

Vorlage an den Landrat

Sammelvorlage betreffend zwei Vorstösse zum Thema Weiterbildungskonzept FEBL

Bericht zum Postulat 2015/211 von Jürg Wiedemann: «Weiterbildungskonzept überdenken und Kosten einsparen»

Bericht zum Postulat 2017/372 von Miriam Locher: «Bildungsqualität statt Abbau: Weiterbildungen FEBL»
2019/662

vom 15. Oktober 2019

1. Text der Postulate

1.1. Postulat 2015/211: «Weiterbildungskonzept überdenken und Kosten einsparen»

Am 21. Mai 2015 reichte Jürg Wiedemann das Postulat 2015/211 «Weiterbildungskonzept überdenken und Kosten einsparen» ein, welches vom Landrat am 25. Februar 2016 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

«Finanziell steckt unser Kanton in tiefroten Zahlen. Nicht zwingende Ausgaben sind deshalb zu überprüfen, auch im Bildungsbereich. Dies gilt insbesondere für Ausgaben, die keinen sichtbaren oder messbaren Mehrwert in der Bildungsqualität bringen.»

Gemäss der "Verordnung über den Berufsauftrag und die Arbeitszeit von Lehrpersonen" (646.40 §2, Absatz 4)¹ investieren Lehrpersonen mindestens 2% ihrer Jahresarbeitszeit in Weiterbildungen. Die Lehrpersonen sind in der Wahl der zu leistenden Weiterbildung weitgehend frei, wenn auch Schulleitungen in Mitarbeitergesprächen ihre Vorstellungen von akzeptierten Veranstaltungen und Inhalten unterschiedlich auslegen. Dementsprechend besuchen Lehrpersonen häufig Weiterbildungsangebote lediglich nur deshalb, um die kantonale Vorgabe der 2% zu erfüllen, ohne dass die Weiterbildung auch nur den Hauch einer Verbesserung ihrer Unterrichtsqualität zur Folge hat: Es ist unsinnig, wenn eine Chemielehrerin einen Weiterbildungskurs zum Beispiel über vegane Ernährung² oder Yoga besucht.

Zweifelsohne gibt es sinnvolle und weniger sinnvolle Weiterbildungskurse. Sinnvolle Weiterbildungen sind z.B. Kurse, Universitätsvorlesungen oder ein Selbststudium, welches eine Verbesserung der Unterrichtsqualität, fachlich-didaktisches Mehrwissen oder eine höhere Ausbildung von Schulleitungen bringen. Zahlreiche der angebotenen kantonalen Weiterbildungen erfüllen diese Kriterien nicht. Einige angebotene und teilweise für einzelne Gruppen von Lehrpersonen auch obligatorische Weiterbildungen betreffen den Lehrplan 21, neue Fremdsprachenlehrbücher mit Kompetenzorientierung, Sammelfächer, pädagogische Kooperationen oder Lernlandschaften. Dabei sind diese neuen Ideologien pädagogisch sowie politisch höchst umstritten und es ist unklar, ob sie jemals in unserem Kanton realisiert werden. Dennoch findet sich bereits eine Vielzahl entsprechender

¹ http://bl.clex.ch/frontend/versions/557/download_pdf_file

² <http://www.febf.ch/schulbereich/kursprogramm/> (S. 38, Kursnummer 15-38-06)

Weiterbildungen in der kantonalen Broschüre, die genau in diese Richtung zielen. Eine Liste dieser Weiterbildungskurse ist in der Broschüre Bildungsharmonisierung zusammengestellt.³

Auch wenn die Lehrpersonen einen Teil der Weiterbildungskosten selber bezahlen, kostet das gesamte Weiterbildungsprogramm den Kanton Millionen.

Wir laden die Bildungsdirektion ein, das gesamte Weiterbildungskonzept grundlegend zu überprüfen, mit dem Ziel die Ausgaben namhaft zu reduzieren. Auf Weiterbildungsangebote, die zu keiner klaren qualitativen Verbesserung unseres Bildungssystems führen, ist zu verzichten.»

1.2. Postulat 2017/372: «Bildungsqualität statt Abbau: Weiterbildungen FEBL»

Am 28. September 2017 reichte Miriam Locher das Postulat 2017/372 «Bildungsqualität statt Abbau: Weiterbildungen FEBL» ein, welches vom Landrat am 22. März 2018 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

«Lehrpersonen im Kanton Baselland müssen prozentual zu ihrer Anstellung Weiterbildungen besuchen. Bei einer 100% Anstellung sind das 38 Stunden Weiterbildung. Verantwortlich für das Angebot an Kursen ist in erster Linie die Fachstelle für Erwachsenenbildung BL (FEBL), eine Dienststelle der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Basel-Landschaft, welche Weiterbildungen im Quartärbereich und Schulbereich anbietet.

Diese Weiterbildungen unterscheiden sich in Punkto Qualität und Nutzen für den Schulalltag und das Ausüben des Lehrpersonenberufs stark und es ist zunehmend zu vernehmen, dass die Lehrpersonen mit dem Angebot unzufrieden sind. Die Angebote entsprechen auch nicht mehr den Anforderungen, welchen die Schulen ausgesetzt sind. Zudem kommt es immer wieder vor, dass Kurse infolge mangelnder Nachfrage und Auslastung abgesagt werden müssen.

Da es sich hierbei um eine kantonale Stelle handelt, bitte ich den Regierungsrat um die folgende Prüfung:

Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat zur Verbesserung der FEBL Weiterbildungsangebote und braucht es allenfalls Änderungen im Angebotskatalog?»

2. Stellungnahme des Regierungsrats

2.1. Grundlagen

Gemäss § 46a des Personalgesetzes fördert der Kanton im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung. Sie umfasst Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer jetzigen und künftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden. Für den Bildungsbereich gibt es ergänzend besondere gesetzliche Vorgaben für die Personalentwicklung: Gemäss § 57 des Bildungsgesetzes ([SGS 640](#)) bildet die Fortbildung, Beratung und Unterstützung der Lehrerinnen und Lehrer einen Teil des Angebots der kantonalen Schuldienste. Der Kanton trägt gemäss § 94 Bildungsgesetz die Kosten für die von der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion angeordnete Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden. In Ergänzung dazu finanziert die Trägerschaft die Kosten für die von den Schulleitungen angeordnete Fortbildung der Lehrpersonen sowie des nicht unterrichtenden Personals und kann Beiträge für die freiwillige Fortbildung leisten.

Die Verordnung über den Berufsauftrag und die Arbeitszeit von Lehrpersonen ([SGS 646.40](#)) gibt vor, dass bei der Aufteilung der individuell zwischen Schulleitung und Lehrperson zu vereinbarenden Jahresarbeitszeit mindestens 2 % für die Weiterbildung zu reservieren sind. Mit Bezug zum

³ http://www.febl.ch/files/pdf/schulbereich/Bildungsharmonisierung_12_14_web_mail.pdf

Bedarf der Schulen und im Rahmen der Jahresarbeitszeit kann die Schulleitung gemäss § 71 Absatz 2 Bildungsgesetz ([SGS 640](#)) die Lehrpersonen ihrer Schule zu jährlich bis zu 2 Wochen Fortbildung während der Schulferien verpflichten.

Personalentwicklung ist dabei als Massnahme zu verstehen, die im Verantwortungsbereich der Schulleitungen liegt, welche in Verbindung mit ihren Lehrerinnen und Lehrern die individuelle Weiterbildung und Laufbahnentwicklung in Abstimmung mit der Schulentwicklung und dem Schulprogramm sicherstellen.

Um dieser Aufgabe nachzukommen, stehen folgende Angebote bereit:

- **Weiterbildungsprogramm Schule**
In Kooperation mit dem Pädagogischen Zentrum Basel-Stadt (PZ.BS) erscheint jährlich das Weiterbildungsprogramm Schule, welches berufs- und unterrichtsbezogene Kurse und Angebote beinhaltet.
- **Schulinterne Weiterbildungen (SCHIWE)**
Schulen bzw. Fachschaften können selbst Weiterbildungen zu berufs- und unterrichtsbezogenen Themen organisieren und sich hierfür Fachpersonen direkt an ihre Schule holen. Die Weiterbildung Schulbereich des Amts für Volksschulen (zuvor Weiterbildung Schulbereich der Fachstelle Erwachsenenbildung BL) unterstützt dies auf Antrag finanziell und vermittelt bei Bedarf Kontaktdaten von Fachpersonen.
- **Individuelle Weiterbildung**
Lehrpersonen und Schulleitungen können berufs- und unterrichtsbezogene Weiterbildungsangebote anderer Institutionen besuchen, wobei sich die Weiterbildung Schulbereich auf Antrag an den Kosten beteiligt.
- **Schulberatung**
Lehrpersonen und Schulleitungen können bei strukturellen und inhaltlichen Entwicklungen im Kontext ihrer Aufgabe Beratung erhalten. Die Weiterbildung Schulbereich unterstützt dies auf Antrag finanziell und vermittelt bei Bedarf Kontaktdaten von Beratungspersonen.

Eine Voraussetzung für die Bewilligung von Anträgen zu den Formaten Schulinterne Weiterbildung, Individuelle Weiterbildung und Schulberatung ist, dass die jeweils vorgesetzte Stelle (z. B. Schulleitung oder Schulrat) den Antrag mittels Unterschrift gutgeheissen hat.

2.2. Vorgehen bei der Bereitstellung des Weiterbildungsprogramms Schule

Bisher beinhaltet die Bereitstellung des Weiterbildungsprogramms Schule folgende Schritte:

Bedarfsanalyse

Zentrales Element ist die Bedarfsabfrage bei verschiedenen Anspruchsgruppen und Partnern (z. B. Schulleitungskonferenzen aller Stufen, Dienststellen der BKSD im Hinblick auf häufige Fragen/Weiterbildungsbedarfe, die ihnen in Zusammenarbeit mit Schulen begegnen, die Schulratspräsidentenkonferenz oder die Amtliche Kantonalkonferenz der Lehrerinnen und Lehrer des Kantons Basel-Landschaft). Ausserdem werden Themen, zu denen im aktuellen Jahr viele schulinterne Weiterbildungen stattgefunden haben, im kommenden Jahr auch im Weiterbildungsprogramm zugänglich gemacht.

Programmplanung und -durchführung

Auf Grundlage der Bedarfsanalyse erfolgt die Planung des Gesamtprogramms und der einzelnen Angebote. Das Programm gliedert sich in folgende Bereiche:

- **Fachbezogene Kompetenz** mit Kursen zu allen Schulfächern inklusive Medien und Informatik sowie zu überfachlichen Kompetenzen
- **Pädagogische Kompetenz** mit Kursen zu Lehren und Lernen, Klassenführung, Umgang mit Heterogenität sowie Integrative Schulung/Spezielle Förderung
- **Selbst- und Sozialkompetenz** mit Kursen zu Reflexion und Selbstmanagement, Kommunikation und Kooperation sowie zu Arbeitsorganisation

- System- und Entwicklungskompetenz mit Kursen zu Schulführung und Schulentwicklung
- Berufliche Laufbahn mit Angeboten zu Spezialfunktionen sowie Nach- und Zusatzqualifikationen

Evaluation

Um zu prüfen, ob die Weiterbildungsangebote und Kurse die Lehrpersonen und Schulleitungen bei der Wahrnehmung ihrer Berufsaufgabe unterstützen, werden verschiedene Instrumente eingesetzt. Am Ende von Kursen des Weiterbildungsprogramms, der schulinternen Weiterbildungen (SCHIWE) oder der Schulberatungen werden von den Teilnehmenden sowie von Kursleitenden, Fach- oder Beratungspersonen Feedbackformulare ausgefüllt. Um zu überprüfen, inwiefern die Teilnehmenden an Kursen des Weiterbildungsprogramms Gelerntes im Berufsalltag umsetzen konnten, erhalten sie zusätzlich ca. 3 Monate nach Kursbesuch eine E-Mail zur Nachhaltigkeitsbefragung. Gefragt wird hier unter anderem, ob die Weiterbildung für die Teilnehmenden nützlich war, sie die Kursinhalte umsetzen konnten oder wie die Umsetzbarkeit der Inhalte verbessert werden könnte.

Die Frage, inwiefern die Erwartungen der Teilnehmenden erfüllt wurden, wurde in den letzten Jahren wie folgt beantwortet:

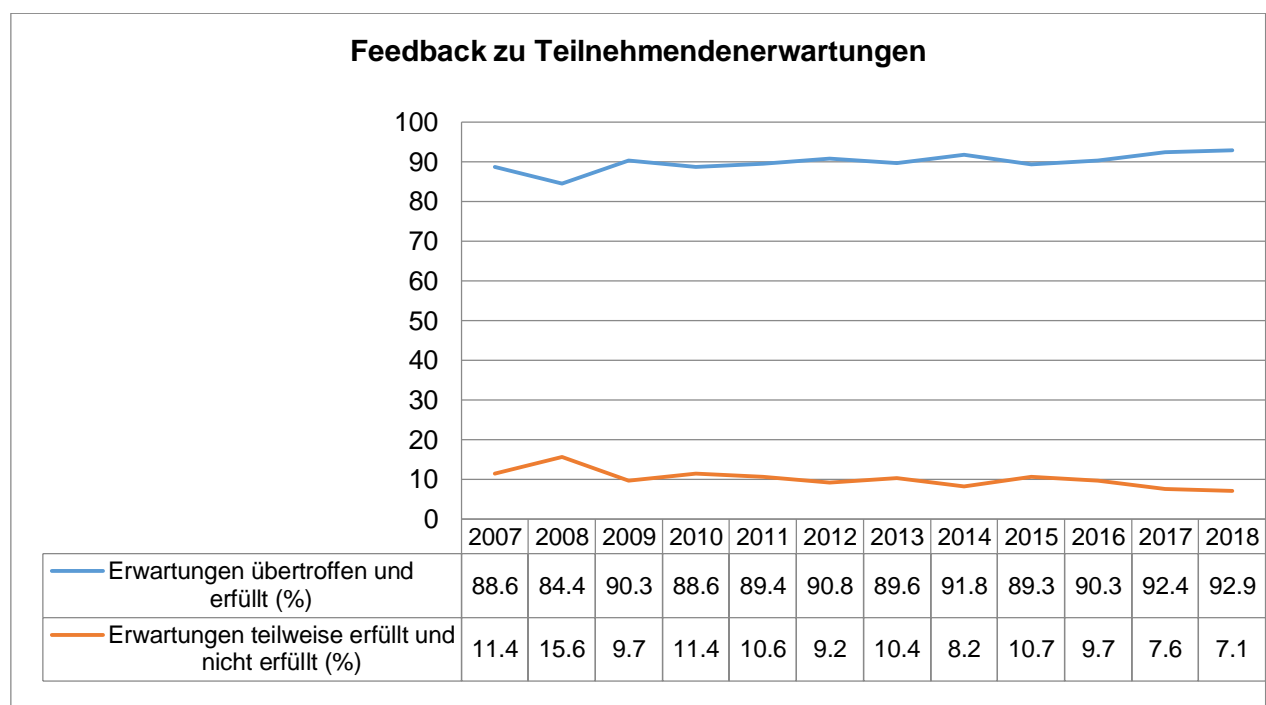


Abbildung 1: Feedbackergebnisse Teilnehmendenerwartungen. Quelle: Eigene Abbildung

Zur besseren Übersicht werden in der Darstellung die Antwortmöglichkeiten „Meine Erwartungen wurden übertroffen“ und „Meine Erwartungen wurden erfüllt“ sowie „Meine Erwartungen wurden teilweise erfüllt“ und „Meine Erwartungen wurden nicht erfüllt“ zusammengefasst dargestellt. Aus den Ergebnissen der Auswertung lassen sich weder deutliche Schwankungen noch eine deutlich negative oder positive Tendenz bei der Entwicklung der Teilnehmendenzufriedenheit ableiten.

Aus der Nachhaltigkeitsbefragung per E-Mail an Teilnehmende der Kurse des Weiterbildungsprogramms (durchgeführt ab 2012) ergeben sich zur Frage, ob der Kursbesuch für die Teilnehmenden nützlich war, folgende Ergebnisse:

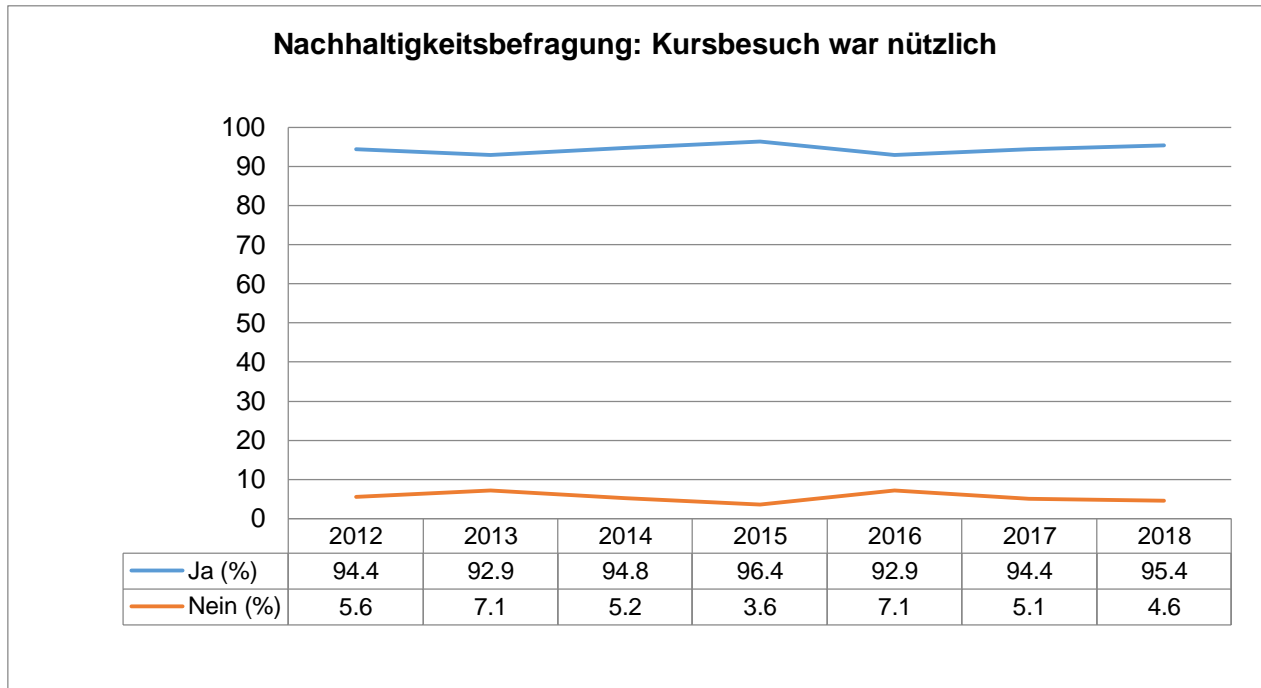


Abbildung 2: Nachhaltigkeitsbefragung: Kursbesuch war nützlich. Quelle: Eigene Abbildung

Für die Ergebnisse aus der Auswertung der Nachhaltigkeitsbefragung gilt dasselbe wie für die Ergebnisse aus der Feedback-Auswertung. Es lassen sich weder deutliche Schwankungen noch eine deutliche negative oder positive Tendenz ableiten. Aufgrund des geringen Rücklaufs sind die Ergebnisse aus der Nachhaltigkeitsbefragung per E-Mail nicht repräsentativ.

Analysen, inwiefern bestimmte Weiterbildungen tatsächlich die Qualität des Unterrichts verbessern, sind sehr aufwändig und können im Rahmen der bestehenden Ressourcen nicht durchgeführt werden. Entsprechende Untersuchungen müssten erfassen, ob sich das Wissen und Handeln einer Lehrperson nach einem Kursbesuch verändert hat. Weiter müsste man den Vergleich anstellen mit Lehrpersonen, die keine oder eine andere Weiterbildung besucht haben. Noch schwieriger würde es, wenn man die Auswirkung einer Weiterbildung auf das Verhalten bzw. die Leistung von Schülerinnen und Schülern erheben wollte, da es eine Vielzahl weiterer Faktoren gibt, die hierauf Einfluss haben.

Programmrevision

Unter Einbezug der Ergebnisse aus den Feedbacks und der Nachhaltigkeitsbefragung wird im Rahmen der Programmrevision entschieden, welche Kurse im kommenden Weiterbildungsprogramm unverändert oder angepasst wieder angeboten oder aus dem Programm gestrichen werden. Anpassungen bei Kursen erfolgen in Absprache mit der Kursleitung. Beispiele für vorgenommene Anpassungen an Kursen sind die Präzisierung der Zielgruppe in der Kursausschreibung, Änderungen des Kurskonzepts und eingesetzter Methoden oder die Durchführung von Kursen an mehreren kurzen anstatt an einem langen Kurstermin, um zwischen den Kursterminen Praxisphasen zu ermöglichen. Im Rahmen der Feedbacks zu den Folgekursen wird überprüft, ob die Anpassungen zur gewünschten Verbesserung geführt haben.

Bei der Entscheidung, welche Angebote wieder angefragt werden, wird berücksichtigt, ob ein Kurs zustande kam oder mangels Anmeldungen (wiederholt) abgesagt werden musste.

Grundlage für die Generierung der neuen Angebote im Folgejahr ist dann eine erneute Bedarfsanalyse.

Was heute stattfindet

Im Rahmen des Projekts avanti BKSD wurden die Aufgaben der Fachstelle Erwachsenenbildung BL (FEBL) den zuständigen Dienststellen der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion (BKSD) zugeordnet: der Dienststelle Berufs-, Mittel- und Hochschulen (BMH) die Weiterbildung Quartärbereich und dem Amt für Volksschulen (AVS) die Weiterbildung Schulbereich. Mit der Neuuzuordnung sorgen seit Mitte April 2019 die Mitarbeitenden der Weiterbildung Schulbereich gemeinsam mit den Mitarbeitenden des AVS für eine einfach zugängliche Unterstützung verschiedener Schulbeteiligter durch die zuvor beschriebenen Angebote.

Neue Angebote im aktuellen Weiterbildungsprogramm Schule 2019 sind im Bereich Pädagogische Kompetenz vor allem Kurse zum Lehrplan für die Sekundarstufe I (z. B. „Wirksamer Schreibunterricht“) und im Bereich System- und Entwicklungskompetenz Kurse für Schulleitungen, die in Zusammenhang mit den Schulleitungsforen entstanden sind und sich zur Vertiefung der dort behandelten Themen eignen oder neue Angebote für Schulräte, die auf Wunsch der Schulratspräsidentenkonferenz generiert wurden (z. B. „Rechtliche Aspekte des Schulalltags“). Beispiele für aktuelle Angebote kantonaler Partner sind Kurse des Schulpsychologischen Dienstes (z. B. „AD(H)S und Schule“) oder der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung (z. B. „Kaufmännische Grundbildung aktuell“).

Die bisher eingegangenen Feedbacks liegen in Bezug auf die Teilnehmendenzufriedenheit im Bereich der Vorjahre (Gesamtergebnis liegt mit Abschluss der Kursstatistik Anfang 2020 vor). Da die Mails zur Nachhaltigkeitsbefragung erst ca. 3 Monate nach Kurstermin verschickt werden, liegen zum Zeitpunkt der Beantwortung der Postulate noch nicht genügend Antworten vor, um Aussagen treffen zu können.

2.3. Ausblick

Anlässlich der Integration der Weiterbildung Schulbereich in das AVS analysiert die BKSD das Weiterbildungsangebot derzeit sehr umfassend. Eine Auslegeordnung für die Aufgabe „Weiterbildung der Lehrpersonen / Schulen“ ist in Arbeit. Gegenstand der Auslegeordnung sind quantitative (z. B. finanzielle) Aspekte sowie inhaltlich-qualitative Fragestellungen, um Schlüsse für die zukünftige Steuerung zu treffen. Ziel ist die Sicherung eines effizienten, effektiven und qualitativ hochstehenden Weiterbildungsangebots für die Schulen, das zur Stärkung der Lehrpersonen beiträgt und der Verbesserung der Bildungsqualität dient.

2.4. Fazit des Regierungsrats

Der Regierungsrat hält fest, dass Weiterbildung eine Massnahme zur nachhaltigen Personalentwicklung ist. Es liegt in der Kompetenz der Schulleitungen mit ihren Lehrpersonen zu vereinbaren, welche Weiterbildung sie zur eigenen Förderung und Wahrnehmung ihrer herausfordernden Berufsaufgaben sowie für den spezifischen Bedarf der Schule besuchen sollen.

Die Ergebnisse aus den Feedbacks und Nachhaltigkeitsbefragungen zum aktuellen Angebot der Weiterbildung Schulbereich können als Hinweis interpretiert werden, dass das derzeitige Fortbildungsangebot die Schulen und die Lehrpersonen in der Umsetzung ihres Bildungsauftrags grundsätzlich unterstützt. Prozesse zur fortlaufenden Überprüfung, Verbesserung, Revision und Weiterentwicklung des Gesamtangebots sind implementiert.

Gleichwohl wird das gesamte Weiterbildungsangebot derzeit in Hinblick auf quantitative (z. B. finanzielle) und inhaltlich-qualitative Faktoren grundlegend überprüft. Eine Auslegeordnung zur Sicherung eines effizienten, effektiven und qualitativ hochstehenden Weiterbildungsangebots für die Schulen ist in Arbeit.

3. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat, das Postulat 2015/211: «Weiterbildungskonzept überdenken und Kosten einsparen» und das Postulat 2017/372: «Bildungsqualität statt Abbau: Weiterbildungen FEBL» abzuschreiben.

Liestal, 15. Oktober 2019

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Isaac Reber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich