

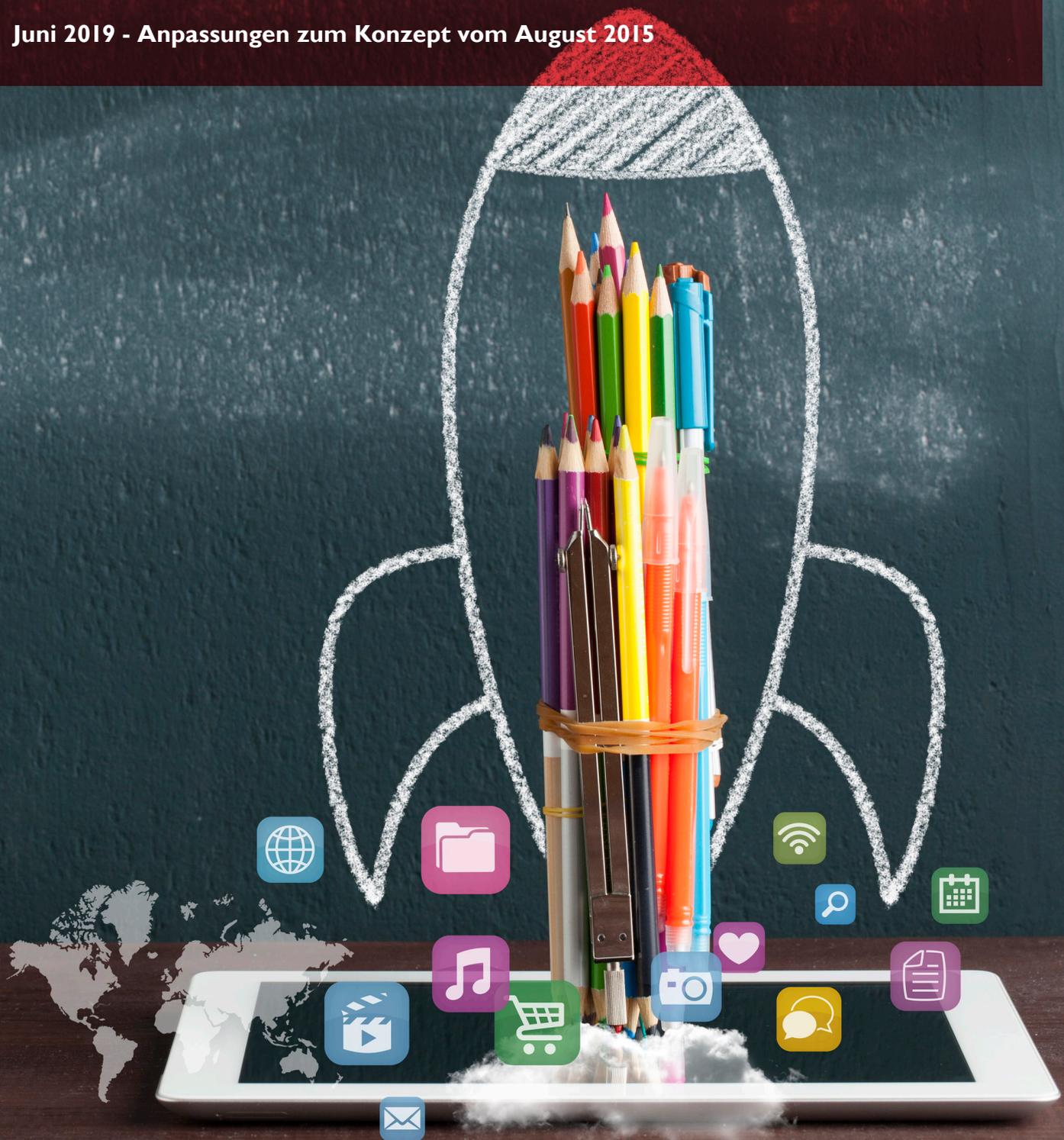


KANTON
NIDWALDEN

Bildungsdirektion
Amt für Volksschulen und Sport

Berufseinführungs- und Beratungskonzept für Lehrerinnen und Lehrer an den Volksschulen Nidwalden

Juni 2019 - Anpassungen zum Konzept vom August 2015



Titel:	Berufseinführungs- und Beratungskonzept für Lehrpersonen	Typ:	Bericht Direktion	Version:	
Thema:	Berufseinführung – Fachstelle Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung	Klasse:		FreigabeDatum:	Juni 2019
Autor:	Ruth von Rotz	Status:		DruckDatum:	
Ablage/Name:	Dokument2			Registratur:	

Inhalt

1	Vorwort.....	4
2	Einleitung.....	4
3	Berufseinführung und Beratung im Kanton Nidwalden	5
4	Verantwortungs- und Handlungsbereiche.....	6
4.1	Eigeninitiative der neu eintretenden Lehrperson.....	6
4.2	Unterstützung durch die Schulleitung	6
4.3	Unterstützung durch die Mentorin/den Mentor und durch das Team.....	6
4.4	Informationsveranstaltung des Amtes für Volksschulen und Sport.....	7
4.5	Unterricht gemeinsam planen (Sommerkurs)	7
4.6	Praxisgruppen	7
4.7	Psychologisch-pädagogische Beratung	7
5	Anhang: Gesetzliche Regelung	8
6	Zusatzdokumente.....	11
7	Information, Auskunft.....	11
8	Literaturliste	11

1 Vorwort

Das vorliegende Konzept beschreibt die Umsetzung der Berufseinführung und Beratung für Lehrpersonen im Kanton Nidwalden. Es soll Schulleitungen und Lehrpersonen einen Überblick über Aufgaben, Abläufe und Rahmenbedingungen verschaffen.

2 Einleitung

Mit Berufseinführung wird die erste Phase der Berufstätigkeit - also die ersten 2 Jahre als Lehrerin oder Lehrer – bezeichnet. Die Berufseinführung beginnt mit der Aufnahme der Berufstätigkeit an der Schule und ist als Unterstützung und Beratung von Lehrerinnen und Lehrern während den ersten Praxisjahren nach der Ausbildung zu verstehen. Das Angebot richtet sich auch an Lehrpersonen, die nach längerem Unterbruch den Lehrberuf wiederaufnehmen oder die bereits schon über eine gewisse Berufspraxis verfügen, aber einen Stufenwechsel vorsehen.

Gemäss der schweizerischen Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) setzt sich die Lehrerinnen- und Lehrerbildung aus vier Teilen zusammen: Grundausbildung, Berufseinführung, Weiterbildung und Zusatzausbildungen. Mit der Anerkennung der Berufseinführung als eigenständige Phase wird klar signalisiert, dass sie eine wichtige und besonders sensible Phase in der beruflichen Biografie ist.

Der Berufseinstieg stellt einen Meilenstein in der beruflichen Sozialisation einer Lehrperson dar. Das Arbeitsfeld der Lehrpersonen lässt sich nicht auf die Tätigkeit des Unterrichtens eingrenzen. In den vergangenen Jahren hat sich das Berufsbild gewandelt. Aus dem "Einzelkämpfer" in der Schulstube ist ein Mitglied wechselnder Teams von Fachpersonen für unterschiedliche Fächer und Stufen geworden. Auch die Kooperations- und Abstimmungserfordernisse haben einen neuen Stellenwert erhalten. Die Lehrtätigkeit wandelt sich hier vom Einzelkämpfertum zu einem kooperativen Unternehmen, zur Teamarbeit. Die Lehrpersonen sind sowohl in ihrer fachlichen Arbeit als auch bei ihrer pädagogischen Wirksamkeit auf Kooperation angewiesen, die auf gemeinsamen und vereinbarten Schulkultur aufbaut (Fend, 2008).

Der Schritt von der Ausbildung zur selbstständigen Berufspraxis ist im Lehrpersonenberuf entscheidend. Lehrerinnen und Lehrer übernehmen sofort die ganze Verantwortung für die ihnen anvertrauten Lernenden. Lehrpersonen benötigen deshalb beim Berufseinstieg Unterstützung und Begleitung. Sie brauchen am Anfang ihrer Lehrtätigkeit Beratung bei der Unterrichtsplanung und –vorbereitung, bei Fragen der Klassenführung, bei der Umsetzung der Schulkultur, aber auch bei der Reflexion und Nachbearbeitung ihrer neuen Berufssituation. Teamfähigkeit und Kommunikationstalent sind auch in der Zusammenarbeit mit den Eltern der Kinder und Jugendlichen zentrale Eigenschaften. Lehrpersonen stehen mit Eltern und anderen Erziehungsberechtigten in einem konstruktiven Austausch. Dies hilft mit, die gesetzten Bildungs- und Erziehungsziele zu erreichen. In der Schule tragen die Lehrpersonen Mitverantwortung für die Institution als Ganzes.

In der Berufseinführungsphase stehen der Aufbau und die Festigung des professionellen Denkens und Handelns im Vordergrund. Zur Berufseinführung gehört auch die Unterstützung in der Bewältigung des konkreten Berufseinstiegs. Die Unterstützung bei der Berufseinführung geschieht deshalb hauptsächlich im Schulteam, am Arbeitsplatz vor Ort. Stehen Unterstützung und Beratung schnell und nahe zur Verfügung, dann erfüllen sie auch ihren Zweck.

3 Berufseinführung und Beratung im Kanton Nidwalden

Die Vollzugsverordnung betreffend die Lehrpersonen (Lehrpersonalverordnung, LPV; NG 165.117) vom 24. Juni 2008 berücksichtigt die besondere Bedeutung der Berufseinführungsphase unter A. Allgemeine Bestimmungen und B. Berufseinführung und Beratung in der Volksschule (Seite 9ff).

Die Berufseinführung ist eine organisierte Unterstützung für neu bzw. wieder einsteigende Lehrpersonen während den ersten zwei Berufsjahren. Sie bietet Beratungen und Hilfen in allen Fragen, denen eine Lehrperson im neuen Berufsfeld begegnet, sowohl auf der organisatorisch-administrativen als auch auf der pädagogisch-didaktischen Ebene.

Das Konzept der Berufseinführung und Beratung für Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Nidwalden sieht vier Verantwortungs- und Handlungsbereiche, die sich gegenseitig ergänzen:

- Eigeninitiative der neu eintretenden Lehrperson
- die Unterstützung durch die Schulleitung
- die Unterstützung durch die Mentorin, den Mentor und durch das Team
- die obligatorische Informationsveranstaltung des Amtes für Volksschulen und Sport

Das Zusammenspiel der vier Bereiche unterstützt die Bewältigung des schulischen Alltags und ermöglicht eine nachhaltige Professionalisierung. Die Eigeninitiative der neu eintretenden Lehrperson stellt dabei den eigentlichen Antrieb dar.

Zusätzlich gibt es Berufseinführungsangebote, die kursorisch an der PH Luzern angeboten werden und die bei Bedarf – in Absprache mit der Schulleitung – genützt werden können.

Die Fachstelle Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung, die Abteilungen Qualitätsentwicklung und Schulaufsicht des Amtes für Volksschulen und Sport haben die Aufgabe, den Berufseinführungsprozess zu organisieren, zu koordinieren und dessen Umsetzung zu beobachten und im Sinne des Konzeptes zu überprüfen.

4 Verantwortungs- und Handlungsbereiche

4.1 Eigeninitiative der neu eintretenden Lehrperson

Die Eigeninitiative der neu eintretenden Lehrperson ist zentral. Jede neu eintretende Lehrperson nimmt an der obligatorischen Informationsveranstaltung des Amtes für Volksschulen und Sport sowie an Weiterbildungskursen aus dem Angebot der kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung (NORI) und der Pädagogischen Hochschulen von Luzern, Schwyz, Zug teil. Sie sucht den Austausch mit erfahrenen Lehrpersonen, mit der Mentorin oder dem Mentor vor Ort und reflektiert ihre Arbeit in Praxis- oder Austauschgruppen. Sie macht an der Evaluation der eigenen Berufseinführung und der Unterrichtstätigkeit mit.

Weitere Segmente der Berufseinführung

I. Personaleinführung

4.2 Unterstützung durch die Schulleitung

Die Schulleitungen sind für die Einführung und Begleitung am Arbeitsplatz zuständig, Die Berufseinführung von Lehrpersonen ist Bestandteil des Pflichtenhefts der Schulleitung. Sie führt die neuen Lehrpersonen im Team ein und unterstützt sie bei allem, was die Schulorganisation betrifft. Die Schulleitung macht sobald als möglich nach der Neuanstellung Unterrichtsbesuche bei den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie bespricht periodisch mit den Neuen ihre Situation im Berufseinführungsprozess und sucht mit ihnen, wenn nötig, nach speziellen Unterstützungsmassnahmen (Vermittlung von Hospitationen, Coachings, externen Beratungen). Die Schulleitung organisiert die Mentorate und erlässt dafür ein Pflichtenheft.

4.3 Unterstützung durch die Mentorin/den Mentor und durch das Team

Mentorinnen und Mentoren sind für die Berufseinsteigenden die Ansprechperson für organisatorische, administrative und inhaltliche Fragen des Schulalltags. In der Regel verfügen sie mindestens drei Jahre Schulpraxis und beratende Fähigkeiten. Sie arbeiten, wenn möglich im gleichen Schulhaus wie die zu beratende Lehrperson. Mentorinnen und Mentoren begleiten die Einzuführenden bei allem, was das Zurechtfinden im Schulhaus betrifft und stehen ihnen als Ansprechperson für Fragen und bei Problemen zur Verfügung. Mögliche Aufgabengebiete sind die Zusammenarbeit bei der Unterrichtsvorbereitung, das Zurverfügungstellen von Unterrichtsmaterialien und die gegenseitige Hospitation. Grundsätzlich haben sie beratende Funktion und sind nicht zur Auskunft gegenüber Dritten verpflichtet. Sie haben ein Pflichtenheft, das von der Schulleitung der Gemeinde erlassen wird.

Geeignete Lehrpersonen werden nach Bedarf von den Schulleitungen bestimmt und betreuen in der Regel eine bis höchstens zwei neu angestellte Lehrpersonen. Lassen sich in der Gemeinde - zum Beispiel für Fachlehrpersonen - keine geeigneten Mentorinnen oder Mentoren finden, sucht die Schulleitung in Absprache mit dem Amt für Volksschulen und Sport nach Lösungen.

Mentorinnen und Mentoren können freiwillig an einem Weiterbildungskurs für Mentorinnen und Mentoren der PH Luzern teilnehmen oder ein CAS Mentoring & Coaching im Lehrberuf absolvieren.

II. Berufseinführung

4.4 Informationsveranstaltung des Amtes für Volksschulen und Sport

Alle neu angestellten Lehrpersonen werden in die speziellen Rahmenbedingungen des Kantons Nidwalden eingeführt. Die obligatorische Informationsveranstaltung gibt Einblick in die kantonalen Ämter, Abteilungen und Dienststellen und kantonalen Dienstleistungen. Den Berufseinsteigenden werden die kantonalen Gesetze, Reglemente und die Unterstützungsdienste, die der Kanton anbietet, aufgezeigt.

Das Amt für Volksschulen und Sport organisiert diese obligatorische Veranstaltung und lädt dazu ein.

III. Weitere Angebote

4.5 Unterricht gemeinsam planen (Sommerkurs)

Die Pädagogische Hochschule Luzern bietet einen stufenspezifischen Sommerkurs für berufseinsteigende Lehrpersonen der Kindergartenstufe, der Primarstufe und der Sekundarstufe I an. Unter Anleitung von praxiserfahrenen Lehrpersonen der entsprechenden Stufe werden die Grob- und Feinplanungen des Unterrichts für die ersten Schulwochen erstellt. Praxiserfahrene Fachlehrpersonen beraten und unterstützen Berufseinsteigende bei individuellen Anliegen. Zudem werden unter der Leitung von erfahrenen Lehrpersonen wichtige pädagogische und didaktische Fragen in Bezug auf die Unterrichtspraxis thematisiert.

4.6 Praxisgruppen

Ergänzend zur individuellen Beratung können Lehrpersonen während der Berufseinführung in einer Praxisgruppe mitarbeiten. Die Praxisgruppen kommen fünf- bis siebenmal jährlich zusammen, damit Vertrauen aufgebaut und eine Entwicklung angeregt werden kann. Sie haben in der Regel nicht mehr als acht Teilnehmende.

Praxisgruppen dienen dem Austausch über die neuen Erfahrungen und der Reflexion der eigenen Berufspraxis. Sie bieten die Möglichkeit, Fragen und Probleme mit Kolleginnen und Kollegen zu besprechen, die in der gleichen Phase der Berufspraxis stehen. Erfahrungen zeigen, dass auf Grund der gemeinsamen Interpretation der Unterrichtssituation oft eine vertiefte Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle ausgelöst wird und neue bedeutende Fragen formuliert werden.

Für Neulehrpersonen oder Stufenumsteigerinnen und -umsteiger ist die Teilnahme in einer Praxisgruppe freiwillig. Die PH Luzern bietet verschiedene Praxisgruppen an.

4.7 Psychologisch-pädagogische Beratung

Die Angebote der Psychologisch-pädagogischen Beratung der Fachstelle für Schulberatung des Kantons Luzern, die allen Lehrpersonen des Kantons kostenlos zur Verfügung stehen, können auch von Neulehrpersonen genutzt werden.

IV. Evaluation

Die Abteilung Qualitätsentwicklung des Amtes für Volksschulen und Sport überprüft periodisch mittels Gespräch oder schriftlicher Befragung die Durchführung und die Wirksamkeit der Berufseinführung.

5 Anhang: Gesetzliche Regelung

Auszug aus der Vollzugsverordnung betreffend die Lehrpersonen (Lehrpersonalverordnung, LPV; NG 165.117) vom 24. Juni 2008

V. BERUFSEINFÜHRUNG UND BERATUNG

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 26 Mentorat

¹ Das Mentorat bezweckt, Lehrpersonen ohne Unterrichtserfahrung auf der entsprechenden Schulstufe in den Beruf einzuführen und neue Lehrpersonen in den Schulbetrieb zu integrieren.

² Die Schulleitung bestimmt die Dauer.

Bei der Mittelschule und der Berufsfachschule werden das Verfahren und die Aufgaben des Mentorats im Qualitätskonzept geregelt.

B. Berufseinführung und Beratung in der Volksschule

§ 27 Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten für die Volksschule und sind anwendbar für die Beratung von:

1. Lehrpersonen während der Berufseinführung;
2. Lehrpersonen in Ausbildung während ihrer Tätigkeit im Praktikum;
3. neu in den Schuldienst einer Gemeinde oder des Kantons eintretenden Lehrpersonen nach Abschluss der Berufseinführung, insbesondere auch für Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

² Für die Beratung von Lehrpersonen in Ausbildung gelten ergänzend die Weisungen der betreffenden Ausbildungsstätten.

§ 28 Mentorinnen und Mentoren

¹ Als Mentorinnen und Mentoren sind erfahrene Lehrpersonen einzusetzen, die in der Regel über mindestens drei Jahre Schulpraxis und beraterische Fähigkeiten verfügen.

² Sie besuchen eine ihrer Funktion und den persönlichen Voraussetzungen entsprechende Weiterbildung.

³ Mentorinnen und Mentoren können ein bis zwei Lehrpersonen betreuen. Sie arbeiten in der Regel im gleichen Schulhaus wie die zu beratende Lehrperson.

§ 29 Berufseinführung

1. Grundsatz

¹ Lehrpersonen werden in den ersten beiden Schuljahren nach Abschluss ihrer Grundausbildung in den Beruf eingeführt.

² Die Berufseinführung umfasst insgesamt 80 bis 100 Stunden.

³ Der Vollzug obliegt den einzelnen Schulen sowie der Fachstelle für Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung.

⁴ Die Mentorinnen und Mentoren werden von der Schulleitung eingesetzt.

§ 30 2. Inhalt

¹ Die Einführung bezieht sich auf alle Aufgabenbereiche der Lehrperson.

² Sie umfasst:

1. den Unterricht, insbesondere Unterrichtsorganisation und -planung, Methodik und Didaktik, Schülerinnen- und Schülerbeurteilung, Umgang mit Lehrmitteln und Schulmaterial, Arbeit mit technischen Hilfsmitteln, Hausaufgaben;
2. die Erziehung, insbesondere Klassenführung und Unterrichtsklima;
3. eine Einführung in die lokalen Schulverhältnisse, in die Teamarbeit und die Qualitätsentwicklung;
4. die Zusammenarbeit mit Eltern und Behörden;
5. eine Einführung in die kantonalen Rahmenbedingungen und die Bildungsgesetzgebung.

³ Sie beinhaltet auch gegenseitige Schulbesuche.

§ 31 3. Praxisgruppe

Ergänzend zur individuellen Beratung können Lehrpersonen während der Berufseinführung in einer Praxisgruppe mitarbeiten.

§32 Beratung neu eintretender Lehrpersonen nach Abschluss der Berufseinführung

¹ Für die Einführung neu eintretender Lehrpersonen nach Abschluss der Berufseinführung, insbesondere auch von Stellvertreterinnen und Stellvertretern, ist die Schulleitung zuständig.

² Die Einführung kann folgende Bereiche beinhalten:

1. eine Einführung in die Schulverhältnisse der Gemeinde;
2. eine Einführung in die kantonalen Rahmenbedingungen;
3. einen oder mehrere Schulbesuche.

VI. WEITERBILDUNG

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 33 Zweck

¹ Die Weiterbildung ist sowohl Recht als auch Pflicht der Lehrpersonen und bewahrt deren Fähigkeit, den beruflichen Auftrag gemäss Art. 22 des Bildungsgesetzes ³ wahrzunehmen.

² Ferner dient die Weiterbildung der Lehrpersonen der Entwicklung der Schule im Allgemeinen.

§ 34 Bewilligung

¹ Die Lehrpersonen sorgen in Absprache mit der Schulleitung für eine zweckmässige Weiterbildung.

² Weiterbildungen gemäss § 36 Ziff. 1, 3, 4 und 5 bedürfen der Bewilligung durch die Schulleitung.

³ Die Gesuche sind mit den entsprechenden Unterlagen einzureichen.

§ 35 Umfang

¹ Die Weiterbildung umfasst zirka fünf Prozent der Arbeitszeit einer Lehrperson und fällt grundsätzlich in die unterrichtsfreie Zeit. Je nach Angebot kann sie auch während der Unterrichtszeit stattfinden.

² Die Weiterbildung soll zu etwa gleichen Teilen auf institutionalisierte und nichtinstitutionalisierte Aktivitäten verteilt werden.

³ Jede Lehrperson weist sich gegenüber der Schulleitung periodisch über die Erfüllung der Weiterbildungspflicht aus.

§ 36 Institutionalisierte Weiterbildung

Die institutionalisierte, berufsbezogene Weiterbildung umfasst unter anderem:

1. Weiterbildungskurse;
2. schulinterne Weiterbildung;
3. Langzeitweiterbildung, insbesondere Kaderkurse und Zusatzqualifikationen;
4. Vollzeitweiterbildung, insbesondere im Rahmen eines Bildungsurlaubes;
5. interkantonalen und internationalen Austausch von Lehrpersonen.

§ 37 Nichtinstitutionalisierte Weiterbildung

Die nichtinstitutionalisierte Weiterbildung ausserhalb der Unterrichtszeit umfasst die individuelle Auseinandersetzung mit fach- und berufsbezogenen Fragen insbesondere im Rahmen von Konferenzen, Kommissionen, Fachgremien oder Arbeitsgruppen und das Studium von Fachliteratur.

§ 38 Schulinterne Weiterbildung

Die Schulleitung setzt schulinterne Weiterbildungen ausserhalb der Unterrichtszeit an.

§ 39 Weiterbildung während der Unterrichtszeit

¹ In begründeten Ausnahmefällen kann die Bildungsdirektion schulinterne Weiterbildungen an höchstens zwei Halbtagen während der Unterrichtszeit bewilligen.

² Die Bildungsdirektion kann für die Lehrpersonen der Gemeindeschulen in Absprache mit der Schulpräsidentenkonferenz Weiterbildungen während der Unterrichtszeit anordnen.

³ Die Schulbehörden können für Hospitationen in den Gemeindeschulen je Schuljahr höchstens zwei Halbtage festlegen, welche in die Unterrichtszeit fallen.

§ 40 Vollzeitweiterbildung

¹ Die Schulleitung kann eine länger dauernde Vollzeitweiterbildung bewilligen.

² Eine solche kann in der Regel frühestens nach zehn Jahren Unterrichtstätigkeit und spätestens fünf Jahre vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters absolviert werden.

³ Es besteht kein Anspruch auf eine Vollzeitweiterbildung.

B. Organisation und Finanzierung

1. Volksschule

§ 41 Bildungsdirektion

Der Bildungsdirektion obliegt:

1. die Genehmigung des Jahresprogramms der Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung;
2. die Festlegung der obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen;
3. der Erlass von Honorar- und Spesenrichtlinien.

§ 42 Fachstelle für Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung

¹ Die Fachstelle für Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung plant und organisiert die Weiterbildung der Lehrpersonen.

² Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. die Ermittlung der Weiterbildungserfordernisse in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Fachkommission, den zuständigen Stellen der Bildungsdirektion und den Nachbarkantonen sowie der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz;
2. die Erarbeitung des Jahresprogramms;
3. die Planung, Durchführung und Evaluation von Kursen;
4. die Erarbeitung des Voranschlags;
5. die Beratung von Lehrpersonen, Schulleitung und Schulbehörden in Weiterbildungsfragen;
6. die Zusammenarbeit mit Ausbildungs- und anderen Weiterbildungsinstitutionen.

§ 43 Abteilung für Sport

¹ Für die Organisation und Durchführung der Sportkurse ist die kantonale Abteilung für Sport zuständig.

² Sie koordiniert ihr Kursangebot mit der Fachstelle für Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung.

§ 44 Kostentragung

1. Kanton und Gemeinden

¹ Der Kanton trägt die Kosten für:

1. die Fachstelle für Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung;
2. die von der Fachstelle und von der Abteilung für Sport organisierten Kurse;
3. Kurse anderer Kantone, anderer Institutionen und der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz, sofern diese Kurse dem kantonalen Programmangebot gleichgestellt werden;
4. Veranstaltungen und Kurse für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger;
5. Weiterbildungsveranstaltungen der kantonalen Stufenkonferenzen;
6. Kaderbildung, soweit diese im Auftrag des Kantons stattfindet;
7. Weiterbildungsveranstaltungen, die im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im Auftrag des Kantons besucht werden.

² Die Gemeinden tragen die Kosten für:

1. die schulinterne Weiterbildung;
2. die Spesen der Kursteilnehmenden nach Massgabe der Honorar- und Spesenrichtlinien;
3. die der Lehrperson auf Gesuch hin bewilligten Beiträge an den Besuch weiterer Weiterbildungsveranstaltungen;
4. die Vollzeitweiterbildung gemäss Richtlinien;
5. die Kaderbildung im Auftrag der Gemeinden.

§ 45 2. Lehrpersonen

¹ Lehrpersonen tragen einen Kostenanteil für:

1. freiwillige Weiterbildungsveranstaltungen, die neben berufsbezogenen Inhalten auch ein privates Interesse der Teilnehmenden ansprechen;
2. freiwillige Kurse mit grossem Materialaufwand.

² Der Kostenanteil ist in der Ausschreibung anzugeben.

§ 46 3. Personen, die keinen Unterricht erteilen

¹ Lehrpersonen, die vorübergehend keinen Unterricht erteilen und Schulbehörden können die Angebote der Weiterbildung grundsätzlich unentgeltlich nutzen, soweit Plätze vorhanden sind.

² Personen, die nicht im öffentlichen Dienst einer Schulgemeinde oder einer kantonalen Schule stehen, tragen die Kurskosten selber.

³ Für Kursteilnehmende aus anderen Kantonen werden die Kurskosten über die betreffenden kantonalen Fachstellen erhoben.

§ 47 Rückerstattung

Bei einer Weiterbildung zum Erwerb einer Zusatzqualifikation haben die Lehrpersonen die Kostenbeteiligung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nach den Bestimmungen von § 9–13 der Weiterbildungsverordnung ⁷ zurück zu erstatten.

6 Zusatzdokumente

Handreichung zur Berufseinführung und Beratung von Lehrpersonen

Allgemeine Richtlinien und Checkliste (Juni 2019)

7 Information, Auskunft

Auskunft gibt Ihnen bei weiteren Fragen die Fachstelle Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung des Kantons Nidwalden.

8 Literaturliste

Fend, H. (2008). *Neue Theorie der Schule Einführung in das Verstehen von Bildungssystemen 2., durchgesehene Auflage*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.



KANTON
NIDWALDEN

Kanton Nidwalden
Amt für Volksschulen und Sport

Stansstaderstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans
Telefon +41 41 618 74 13, Fax +41 41 618 73 45
bildungsdirektion@nw.ch
www.nw.ch