Empfehlungen erachten wir als sinnvoll, Weiterbildungs-Zwang ist aus unserer Erfahrung weder ertragreich noch nachhaltig und somit auch fragwürdig, was dessen Finanzierung betrifft.

Uns ist wichtig, dass das Weiterbildungsangebot sehr sorgfältig auf Lehrplankongruenz durchleuchtet wird und Weiterbildungsangebote aus allen Sparten gleichermassen vertreten sind.

Zu den Kernpunkten:

1. Orientierung am Lebenszyklus

Der Begriff Lebenszyklus ist aus unserer Sicht nicht treffend gewählt. Davon ausgehend, dass es um den „Beruf“ und nicht die „Privatperson“ geht, schlagen wir vor, diesen durch „Laufbahnzyklus“ zu ersetzen.

Die Ausführungen unter diesem Punkt erachten wir jedoch als sinnvoll. Wenn der Kanton St.Gallen im Rahmen der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung am Allrounder-System festhalten will, kommt dem ersten Zyklus eine ganz wichtige Bedeutung zu. Um eine gewisse „Spezialisierung“, auf welche in der Allrounder-Ausbildung verzichtet wird, kommt man im Schulalltag nicht herum (Englisch, Teamteaching, Überpensen Mittelstufe, Jobsharing, ...) Diese kann lokal und in Zusammenarbeit mit der Schulleitung bewusst und bedarfsgerecht angegangen und geplant werden.

Was den dritten Zyklus betrifft, ist unbedingt zu verhindern, dass man aufgrund des eigenen Lebenszyklus für Weiterbildungskurse verpflichtet wird, welche man gar nicht „nötig“ hat.

2. Teilweise obligatorische Weiterbildung

Mit dieser können wir uns teilweise einverstanden erklären. Allerdings:

- Das Zeitgefäss der zu erfüllenden Weiterbildung darf durch allfällige neue obligatorische Kurse nicht grösser werden, als es jetzt schon ist.
- Der Anteil obligatorischer Kurse muss so gering wie möglich gehalten werden und sich vor allem an der Entwicklung und Veränderung der Schullandschaft im Kanton St.Gallen orientieren (Lehrmittel, Lehrpläne, pädagogische Neuerungen...)
- Es wäre aus unserer Sicht sinnvoll und motivierend, wenn die drei „zwingend zu durchlaufende Module“ während der Schulzeit stattfinden würden. (Zumal über deren zeitliches Ausmass zum jetzigen Zeitpunkt keine Angaben gemacht werden.)

3. Drei Säulen der Weiterbildung

Das Grössenverhältnis der drei Säulen ist nicht klar. Dieses muss vorgängig transparent definiert werden.

4. Stärkung der Schulleitenden

Uns leuchtet nicht ein, wie dieser Titel mit einem Weiterbildungskonzept in Verbindung gebracht werden soll. Entweder ist eigentlich eine „**Autonomie der Schuleinheit**“ gemeint, oder dann steht die Gewichtung der Schulleitung gegenüber der Behörde (SR-Präsident) im Fokus.

Sollte mit diesem Punkt 4 wirklich ein Instrument zur Stärkung der Schulleitungen gegenüber den Lehrpersonen gemeint sein, dann ist dieses in einem „Grundlagenkonzept zur Weiterbildung“ völlig unangebracht. Aus unserer Sicht geht es um Unterrichtsqualität, nicht um Zementierung von Hierarchien.

5. Nutzenorientiertes Controlling

Von einem Controlling versprechen wir uns, ausser einem grossen finanziellen und administrativen Aufwand wenig.

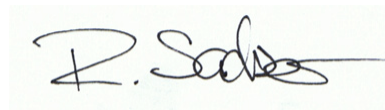
- Wie und was genau soll denn aufgrund von „subjektiver Wahrnehmung“ gemessen und dann auf Ebene Team und Schule „objektiv“ ausgewertet werden?
- Mit den geplanten Änderungen unter Punkt 2 und im Rahmen der bestehenden Weiterbildungspraxis gibt es genügend Evaluationsinstrumente (Mitarbeitergespräche der Schulleitungen, Evaluationen am Ende jedes Kurses, SLQ, Obligatorische Teamweiterbildung, ...). Da wir zudem davon ausgehen, dass die Qualität der angebotenen Kurse hochstehend ist, scheint uns der Aufwand, ein Controlling für subjektive Wirkung der Kurse aufzugleisen sinnlos.

Dies unsere Überlegungen.

Dann stellen sich uns noch folgende Fragen, für welche wir Sie um eine Antwort bitten:

- Gern würden wir im Detail erfahren, auf Grund welcher Punkte im Bereich Weiterbildung grössere Veränderungen nötig sind (Absatz A).
- Wem kommt zukünftig die Kompetenz zu, Weiterbildungskurse zu konzipieren und für obligatorisch zu erklären? Dies ist im Konzept nicht ersichtlich, scheint uns hinsichtlich einer „Bedarfsgerechtigkeit“ und einer „Akzeptanz in der Basis“ wesentlich.

Freundliche Grüsse



Roger Sachser, Präsident KMK