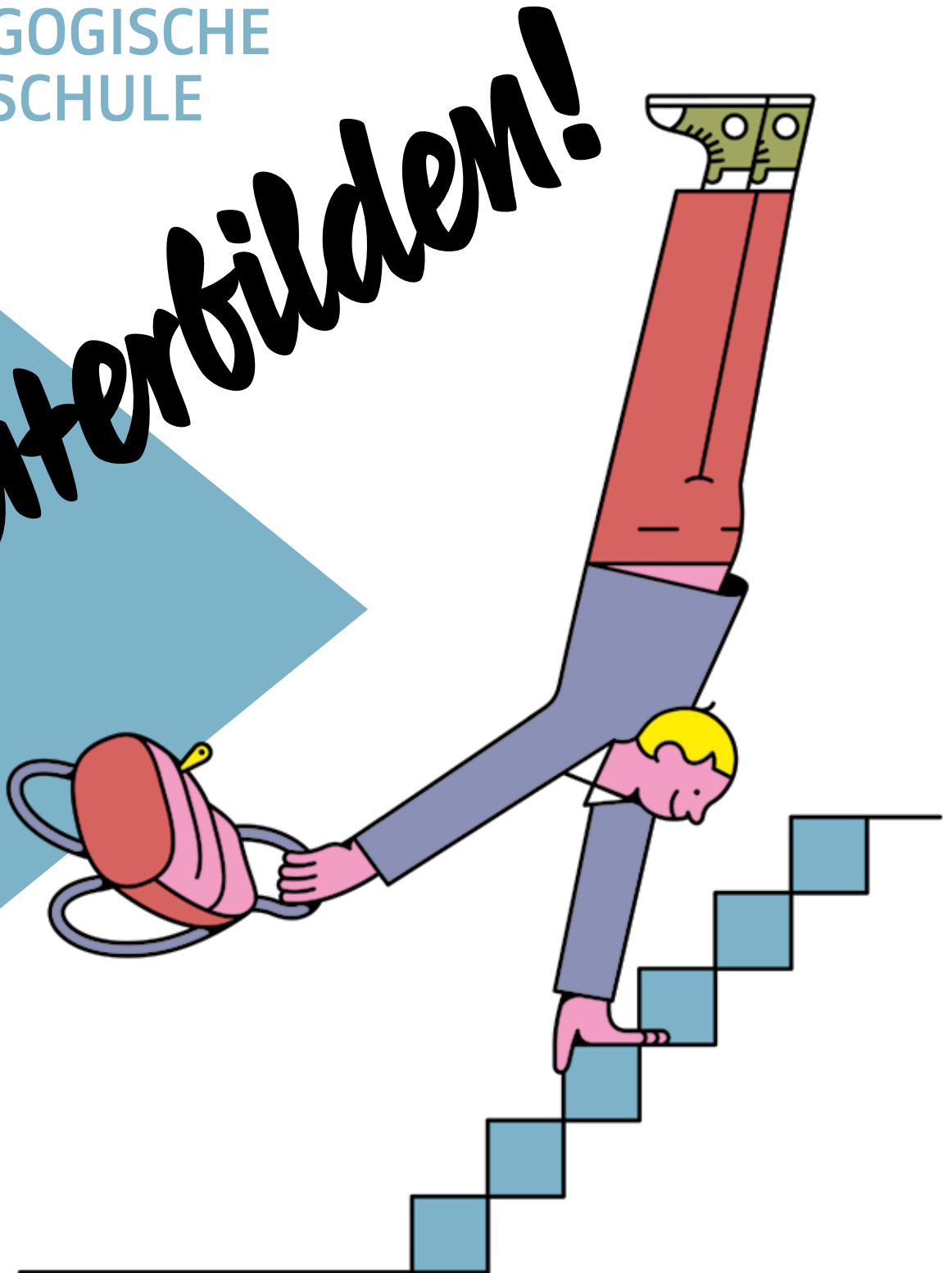


PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE

weiterbilden!



Magazin Weiterbildung 2021/22

Fokus
Weiterbildungsstudiengänge

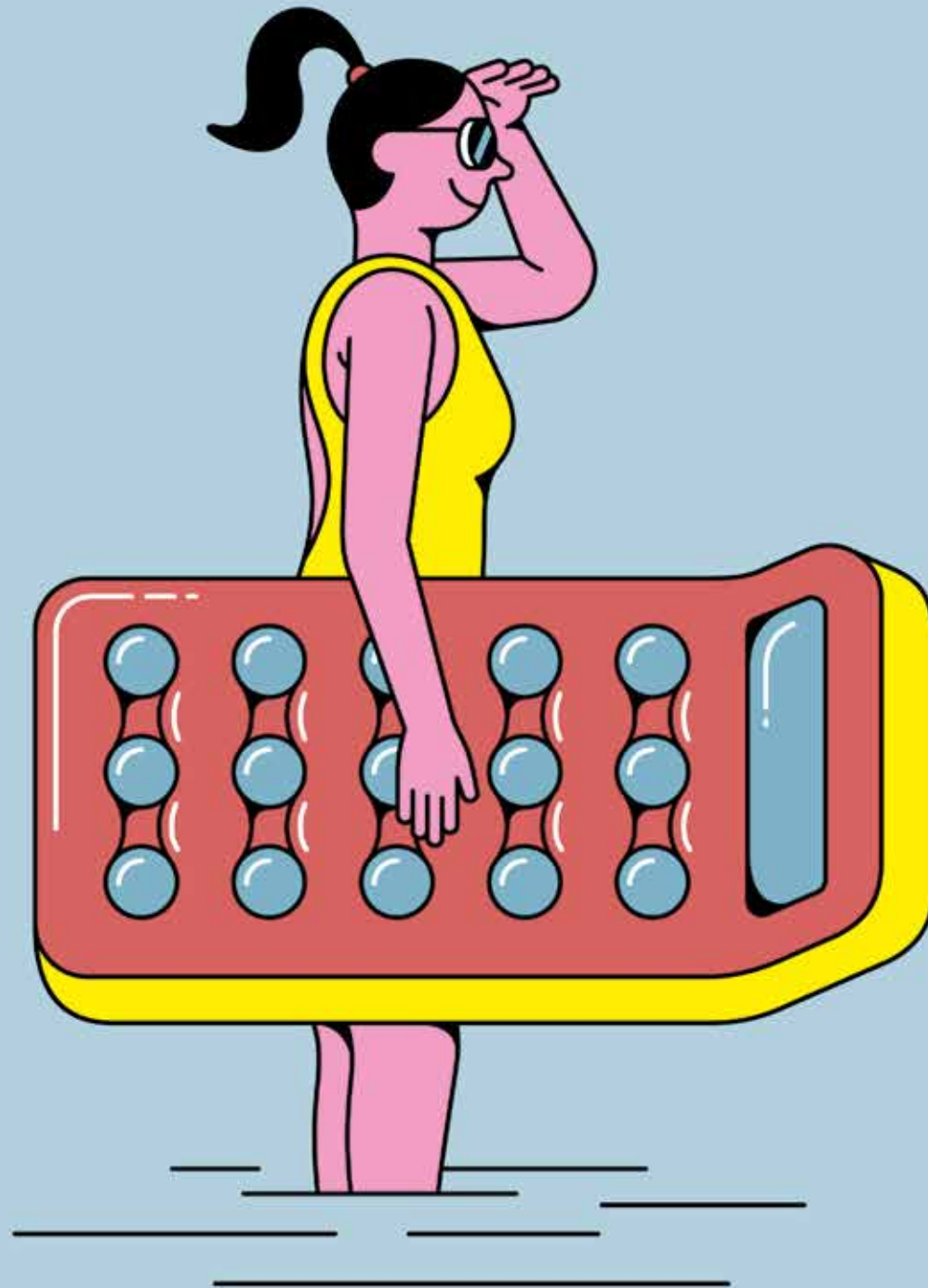
weiterdenken



- 5 Editorial
- 6 Professionalitätsentwicklung
- 7 Weiterbildungsstudiengänge und Digitalisierung
- 10 Integrative Förderung, Integrative Sonderschulung
- 13 Überblick über die Weiterbildungsstudiengänge
- 15 Ein Dschungel von Weiterbildungen oder eine geplante Ausdifferenzierung?
- 16 Personalentwicklung ganzheitlich denken
- 19 Zentrum Berufsbildung
- 22 Merkmale wirksamer Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen
- 27 Impressum



... Einblick hinter die Kulissen
Till Lauer hat in dieser Ausgabe verschiedene Aspekte des Weiterbildens illustriert. Die Illustrationen begegnen dem Thema auf einer visuellen Ebene, machen komplexere Sachverhalte auf einen Augenblick verständlich und bringen zudem eine Prise Humor mit.
www.till-lauer.ch



Editorial

Die Pädagogischen Hochschulen stellen mit ihren Weiterbildungsangeboten das lebenslange Lernen sicher. Die PH Luzern sorgt für eine fortwährende Aktualisierung und Erweiterung des Wissens und der Kompetenzen von Lehrpersonen, Schulleitenden und anderen Personen, die in der pädagogischen Berufspraxis stehen. So leisten wir einen wertvollen Beitrag für Ihr lebenslanges Lernen.

Es gehört zu unserem Selbstverständnis, dass unsere Weiterbildungsangebote sowohl im Wissenschaftssystem verortet als auch in den Praxisfeldern verankert sind und einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten.

Unsere Weiterbildungsstudiengänge (CAS, DAS, MAS) dienen zum einen der individuellen Professionalitäts-, Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung. Zum anderen tragen sie aber auch dazu bei, dass sich das Schul- und Bildungssystem an Veränderungen anpassen und sich weiterentwickeln kann.

Das diesjährige Magazin unserer Weiterbildungsstudiengänge geht über die reine Information zu den angebotenen Studiengängen hinaus und gewährt Ihnen einen punktuellen Einblick in die Hochschulweiterbildung der PH Luzern.

Viel Vergnügen beim Lesen und beim lebenslangen Lernen!

Prof. Dr. Jürg Arpagaus,
Prorektor Weiterbildung

Professionalitätsentwicklung

Die Professionalitätsentwicklung von Lehrpersonen aller Stufen, von Schulleitungen sowie weiteren Akteurinnen und Akteuren des Bildungswesens rückt zunehmend ins Zentrum des Bildungsgeschehens. Gründe dafür sind sowohl hinter dem Paradigma des lebenslangen Lernens wie auch bei den zunehmenden Anforderungen an Lehrpersonen und Schulleitungen zu finden. Die drei-, fünf- oder siebenjährige Ausbildung bildet eine wichtige Grundlage für die Professionalitätsentwicklung.

Weiterbildungen dienen nicht nur dem à-jour-Halten der in der Ausbildung erworbenen Grundkompetenzen. Sie sind heute eine zentrale Voraussetzung in der Gestaltung der eigenen Berufsbiografie und eine notwendige Bedingung, um auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig bestehen zu können (Employability). Schliesslich sind formale und informelle Weiterbildungen auch Treiber der Entwicklung in der Profession. Die Professionalitätsentwicklung beschreibt also den fortwährenden Lern- und Entwicklungsprozess von Personen, die in einer Profession wie dem Lehrberuf oder der Schulleitung tätig sind.

Die Professionalitätsentwicklung kann in der eigenen Berufspraxis, an Hochschulen im Rahmen von Weiterbildungen wie auch im Rahmen von «Sonderprojekten» stattfinden. Berufserfahrung trägt jedoch nicht per se zur Professionalitätsentwicklung bei. Junglehrpersonen beispielsweise haben in den ersten Jahren zwar eine steile Lernkurve und entwickeln sich aus dem Novizenstatus hinaus. Um sich in der eigenen Profession jedoch weiterzuentwickeln, ist u. a. eine reflektierte Praxis notwendig.

Das gezielte und reflektierte Üben bzw. Praktizieren führt zur gewünschten Weiterentwicklung der Handlungskompetenz. Ericsson et al. (2013) nennen vier Bedingungen, die für die Professionalitätsentwicklung in der Praxis erfüllt sein müssen: [1] Es müssen klare und überprüfbare Ziele gesetzt werden. [2] Das Erreichte muss evaluiert, mit den gesetzten Zielen konfrontiert und allfällige Anpassungen müssen formuliert und vorgenommen werden. [3] Beim Üben muss die Komfortzone verlassen und die notwendige Erholung eingeplant werden. [4] Die Motivation soll z. B. mit «Belohnung» bei Zwischenerfolgen aufrechterhalten werden.

Die Professionalitätsentwicklung ist im Sinne der iterativen Bildung (Kraus, 2014) darauf angewiesen, die reflektierte Praxis mit formaler oder organisierter Hochschulweiterbildung zu ergänzen bzw. mit ihr zu verschränken. Wissenschaftliches Wissen und praktische Erfahrung müssen aufeinander Bezug nehmen und sich in der Praxis bewähren. Die Professionalitätsentwicklung ist ein «berufsbegleitender Prozess, der von der Selbstverständlichkeit einer wechselseitigen Bezugnahme von Berufserfahrung und Bildungsangeboten ausgeht» und sowohl in die persönlichen Laufbahnentwicklung wie auch der schulischen Organisationsentwicklung eingebunden ist. Professionalitätsentwicklung ist eine Reise, kein Ziel.

Prof. Dr. Jürg Arpagaus
Prorektor Weiterbildung

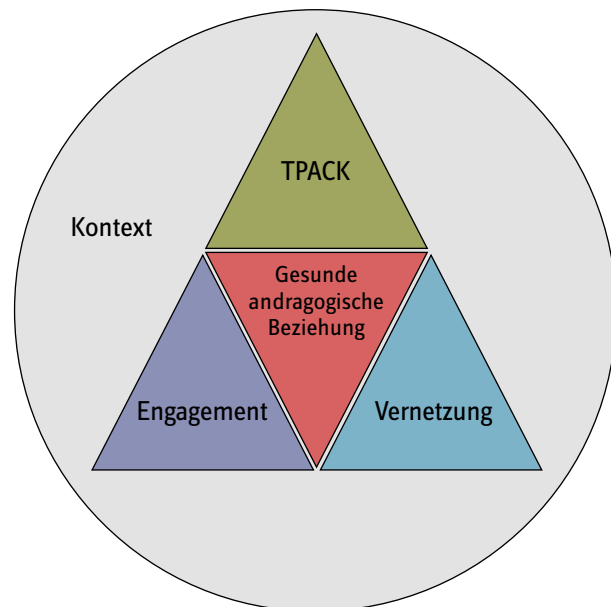


Weiterbildungsstudiengänge und Digitalisierung

Wie die PH Luzern den Mehrwert des Einsatzes neuer Technologien für die Teilnehmenden und nicht die Technologie selbst ins Zentrum ihrer Weiterbildungsstudiengänge stellt.



Die Weiterentwicklung der Weiterbildungsstudiengänge (CAS, DAS, MAS) an der PH Luzern wird aufgrund von Rückmeldungen der Absolvierenden, neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse und Anforderungen aus der Praxis laufend vorangetrieben. Das an der PH Luzern entwickelte «H0-Modell» dient den Studiengangsleitenden bei der Hybridisierung ihrer CAS, DAS und MAS.

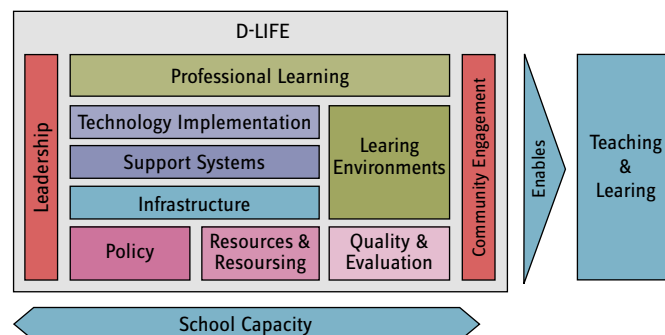


Hybridisierungsmodell H.0 der PH Luzern

Die Weiterbildungsstudiengänge setzen künftig nebst den klassischen Präsenzveranstaltungen vor Ort vermehrt auch virtuelle, synchrone, asynchrone und/oder hybride Elemente ein, um die Vorteile neuer Technologien zugunsten des Lehrens und Lernens zu nutzen. Sie werden also hybrider. Im Zentrum steht dabei die gesunde erwachsenenbildnerische (andragogische) Beziehung zwischen den Dozierenden und den Teilnehmenden, die auf gegenseitigem Vertrauen und der bidirektionalen Aufmerksamkeit basiert. Hierzu nutzen die Dozierenden im Sinne des etablierten «TPACK-Modells» ihre fachlichen, fachdidaktischen, andragogischen und technologischen Kompetenzen. Die neuen Technologien werden insbesondere dafür eingesetzt, das persönliche Engagement der Teilnehmenden beispielsweise durch Individualisierung, Aktivierung oder Gamifizierung zu erhöhen und ihre Haltung gegenüber ihrem Lernen zu steuern. Die Vernetzung von Menschen, Wissen, Theorien, Praktiken und «Dingen» mithilfe von neuen Technologien ist Grundlage kritischer Rückmeldungen und Reflexionen, Ermöglicher eines vertieften Lernens und ein Gateway für die Exploration. Last but not least zeigt das H0-Modell auch auf, dass das Umfeld des Lehr- und Lernsettings angepasst werden muss, wenn beispielsweise der virtuelle Präsenzanteil zunimmt. Wir konnten alle erfahren, dass während des Corona-Lockdowns mit der Umstellung auf «Distance Learning» «etwas» verloren ging, das sich im Umfeld des Lehr- und Lernsettings verorten lässt (wie beispielsweise die spontanen Seitengespräche).

Digitale Transformation der Schule

Mehrere Schulleitende haben im Studienjahr 2019/2020 im Rahmen ihrer Diplomarbeit ihre Schule auf den «Reifegrad» ihrer «digitalen Transformation» untersucht. Dabei haben Sie sich dem «D-LIFE-Modell» (vgl. Haynes & Shelton, 2018) bedient. Dieses Modell eignet sich ausgezeichnet, um einen umfassenden Blick auf die digitale Transformation zu werfen, bereits Geleistetes zu identifizieren und zu würdigen, aber auch um Lücken aufzudecken.



D-LIFE-Modell (Haynes & Shelton, 2018)

Die fünf «Cases» der fünf Schulleitenden, so unterschiedlich sie sind, haben deutlich gezeigt, dass die Schulen sich auf den Weg der digitalen Transformation ihrer Schule gemacht haben. Die einen haben Konzepte entwickelt, andere die technische Infrastruktur ausgebaut und wieder andere die Lehrpersonen weitergebildet. Das «D-LIFE-Modell» hat dabei geholfen, die anstehenden Herausforderungen der digitalen Transformation systematisch offenzulegen und konkrete Massnahmen zur Nutzbarmachung neuer Technologien abzuleiten.

Meinrad Leffin, Studiengangleiter
Diplomstudiengang Schulleiter/in EDK



Digitale Handlungskompetenz in der Berufsbildung

Digitale Medien haben das Potential, den individuellen Lernerfolg der Lernenden der Berufsbildung in Anwendung eines sinnvollen Methodenmix zu steigern. Damit sich der gewünschte Erfolg einstellt, ist sowohl die didaktische Planung als auch die kompetenzorientierte Umsetzung der Lehr-/Lernsettings an den drei Lernorten von zentraler Bedeutung. Während kritische Stimmen gegenüber Unterricht mit digitalen Medien für das Lernen durchaus legitim sind, muss jedoch einem wichtigen Aspekt unbedingt Rechnung getragen werden: Digitale Medien sind aus der Arbeits- und Lebenswelt der Lernenden in der Berufsbildung nicht mehr wegzudenken. Die Nachwuchskräfte müssen schon heute in einer Welt bestehen, die von einer Kultur der Digitalität geprägt ist. Wenn es Aufgabe der Berufsbildung ist, die Jugendlichen auf das (Arbeits-) Leben vorzubereiten, dürfen digitale Medien bei ihrer Ausbildung nicht aussen vor gelassen werden. Berufsbildungsverantwortliche müssen die Lernenden zur kompetenten Nutzung, Weiterentwicklung und auch kritischen Hinterfragung der digitalen Medien begleiten. Es ist also nicht zielführend, digitale Medien den analogen gegenüber auszuspielen. Vielmehr soll auf Grundlage professioneller methodisch-didaktischer Überlegungen zugunsten des grösstmöglichen Lernerfolgs und der individuellen Entwicklung der Lernenden entschieden werden.

Daniel Degen,
CAS ICT & ID Berufsbildung



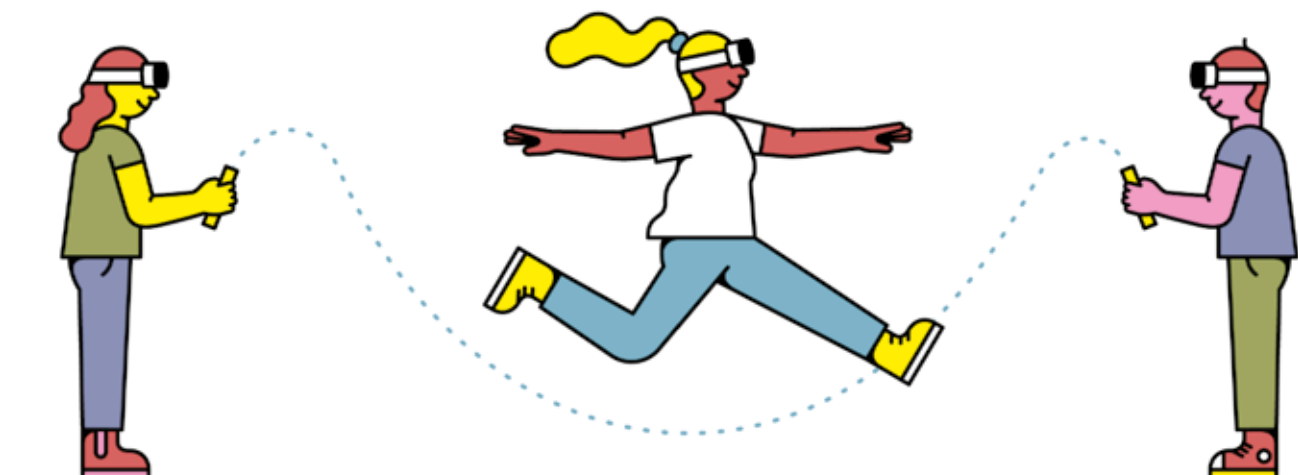
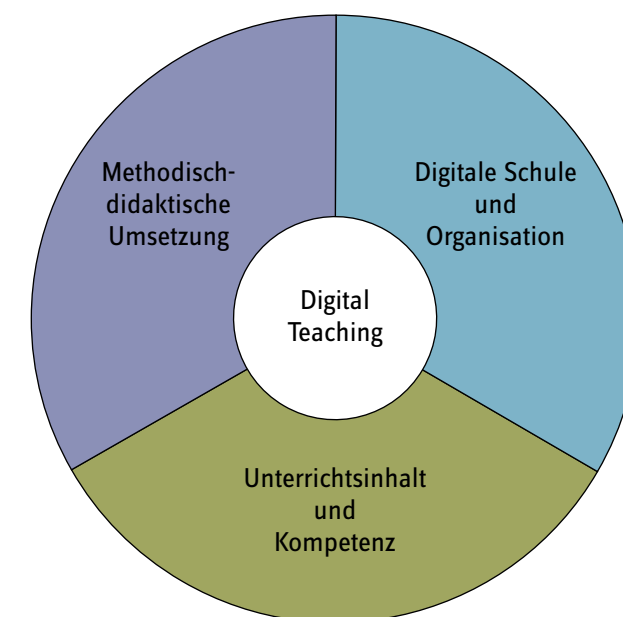
Summer School Digital Teaching



«Die digitale Schulung von heute prägt den Erfolg und die Innovationskraft im Arbeitsmarkt von morgen.»

Alain Gut, Director Public Affairs IBM Schweiz,
Präsident Ausschuss «Arbeitsmarkt und Bildung» von
digitalswitzerland und Referent Summer School
«Digital Teaching» 2021 der PH Luzern.

Unsere Weiterbildungen rund um das Lehren und Lernen mit digitalen Medien orientieren sich am Digital-Teaching-Modell der PH Luzern:



Integrative Förderung, Integrative Sonderschulung

IF-Lehrpersonen als wichtiger Dreh- und Angelpunkt in der Sekundarstufe I

Priska Brun Hauri
Studiengangsleiterin CAS IF Fokus Sek I



Besonderer Bildungsbedarf zeigt sich im Alltag der Sekundarstufe I auf unterschiedliche Art und Weise: Durch Motivationsprobleme, dysfunktionale Präkonzepte und subjektive Theorien, fehlendes Vorwissen, mangelhafte metakognitive Handlungssteuerung, fehlendes Wissen im Bereich der Lernstrategien oder aber auch durch Hochbegabung. Hier spielen die IF-Lehrpersonen eine wichtige Rolle. Im Integrativen Unterricht geht es darum, die Ressourcen und Interessen der Jugendlichen zu nutzen, ihre Selbstwirksamkeit zu aktivieren sowie eine optimale Förderung in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten aufzubauen und kooperativ durchzuführen.

«Wenn Kulturen sich treffen - digital und analog»

Elke-Nicole Kappus,
Dozentin CAS DaZIK und MAS IF



... dann gilt es zunächst, das eigene Kulturverständnis zu reflektieren. Stellen Sie sich «Kulturen» als abgegrenzte Einheiten vor, die sich wesentlich voneinander unterscheiden, sich konkurrenzieren und gegenseitig ausschliessen? Oder sehen Sie «Kulturen» als Referenzräume, die unterschiedliche Instrumente und Ideen zur Verfügung stellen, um die Herausforderungen des Lebens zu meistern? Wir an der PH Luzern empfehlen ein Verständnis, das Kulturen nicht in ein «Entweder-oder» teilt, sondern in einem «Sowohl-als-auch» von Gemeinsamkeiten und Unterschieden verbindet. Gerade die Kombination und das Zusammenwirken neuer und alter, bekannter und unbekannter kultureller Praktiken und Perspektiven, ermöglicht es Menschen, im Dialog mit der Welt von- und miteinander zu lernen - ganz egal, ob es dabei um Technologien, Sprachen oder Weltwissen geht.

«Heilpädagogik-Nukleus» - wo sich der MAS HP und der MAS IF treffen

Die grosse Nachfrage nach ausgebildeten IF-Lehrpersonen resp. Schulischen Heilpädagog*innen in der Schweiz hat an der PH Luzern zu einem ausdifferenzierten Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten geführt. Im Wesentlichen sind es der Masterstudiengang für Schulische Heilpädagogik (MA SHP), das Profil Heilpädagogik Sekundarstufe I (Profil HP SEK I) und der modular aufgebaute Weiterbildungsmaster Integrative Förderung (MAS IF). Unabhängig vom gewählten Weg der Qualifizierung, arbeiten die Fachpersonen mit diesen Aus- oder Weiterbildungen in der Praxis oftmals gleichberechtigt neben- und miteinander. Die drei Angebote orientieren sich ab dem Studienjahr 21/22 neu an einem gemeinsamen «Lehrplan», dem sogenannten «Heilpädagogik-Nukleus». Dieser gemeinsame «Nukleus» im Umfang von 30 ECTS-Punkten vermittelt die Grundlagen, um mit den herausfordernden Aufgaben, welche sich im Umgang mit Heterogenität an der Volksschule stellen, diversitätssensibel umgehen zu können.

Der «Nukleus» umfasst sechs Themenblöcke: [1] Person und Beziehung, [2] Kognition und Sprache, [3] Motorik und Wahrnehmungen, [4] Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion, [5] Zusammenarbeit und Beratung sowie [6] Professionsverständnis. Die Lernangebote der «Nukleus-Module» werden methodisch-didaktisch in den drei Qualifizierungsmöglichkeiten unterschiedlich - auf die jeweilige Zielgruppe spezifisch - ausgestaltet. Beim modular aufgebauten MAS IF, der Wahl- und Pflichtteile umfasst, ist der «Nukleus» aufgeteilt auf die CAS Integratives Lehren und Lernen (CAS INLL) und CAS Integrative Unterrichtsentwicklung und Sonderschulung (CAS INUE/IS). Der Weiterbildungsmaster Integrative Förderung (MAS IF) beinhaltet zum «Nukleus» zusätzliche Spezialitäten, Schwerpunkte und Wahlmöglichkeiten für die Teilnehmenden.

Der gemeinsame «Nukleus» des MA SHP, des Profils HP SEK I und des MAS IF hat auch die Grundlage geschaffen, einfach von einem Studiengang in den andern zu wechseln, zusätzliche Teile zu besuchen oder Zwischenabschlüsse zu erlangen. So können beispielsweise Lehrpersonen bereits nach erfolgreichem Abschluss der beiden CAS INLL und CAS INUE/IS mit den DaZ- und Reflexions-Modulen den Abschluss Diploma of Advanced Studies Integrative Förderung (DAS IF) erlangen.

Die Ausdifferenzierung der Qualifizierungsmöglichkeiten im IF/IS/SHP-Bereich mit einem gemeinsamen «Nukleus» stellt ein wichtiger Beitrag der PH Luzern dar, dem Mangel an IF-Lehrpersonen und Schulischen Heilpädagog*innen an den schweizerischen Volksschulen entgegenzuwirken.

Prof. Dr. Roger Dettling / Sabrina Eigenmann,
Studiengangsleitende MAS IF

Begabte in den Fokus nehmen

In jeder Lerngruppe gibt es Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen Stärken und Potenzialen. Begabte Kinder zeichnen sich nicht nur durch ein höheres Lern-tempo, sondern auch durch ein höheres Niveau des Denkens und eine intelligentere Wissensorganisation aus. Sie brauchen in der Schule wenig Repetition und Routine. Oft sind jedoch ihre Leistungsmöglichkeiten durch verschiedene Aspekte eingeschränkt. Die Begabungen aller Kinder zu entdecken und begabte Kinder gut zu begleiten, sind wichtige Kompetenzen von Lehrpersonen.

Marianne Ettl, Studiengangsleiterin CAS Integrative Begabungs- und Begabtenförderung (CAS IBBF)

→ Der CAS IBBF startet Ende August 2021.



Altersdurchmischte spielen

«Altersdurchmischte spielen» ist selbstverständlich und in verschiedenen Konstellationen anzutreffen; in der Familie, auf dem Pausenplatz, im Kindergarten und auf der Unterstufe. Interessengeleitet bauen die Kinder im gemeinsamen Spiel soziale, motorische und kognitive Fähigkeiten auf. Sie entwickeln gemeinsam Spielinhalte, werfen Ideen und schaffen Kontakt zu komplexen Phänomenen dieser Welt.

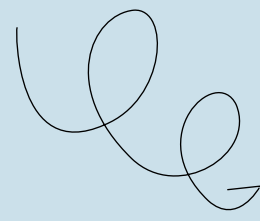
Sarah Setz, Studiengangsleiterin CAS 4-8 Unterrichten in heterogenen Gruppen

→ Unser Buchtipp zum Thema:
Kübler, M., Buhl, G. & Rüdüsüli, C. (Hrsg.). 2020. *Spielen und lernen verbinden - mit spielbasierten Lernumgebungen. Theorie- Empirie- Praxis.* Bern: Verlag hep.



Überblick Weiterbildungsstudiengänge

Welcher Studiengang ist der richtige für mich?



	Volksschule	Schulleitungen	Mittelschulen	Berufsbildung	Erwachsenenbildung
Weiterbildungsmaster / Master of Advanced Studies					
▶ MAS Bildungsmanagement (BM)	■		■	■	■
▶ MAS in Adult and Professional Education (A&PE)	■		■	■	■
▶ MAS Integrative Förderung (IF)	■				
▶ MAS Schulmanagement (SM)	■	■	■	■	■
Diplomstudiengänge / Diploma of Advanced Studies					
▶ DAS Integrative Förderung (IF)	■				
▶ DAS Schulleiter*in (SL), inkl. EDK Diplom	■	■	■	■	
Zertifikatsstudiengänge / Certificate of Advanced Studies					
▶ CAS 4-8 Unterrichten in heterogenen Gruppen (4-8)	■				
▶ CAS Berufspädagogik (BP)	■		■	■	■
▶ CAS Bildungsdesign (BD)				■	■
▶ CAS Bilingualer Sportunterricht Sekundarstufe II (BILU Sport)			■	■	
▶ CAS Bilingualer Unterricht an der Volksschule (BILU VS)	■				
▶ CAS Bilingualer Unterricht in der Berufsbildung (BILU BB)				■	
▶ CAS Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität (DaZIK)	■				
▶ CAS Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität in der Berufsbildung				■	
▶ CAS E-Learning Design (ELD)	■		■	■	■
▶ CAS Erwachsenenendidaktik (ERD)				■	■
▶ CAS FiBplus – Fachkundige individuelle Begleitung in der Grundbildung				■	
▶ CAS ICT & Instructional Design in der Berufsbildung (ICT ID)				■	
▶ CAS Integrative Begabungs- und Begabtenförderung (IBBF)	■				
▶ CAS Integrative Förderung Sekundarstufe I (IFS1)	■				
▶ CAS Integratives Lehren und Lernen (INLL)	■				
▶ CAS Integrative Unterrichtsentwicklung und Sonderschulung	■				
▶ CAS Klassenlehrer*in an Gymnasien (KLG)			■		
▶ CAS Kooperative Schulführung (KSF)	■	■	■	■	
▶ CAS Leiten in Tagesstrukturen (LIT)	■	■			
▶ CAS Lerngruppen leiten in der Erwachsenenbildung (LLE)			■	■	■
▶ CAS Medien und Informatik für Lehrpersonen (MIL)	■		■	■	
▶ CAS Medien und Informatik Mentor*in (MIM)	■		■	■	
▶ CAS Menschenrechtsbildung (MRB)	■	■	■	■	■
▶ CAS Mentoring und Coaching im Lehrberuf (M&C)	■	■	■	■	
▶ CAS Mit Führungserfahrung eine Schule leiten (FESL)	■	■	■	■	■
▶ CAS Öffentlichkeitsarbeit in Bildungsinstitutionen (Öff)	■	■	■	■	■
▶ CAS Projektmanagement in der Erwachsenenbildung (PME)				■	■
▶ CAS Qualitätsmanagement in der Erwachsenenbildung (QME)				■	■
▶ CAS Stimme und Sprechen (StuSp)	■	■	■	■	■
▶ CAS Unterrichts- und Schulentwicklung (UESE)	■	■	■	■	



Ein Dschungel von Weiterbildungen oder eine geplante Ausdifferenzierung?

F Sehr geehrter Herr Arpagaus, Sie sind an der PH Luzern für alle Weiterbildungsangebote verantwortlich. Weshalb bieten Pädagogische Hochschulen überhaupt Weiterbildungen an?

A Mit der Weiterbildung nimmt die PH Luzern ihre Verantwortung im Sinn des lebenslangen Lernens wahr und ermöglicht einerseits die fortwährende Aktualisierung des Wissens und der Kompetenzen der in der Berufspraxis stehenden Lehrpersonen, Schulleitungen usw. Andererseits eröffnen Weiterbildungen auch Perspektiven für die individuelle Laufbahngestaltung von PH-Absolvent*innen.

F Sie bieten sequenzierte Kurse, Micro-Kurse, Holkurse, E-Kurse, Werkstätten, Vorträge, Tagungen, eine Summer School und eine breite Palette CAS, DAS und MAS an. Können Sie mir erklären, weshalb eine solche Vielfalt angeboten wird?

A Es sind im Wesentlichen drei Kräfte, die wirken: Erstens werden die Teilnehmenden immer anspruchsvoller. Sie investieren nur noch in Weiterbildungen, die ihnen genau das versprechen, was sie sich vorstellen. Zweitens ist die Marktintensität mittlerweile so hoch, dass nur über Differenzierung oder Fokussierung neue Weiterbildungen «verkauft» werden können. Drittens sind es technologische oder pädagogische Innovationen, die zu neuen Formaten führen.

F Von verschiedenen Seiten wird beklagt, dass es keine Übersicht über die Weiterbildungsangebote an Pädagogischen Hochschulen gäbe und bei den CAS ein völliger Wildwuchs herrsche ...

A Ich kann diesen ersten Eindruck sehr gut verstehen. Wenn Sie heute bei «studyprogrammes.ch» nach CAS an Pädagogischen Hochschulen suchen, dann finden Sie 128 Angebote. Wenn Sie aber nach einem CAS «Integrative Förderung» suchen, der jeweils samstags stattfindet und auch das Thema Deutsch als Zweitsprache (DaZ) behandelt, dann finden sie diesen nicht. Wie gesagt, der Weiterbildungsmarkt ist mittlerweile zum grossen Vorteil der Teilnehmenden stark ausdifferenziert.

F Wie kann sich eine Lehrperson denn in diesem Dschungel von Angeboten überhaupt zurechtfinden?

A Lehrpersonen brauchen die notwendigen Laufbahn- und Medienkompetenzen. Heute werden die Laufbahnkompetenzen schon im Rahmen der beruflichen Orientierung auf der Sekundarstufe I vermittelt. Zunehmend werden die Karrierekompetenzen auch

an den Hochschulen systematisch gefördert. Diese Laufbahnkompetenzen ermöglichen es, die einschlägigen Suchmaschinen zu nutzen, die notwendigen Informationen bei den Anbietern online zu beschaffen und sich über wenige Mausclicks anzumelden. Vor allem aber helfen die Laufbahnkompetenzen den Lehrpersonen herauszufinden, was sie genau suchen. Falls sich jemand dennoch nicht zurechtfinden würde, sind alle Pädagogischen Hochschulen auch bereit individuelle Weiterbildungsberatungen durchzuführen.

F Und wie weiss die anstellende Behörde oder die Schulleitung, welchen Wert ein Abschluss hat? Bräuchte es da allenfalls nicht eine Standardisierung und zentrale Steuerung, z. B. durch die EDK?

Für die Hochschulweiterbildung wurden mit dem Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) und dem Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG) in den letzten Jahren wichtige rechtliche Rahmen und damit auch Qualitätsstandards gesetzt. Der «Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich (nqf.ch-HS)» beschreibt und definiert zudem die Hochschulweiterbildung in der Schweiz anhand folgender Elemente: Deskriptoren, Zulassungsbedingungen, ECTS-Credits und Abschlüsse. Damit ist sichergestellt, dass die erbrachten Bildungsleistungen gemessen an den ECTS-Credits über alle Hochschulen äquivalent sind. Ich persönlich bin davon überzeugt, dass es in der Schweiz keine niederwertigen Hochschulweiterbildungen gibt, die mit einem CAS-, DAS- oder MAS-Zertifikat abgeschlossen werden. Wenn dem so wäre, würden diese spätestens nach der ersten Durchführung wieder vom Markt verschwinden.

F Nun noch meine letzte Frage: Was machen die PH Luzern, um für Lehrpersonen und andere Akteurinnen und Akteure des Bildungswesens attraktive Weiterbildungen anzubieten?

A Wir nehmen über verschiedene Kanäle die Anforderungen an Weiterbildungen von Lehrpersonen, Schulleitenden, Behörden, der Wissenschaft usw. auf, und entwickeln dann Formen von Weiterbildungen, die wirkungsvoll, kostengünstig (effizient), wissenschaftlich fundiert und auf die Berufspraxis ausgerichtet sind. Jeder Entwicklungsprozess ist für uns auch ein Lernprozess. Wir lernen laufend dazu und geben unser Bestes, um uns und unsere Weiterbildungen stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern.

F Vielen Dank für das interessante Gespräch.

A Ich danke Ihnen für die herausfordernden Fragen.

Personalentwicklung ganzheitlich denken

Dr. Monika Baumann, Leiterin Abteilung Schulleitung und Schulentwicklung, PH Luzern

Glücklicherweise gibt es kaum eine Schule, welche sich die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden nicht in ihr Leitbild schreibt. Entsprechend gross und inhaltlich breit ist das Weiterbildungsangebot, das Lehrpersonen, Mitarbeitenden in Tagesstrukturen, Heil- und Sozialpädagog*innen oder auch Schulpsycholog*innen zur Verfügung steht. Häufig tragen aber individuelle Personalentwicklungsmassnahmen der ganzheitlichen Entwicklung der Schule zu wenig Rechnung. Das muss nicht sein.

Wie Sie Personalentwicklung strategisch einsetzen, Ihre Mitarbeitenden und Ihre Schule zukunftsgerichtet weiterentwickeln und Ihre Schule so als attraktive und visionäre Arbeitgeberin positionieren, haben wir Ihnen in fünf Punkten zusammengetragen.



1 Personalentwicklung bedeutet Schulentwicklung

Fördern Sie Ihre Mitarbeitenden individuell und zugleich im Kontext der gesamten Schulentwicklung. Laden Sie Ihre Mitarbeitenden jährlich zu einem Strategie-Workshop ein. Diskutieren Sie sämtliche Entwicklungen innerhalb und ausserhalb Ihrer Schule und reflektieren Sie, wie sich diese auf Ihre Organisation auswirken oder was sie von ihr fordern.

Gemeinsam identifizieren Sie die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, die es - individuell und als Team - braucht, um Kernaufgaben auch in Zukunft kompetent wahrzunehmen, in neue Aufgaben hinzuwachsen, notwendige Veränderungen voranzutreiben, und um nicht zuletzt Sie - in Ihrer Funktion als Schulleitung - zu unterstützen.

2 Entwickeln heisst begleiten

Entwicklungsgespräche sind dann wertvoll, wenn sie uns inspirieren, ermutigen und fachlich sowie persönlich weiterbringen. Interesse, Wertschätzung und Ehrlichkeit bilden die Basis, wenn Sie im Dialog mit Ihren Mitarbeitenden Stärken und Entwicklungsfelder erörtern. **Leiten Sie miteinander ab, was Ihre Mitarbeiterin/Ihr Mitarbeiter an Wissen, an Erfahrung oder auch an Haltung braucht, um bisherige und neue Aufgaben motiviert und kompetent wahrnehmen zu können** - immer auch im Hinblick auf die gesamtschulische Entwicklung.

Berücksichtigen Sie die individuellen Lebens- und Laufbahnphasen Ihrer Mitarbeitenden, im Bewusstsein darüber, dass sie unterschiedliche Arten von Unterstützung und spezifische Impulse erfordern und verschiedene Wege zum gemeinsam definierten Ziel führen.¹ Coachen Sie Ihre Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung - unbedingt auch ausserhalb der regulären Entwicklungsgespräche, im Praxisumfeld - und wertschätzen Sie Erreichtes.

3 Reflexion und Feedback als A und O

Reflexion und Feedback sind zentrale Elemente für Entwicklung. Schaffen Sie an Ihrer Schule ausreichend Raum dafür. Begleiten Sie Ihre Mitarbeitenden nicht nur mehrmals pro Jahr im Unterricht, sondern nehmen Sie an Elternabenden, Steuergruppen oder anderen Aktivitäten teil und geben Sie sich gegenseitig direkt und offen Feedback. Erkennen Sie brachliegendes Potenzial in Ihrem Team und aktivieren Sie es, um voneinander zu lernen.

Bilden Sie komplementäre Tandems, die sich bei ihrer Arbeit gegenseitig über die Schultern schauen und in ihrer Entwicklung weiterbringen. **Nutzen Sie die kollektive Intelligenz** und schaffen Sie ein Forum, an dem Ihre Mitarbeitenden nach Lust und Zeit teilnehmen und sich zu diversen aktuellen Themen austauschen können - von innovativen Ideen im Unterricht über gemeinsame Werte in der Zusammenarbeit bis hin zu einer anregenden Lernkultur.

4 Entwicklung als Mindset

Sieht man Schulen im Sinne von Laloux als «lebendige Systeme», müssten sie «(...) eine innewohnende Fähigkeit zur Veränderung» aufweisen.² Mit anderen Worten: Lebenslanges Lernen und Entwicklung sind zentrale Aspekte in Ihrem Wirkungsfeld.

Gesellschaftliche Trends, politische Themen, wirtschaftliche Einflüsse und technologische Innovationen wirken sich deutlich auf Inhalte und Gestaltung des Unterrichts aus; sie verändern aber auch die Rollen und Aufgaben von

Lehrpersonen, Schulleitungen und anderen im Schulumfeld tätigen Personen und erfordern neue Kompetenzen und eine starke interdisziplinäre Zusammenarbeit. **Als Schulleiterin oder Schulleiter sind Sie prädestiniert, die Weiterentwicklung der verschiedenen Professionen zu ermöglichen und mitzugestalten.**

Engagieren Sie sich für die gesamtheitliche Sichtweise der Schule als lernende Organisation. Würdigen und hinterfragen Sie Bestehendes, fördern, fordern und leben Sie Entwicklung. Machen Sie sich und Ihre Schule fit für neue Generationen von Schülerinnen und Schülern sowie auch Lehrpersonen und haben Sie Mut für Experimente.

5 Digitale Skills sind vielseitig

Die digitale Transformation beeinflusst Schulen tiefgreifend - vom virtuellen Unterricht über digitale Lernformen bis zum Internet als «Quelle des Wissens». Die Digitalisierung konkurriert aber die Tätigkeit von Lehr- und Fachpersonen an Schulen nicht, sie erweitert diese. Die Einführung digitaler Lehrmittel, die Arbeit über virtuelle Lernplattformen sowie innovative Technologien für Kommunikation und Kollaboration verlangen technische Fähigkeiten.

Da ein wesentlicher Teil der Schule auch die Gestaltung von Beziehungen³ ist und Lernen durch Austausch und individuelle Begleitung unterstützt wird, **sind für eine erfolgreiche Digitalisierung sogenannte Soft Skills und kulturelle Kompetenzen ebenso bedeutsam.** Gerade im digitalen Wandel ist es für Lehrpersonen und Schulleitende zentral, Schülerinnen und Schülern Orientierung zu geben sowie Diversität und den unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Es ist Ihre Aufgabe, den kritischen Umgang mit unterschiedlichen Wissensquellen zu fördern, digitale Lernprozesse konstruktiv zu begleiten, digitale Medien für individuelles Lernen zu nutzen und Beziehungen auch im digitalen Kontext zu pflegen.

Wie die Nutzung und die Arbeit mit digitalen Medien wirkungsvoll erfolgt, ist ein wesentlicher Teil der Schulstrategie, die Sie bestmöglich gemeinsam mit den Lehr- und Fachpersonen an Ihrer Schule entwickeln (vgl. Punkt 1).

1 Wie wäre es damit, ein Laufbahnmodell an Ihrer Schule zu implementieren, Jobrotationen zu ermöglichen, die berufliche Mobilität innerhalb oder ausserhalb der Schule zu stärken oder einen Auslandsaustausch aufzugleisen?

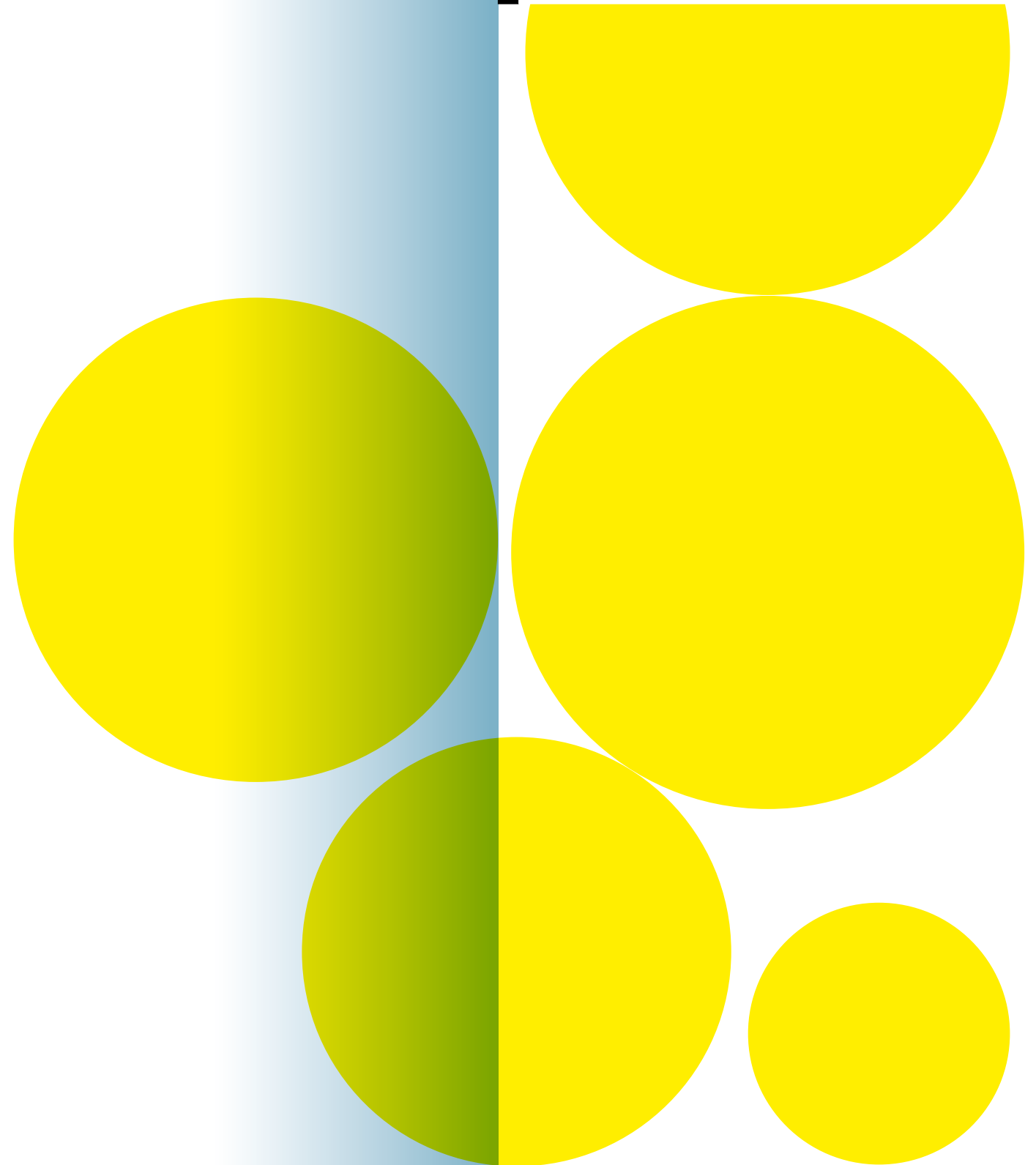
2 Vgl. Laloux F. (2017), Reinventing Organizations. Ein illustrierter Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit, S.128.

3 Vgl. Schwarzenbach R., Die Schule wird digital, in Neue Zürcher Zeitung, 31.12.2020, S. 45.

weiterplanen

Berufsbildung

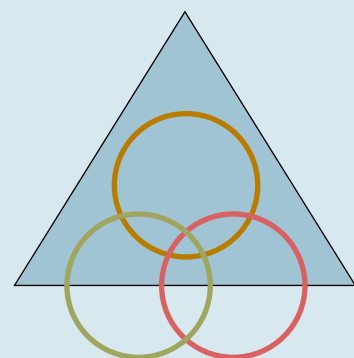
Zentrum
Berufsbildung



Zentrum Berufsbildung

Die PH Luzern bündelt ihre Expertisen in der Berufsbildung neu im Zentrum Berufsbildung (ZEBE) im Dreieck von Lehre, Forschung und Entwicklung und Innovation:


Lehre:
Aus- und Weiterbildung von
Berufsbildungsverantwortlichen



Forschung und Entwicklung:
Bedeutsame Fragestellungen der
Praxis wissenschaftlich bearbeiten

Innovation:
Neue Lösungsansätze für aktuelle
Herausforderungen in der Praxis

Dieses Dreieck bietet den Akteurinnen und Akteuren in der Berufsbildung eine Plattform, um zusammen mit dem ZEBE Lehren und Lernen der Zukunft zu gestalten und gemeinsam einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Berufsbildung in der Schweiz zu leisten.

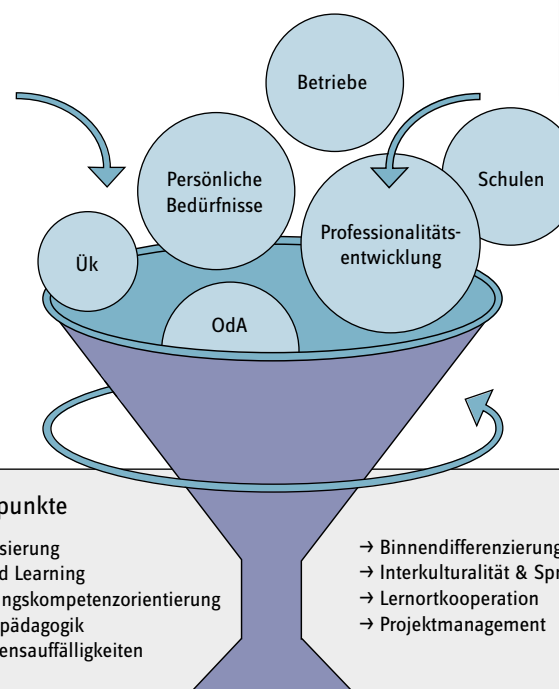
«Die Arbeit mit Lernenden ist ein Geben  und Nehmen, ein Lernen und Lehren. Das ZEBE überzeugt mit seiner Expertise in diesem Bereich.»

Thomas Müller,
Ausbildungsleiter Maxon Motor AG.



Aus- und Weiterbildungsangebote des ZEBE

Egal ob als Berufsschulleiter*in, Berufsfachschullehrperson, üK-Leiter*in, Berufsbildende/r, als OdA, als Lehrperson in Brückenangeboten oder als ganze Institution: Unser Kursprogramm kombiniert sequenzierte Kurse sowie massgeschneiderte, nach Ihren Wünschen gerichtete Kursgefässe in ausgewiesenen Schwerpunkten.




Schwerpunkte

- Digitalisierung
- Blended Learning
- Handlungskompetenzorientierung
- Sonderpädagogik
- Verhaltensauffälligkeiten
- Binnendifferenzierung
- Interkulturalität & Sprache
- Lernortkooperation
- Projektmanagement

Diplomstudiengänge Berufsbildung

- Dipl. Dozent*in an Höheren Fachschulen im Haupt und Nebenberuf
- Dipl. Berufsschullehrer*in Berufskundeunterricht (BKU) im Haupt- und Nebenberuf
- Dipl. Berufsfachschullehrer*in Berufsmaturität
- Dipl. Berufsbildner*in überbetriebliche Kurse und Lehrwerkstätten im Nebenberuf (integriertes SVEB-Zertifikat)
- Diplomstudiengang Berufspädagogik für Gymnasiallehrpersonen
- Passerelle M1E für DiK I und II Absolventen/Absolventinnen (Mit der Passerelle M1E erwerben Sie das SVEB-Zertifikat Kursleiter*in.)

«In diesem Studiengang kann ich mich endlich mit den Themen auseinandersetzen, die mich in der Praxis beschäftigen.» 

Cornelia Koch,
Studentin zur dipl. Dozentin HF.



Die Berufsbildung ist im Wandel - Innovation ist gefragt!

Mit dem gemeinsamen Strategieprozess «Berufsbildung 2030» steuern Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) eine gezielte Weiterentwicklung der Berufsbildung in der Schweiz an.

Das ZEBE leistet mit verschiedenen Innovationsprojekten einen Beitrag:

- KV-Reform 2022
- Revision der Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche
- Förderung von Digital Skills bei Berufsfachschullehrpersonen
- BNE éducation21
- Digitale Lernlandschaften in FABE/FAGE Ausbildung
- Validität von Stellwerk9-Ergebnissen für die berufliche Grundbildung
- Lernortübergreifender Innovationstransfer im Berufsbildungssystem Schweiz (SBFI)

→ Weitere Angebote und Projekte sowie aktuelle Informationen zum ZEBE finden Sie hier:



Merkmale wirksamer Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, welche Merkmale wirksame Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen aufweisen. Dabei wird vorrangig auf drei Artikel mit jeweils aktualisiertem Forschungsüberblick zu empirischen Studien zu dieser Frage durch Frank Lipowsky, Daniela Rzejak und Victoria Bleck zurückgegriffen.

Die Forschungsergebnisse zur Wirkung von Weiterbildungen für Lehrpersonen werden von Lipowsky et. al. (2010) mit fünf nicht-hierarchischen Ebenen dargestellt:

1. Einschätzung durch die Teilnehmenden
2. Professionelle Wirksamkeit von Lehrpersonen
3. Veränderungen im Unterrichtshandeln der Lehrkraft und in der Unterrichtsqualität
4. Effekte von Fortbildungen auf das Lernen der Schülerinnen und Schüler
5. Verbindung der Professionalisierung von Lehrkräften mit Schulentwicklung (S. 19f)

Die Zufriedenheit von Teilnehmenden wirkt motivierend für den Besuch der Weiterbildung, führt aber nicht zwingend zu erhöhter Wirksamkeit.

Die 1. Ebene ist einfach zu evaluieren und ist entsprechend häufig untersucht. Weiterbildungen für Lehrpersonen geniessen hohe Akzeptanz und Zufriedenheit, wenn die Inhalte als relevant wahrgenommen werden, die Weiterbildungsangebote «close to the job» sind – sich also auf den alltäglichen praktischen Unterricht beziehen – wenn Gelegenheiten zum Austausch mit teilnehmenden Kolleg*innen und Partizipationsmöglichkeiten bestehen, wenn Feedback vorgesehen ist, wenn Autonomie erlebt wird, wenn die Referent*innen bzw. Moderator*innen über fachdidaktische und pädagogische Expertise verfügen, motiviert und authentisch sind. Besonders bedeutsam ist die wahrgenommene Relevanz der Weiterbildung. Diese hat die stärkste Vorhersagekraft für die Partizipation und aktive Teilnahme. Als theoretische Erklärung für diesen Effekt wird auf die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan verwiesen, nach der die persönliche Relevanz von Lerninhalten eine wesentliche

Voraussetzung für den Aufbau von Motivation darstellt (Lipowsky, 2010, S. 40f; Lipowsky et. al., 2017, S. 381; Lipowsky et. al., 2020, S. 19f).

Es bestehen keine oder nur geringe Zusammenhänge mit den weiteren Ebenen der Wirksamkeit. Die oben genannten Aspekte, die zur Teilnehmendenzufriedenheit führen, sind jedoch wesentlich für die Teilnahmemotivation. Motivation bildet allerdings die Voraussetzung für eine aktive Teilnahme. Diese kann sich wiederum unterstützend auf ein verändertes Praxishandeln und als Folge davon auf einen höheren Lernerfolg, eine günstigere Motivationsentwicklung und ein verändertes Lernverhalten der Schülerinnen und Schüler auswirken (Lipowsky, 2010, S. 40f; Lipowsky et. al., 2020, S. 19f). Somit ist von Interesse, welche Merkmale wirksame Weiterbildungsangebote kennzeichnen, die über die blossе Teilnehmendenzufriedenheit hinausreichen.

Welche Merkmale von Weiterbildungsangeboten führen zu Wirksamkeit in der Praxis?

Lipowsky et al. haben aus Forschungsbefunden, die in den weiteren vier Ebenen verortet werden, folgende Merkmale für wirksame Weiterbildungen von Lehrpersonen herausgearbeitet:

- Lernen in professionellen Lerngemeinschaften / Förderung einer unterrichtsbezogenen Kooperation
- Orientierung an Befunden der Unterrichts- und Lehr-/Lernforschung
- Abfolge von Input, Erprobung, Reflexion und Feedback, Ermöglichung von situiertem Lernen
- Ermöglichung von Coaching und Feedback
- Analyse von Lernprozessen der Schülerinnen und Schüler
- Fachlich in die Tiefe gehen, Blick von Lehrpersonen auf das Verständnis der Schülerinnen und Schüler
- Fokussierung auf erlernbare Kernpraktiken der Lehrpersonen
- Verdeutlichung der Wirkung des Handelns als Lehrperson, die Wirkung erleben (Selbstwirksamkeit (2017, 2020))

Im Folgenden werden drei grundlegend wichtige Merkmale näher beleuchtet, die auch in unseren CAS und MAS in der Weiterbildung von Erwachsenenbildner*innen einen zentralen Stellenwert einnehmen. Die konzeptionelle Ausgestaltung der Erwachsenenbildungsangebote der PH Luzern wird nebst anderen lernpsychologischen und didaktischen Ansätzen auch mit der Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (1993) begründet. Diese verweist auf drei Grundmotive, die sich positiv auf die integrierte oder auch intrinsische Motivation auswirken und generell Lernen und Entwicklung begünstigen: Autonomie, Selbstwirksamkeit und soziale Eingebundenheit (S. 229). Die Weiterbildungsangebote in der Erwachsenenbildung sind so konzipiert, dass sich diese Motive möglichst umfassend entfalten können sowie der Sinnbezug durch inhaltliche Relevanz evident ist.

Lernen in professionellen Lerngemeinschaften

«Eine besonders intensive Form der Zusammenarbeit wird von professionellen Lerngemeinschaften (PLG) praktiziert. Als PLG bezeichnet man Gruppen von Lehrkräften, deren Zusammenarbeit die gemeinsame Planung von Unterricht, den Fokus auf das Lernen der Schülerinnen, einen reflexiven Dialog über das Lehren und Lernen, eine Depri- vatisierung des Unterrichts und eine Verständigung über zentrale Normen und Werte einschliesst» (Lipowsky et. al., 2020, S. 24). Weitere Aspekte sind das Erarbeiten von Feedbackunterlagen, das Erforschen der eigenen Praxis mit Unterstützung durch die PLG und Fachpersonen und intensiver Austausch über die Qualität und Wirkung von Unterricht (Lipowsky et. al., 2017, S. 383).

PLG decken weiter das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit ab (Deci et. al., 1993, S. 299) und ermöglichen mehrperspektivische Auseinandersetzung im sozialen Kontext und damit De- und Rekonstruktion der eigenen Annahmen, Denk- und Handlungsstrukturen (Mandl et. al., 2005, S. 4f).

An Befunden der Unterrichts- und Lehr-/Lernforschung orientiert

Wirksame Weiterbildungen von Lehrpersonen orientieren sich im Weiteren an Ergebnissen der Lehr-/Lernforschungen zu wirksamem Unterricht (wie Klarheit und Strukturiertheit, Förderung von Lernstrategien, effektiver Klassenführung u. a. m.), wie sie von Hattie, Helmke und Meyer dargestellt werden. Der eigene Unterricht wird anhand dieser Merkmale mit Peers und Expert*innen reflektiert, die Forschungsbefunde werden zur Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts genutzt.

Abfolge von Input, Erprobung, Reflexion und Feedback

Wirksame Weiterbildungen gehen über das Vermitteln von neuen Informationen und neuem Wissen hinaus. Sie ermöglichen wiederkehrend das aktive Erarbeiten von neuen Kenntnissen und beinhalten mehrfache Praxisphasen zur Anwendung und Erprobung des erarbeiteten Wissens im eigenen beruflichen Kontext. Wichtig sind dabei unterrichtsbezogenes, videobasiertes und/oder kollegiales Feedback sowie gezielte Unterstützung und Beratung durch Fachpersonen. Die Untersuchungen des eigenen Unterrichts beinhalten auch Formen der Praxisforschung (Lipowsky et al., 2020, S. 21f).

Umsetzung in den Weiterbildungsstudiengängen der PH Luzern

Die 2019 neu konzipierten CAS Erwachsenenendidaktik (ERD), CAS Leiten von Lerngruppen in der Erwachsenenbildung (LLE), CAS Bildungsdesign (BID), CAS Qualitätsmanagement (QME), CAS Projektmanagement in der Erwachsenenbildung (PME) sowie die beiden MAS in Adult an Professional Education (A&PE) und MAS

Bildungsmanagement (BM) sind ein Versuch, diese und weitere Merkmale wirksamer Weiterbildungen für Lehrpersonen umzusetzen.

Diese Weiterbildungsstudiengänge entsprechen nicht den konventionellen Lerngewohnheiten. Sie ermöglichen das Beschreiten neuer Wege in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen und sind darauf ausgerichtet, das Lernen der Schülerinnen und Schüler zu fördern. So geht etwa der CAS ERD explizit von den Fragen aus, welche die Lehrpersonen aus ihrer Praxis mitbringen – die inhaltliche Relevanz ist damit gegeben. Die Antworten werden in grösstmöglicher Autonomie in kleinen Lern- und Arbeitsgruppen erarbeitet. Dies mithilfe von Fachliteratur, Praxisforschung und teilnehmendenorganisiertem Einbezug von Expert*innen für Input und Beratung zu spezifischen Fragen. Ausgewählte Ergebnisse werden in der Praxis umgesetzt und ausgewertet, was auch zum Selbstwirksamkeitserleben beitragen soll.

Die in der Zwischenzeit eingegangenen Rückmeldungen aus der Praxis nach Abschluss der Weiterbildung weisen nicht nur auf ein verändertes Lehrverhalten, sondern auch ein verändertes Lernverhalten der Weiterbildungsteilnehmenden hin.

Donatus Berlinger,
Abteilungsleiter Erwachsenenbildung





weiterlesen...

«Weiterbilden! Fokus Schulleitung und Schulentwicklung»

«Weiterbilden! Fokus Volksschule»



Unsere vielfältigen Weiterbildungsangebote finden Sie auf www.phlu.ch/weiterbildung.

PH Luzern
Magazin 2021/22, Weiterbildungsstudiengänge

Auflage: 1000 Exemplare
Redaktionsleitung: Jürg Arpagaus, Prorektor Weiterbildung, PH Luzern
Lektorat: Astrid Portmann, PH Luzern & Astreine Texte
Gestaltung: Marie Cuennet
Illustrationen: Till Lauer
Druck: Brunner Druck AG, Kriens
Papier: 100 % Altpapier, CO²-neutral

www.phlu.ch/weiterbildung

PH Luzern · Pädagogische Hochschule Luzern
Weiterbildung
Frohburgstrasse 3 · Postfach 3668 · 6002 Luzern
weiterbildung@phlu.ch · www.phlu.ch



Institutionell akkreditiert nach
HFKG 2017-2024