



**Eine personorientierte Weiterbildung
von Lehrerinnen und Lehrern**
**Evaluation der Intensivweiterbildung
am Pestalozzianum Zürich**

Kurzbericht 2001



Einleitung

Die Leitung der Weiterbildungslehrgänge des Pestalozzianums Zürich beauftragte im Juli 1999 das Institut für Pädagogik und Schulpädagogik der Universität Bern (Abteilung Pädagogische Psychologie), über eine externe Evaluation Erkenntnisse zum Erfolg des Weiterbildungsprogramms der Intensivweiterbildung bezüglich Ziele, Erreichbarkeit der Ziele und ihrer Wirksamkeit im Berufsalltag zu gewinnen. Der vorliegende Kurzbericht ist eine zusammenfassende Beschreibung der relevantesten Resultate wie auch der Diskussion. Präzisierende Tabellen und graphische Darstellungen wie auch die Sammlung aller Instrumente befinden sich im ausführlichen Schlussbericht (Herzog, Rüegg, Herzog & Schönbächler 2001).

tiefgreifende Veränderungen

Tiefgreifende gesellschaftliche und politische Veränderungen fordern die Schule und insbesondere die Lehrpersonen heraus. Die gestiegene Komplexität gesellschaftlicher Realität und die daraus abzuleitende Vielzahl von zum Teil divergenten Ansprüchen an das Schulprogramm führen dazu, dass Lehrpersonen heute in stärkerem Masse als ihre Vorgängerinnen und Vorgänger mit einer Vielschichtigkeit von Problemen und Unsicherheiten umgehen lernen müssen. Fach-, Personal- und Sozialkompetenz werden im Verlauf der Berufsausübung laufend reflektiert und verändert, was permanente Weiterbildung unerlässlich macht. Das Angebot der institutionellen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung ist breit und wird neben dem vielseitigen Beratungsangebot durch Formen wie berufsbegleitende Kurse, Schul(haus)-interne Weiterbildung und Langzeitweiterbildung strukturiert. Gerade auch durch die heutige Diskussion um die Einbindung der Weiterbildung in den Auftrag und die Struktur der Pädagogischen Hochschulen gilt ihrer Funktionalität einzeln als auch ergänzend zur Grundausbildung ein besonderes Augenmerk. Eng an das Konzept der Funktionalität sind Wirksamkeitserwartungen gebunden, deren Nachweis in den letzten Jahren immer lauter gefordert wird. Die Intensität der Diskussion lässt sich neben der wachsenden, systematischen Qualitätsbestrebungen der Weiterbildungsträger vor allem durch ein aufkommendes Kosten-Nutzen-Denken begründen. Unterschiedliche Fragestellungen, Ziele und dadurch implizierte Divergenzen im methodischen Vorgehen haben zu einer facettenreichen Palette von Evaluationsbemühungen im Bereich der Weiterbildung geführt. Während sowohl informelle als auch formelle Feedback-Verfah-

ren speziell in der Langzeitweiterbildung feste Konzeptbestandteile sind, ist in den letzten Jahren und gerade unter dem Aspekt der Legitimation vermehrt das Bedürfnis nach externer Evaluation aufgekommen. Dabei ist seit den 1990er Jahren eine Verschiebung der Perspektive von der Zielerreichung am Kursende hin zu einer stärkeren Gewichtung des Transfererfolgs erkennbar. In dieser jüngeren Tradition steht auch dieses Evaluationsvorhaben, das am Beispiel der Intensivweiterbildung des Pestalozzianums Zürich IWB unmittelbare als auch nachhaltige Wirksamkeit evaluiert.

Intensivweiterbildung Zürich

Die Intensivweiterbildung Zürich ist eines der sieben aktuellen Langzeitweiterbildungsangebote in der Deutschschweiz und besteht seit 1982. Nach verschiedenen Konzepterweiterungen und auch Angebotseinschränkungen stellt die stufenübergreifende Intensivweiterbildung mit Möglichkeit zur Projektarbeit heute die einzige Form des finanzierten Bildungsurlaubs im Kanton Zürich dar. Sie richtet sich an alle Lehrkräfte der Volksschule und Vorschulstufe, die mindestens zehn Jahre im Schuldienst tätig sind. Sie dauert 13 Wochen ohne Unterbruch und wird drei Mal pro Jahr angeboten. Feste Bestandteile sind das eintägige Vorbereitungstreffen rund zwei Monate vor Weiterbildungsstart sowie das Evaluationstreffen sechs Monate nach dem Wiedereinstieg in den schulischen Alltag. Die IWB versteht sich als personorientierte und persönlichkeitsfördernde Weiterbildung und betont in ihren Grundsätzen den Abstand zum Schulalltag, die grosse Eigenverantwortung der Teilnehmenden für ihren Lernerfolg, den Miteinbezug der unterschiedlichen Erfahrungshintergründe sowie erwachsenenbildnerische und die für das Unterrichtsgeschehen im Schulalltag modellhaften Ausbildungsmethoden. Dieses Profil findet auch Ausdruck in den Zielsetzungen: Die IWB-Teilnehmenden sollen ihr pädagogisches Fachwissen erweitern und handlungswirksam umsetzen, grundlegende Fähigkeiten wie ganzheitliche Betrachtungsweise, Flexibilität, Umgang mit Neuem usw. stärken, das Verständnis des Berufsfeldes und der Organisation Schule auf den aktuellen Stand bringen, die beruflichen Schlüsselqualifikationen Sozialkompetenz und Kommunikation festigen, die Berufsrolle kritisch überdenken und daraus persönliche Schwerpunkte für den schulischen und persönlichen Alltag ableiten, die Berufs- und Ich-Identität sowie die Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Belastungen stärken. Die von der

Evaluation fokussierte Intensivweiterbildung 23 dauerte vom 31. Januar bis 28. April 2000. Die IWB-Leitung betont in ihrem Mitte 1999 überarbeiteten Konzept u.a. die Vorbereitung («Back-home-Tag») sowie die Begleitung des Wiedereinstiegs durch (freiwillige) Netzwerkgruppen.

Fragestellung und methodisches Vorgehen

Auf der Grundlage dieser ersten Annäherung an die Wirksamkeit will die Evaluation am Beispiel der Intensivweiterbildung 23 zeigen, ob

- die Ziele der Weiterbildung sinnvoll gesetzt sind (Zieldiskussion) und von den Teilnehmenden erreicht werden (Lernerfolg) und
- Wirkungen im beruflichen Alltag der Teilnehmenden (Transfererfolg) feststellbar sind.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Fragestellung lässt sich durch drei Hauptstränge charakterisieren: Der Bereich Zufriedenheitserfolg und Übergänge befasst sich mit der Beurteilung einzelner Kurskomponenten und fokussiert die bedeutenden Wechsel vom beruflichen Alltag in die Weiterbildung (Vorbereitungsphase) sowie den Wiedereinstieg nach deren Abschluss. Der Lern- und Transfererfolg bezieht sich auf die unmittelbare sowie nachhaltige Wirksamkeit der IWB bezüglich Professionsverständnis mit Fokus auf Lehr- (und Lern-)Verständnis, Selbstmanagement und Kooperation einerseits sowie Berufszufriedenheit und Beanspruchung andererseits. Ergänzend zur Eigenwahrnehmung der Lehrpersonen wird für den Handlungsbereich «Unterricht» die Sichtweise der Schülerinnen und Schüler zu Veränderungen im Klassenklima und der Lehrperson eingefordert. Die Zieldiskussion soll die Fragen nach der Bedeutsamkeit der gesetzten Ziele und deren Erreichung aufgreifen und somit einen weiteren Zugang zur Beurteilung der Wirksamkeit erschliessen.

Triangulation

Um der Komplexität von Veränderungen unter den gegebenen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, wird eine Datentriangulation (Erhebung der Sichtweise der Teilnehmenden, der IWB-Leitung sowie einzelner Klassen) sowie eine methodische Triangulation (Fragebogen, Umsetzungsprotokolle wie auch Interviews) unter Berücksichtigung verschiedener Erhebungszeitpunk-

te angestrebt. Abbildung 1 gibt einen Überblick über das Evaluationsdesign mit den verschiedenen Erhebungswellen, die verwendeten Instrumente und die je nach Fragestellung unterschiedlich miteinbezogenen Befragungsgruppen.

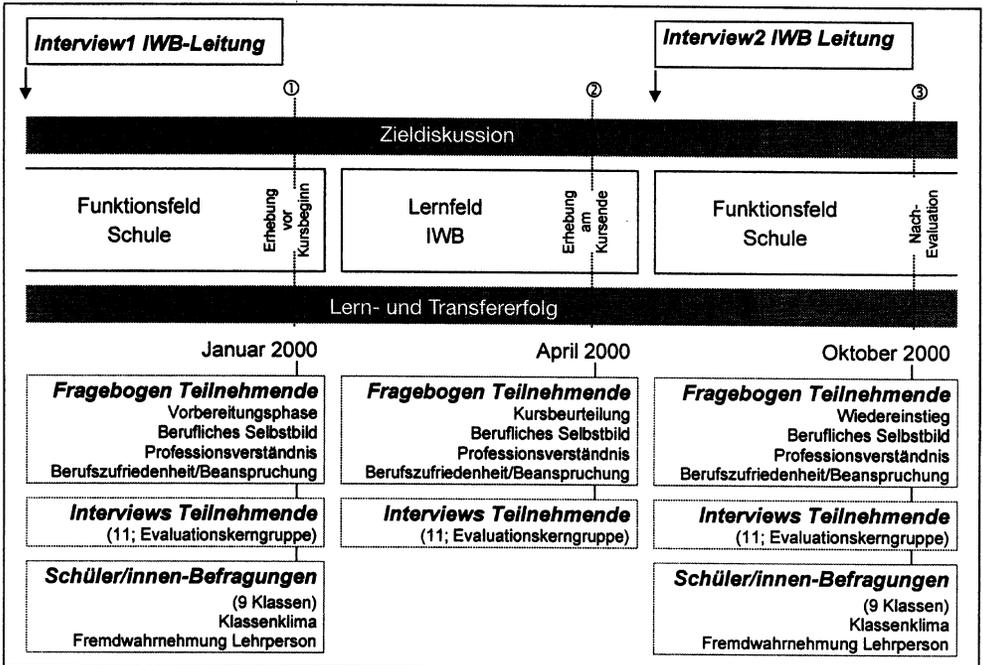


Abb. 1;
Design, Instrumente
und Befragungsgruppe
der Evaluation

Die Auswertungs- und Berichtlegungsformen richten sich nach den jeweiligen Fragestellungen und betonen neben der deskriptiven Darstellung vor allem den Längsschnittvergleich. Mit den non-parametrischen Verfahren «Wilcoxon-Test» und «Friedman-Test» werden die zentralen Tendenzen der Weiterbildungsgruppe auf Veränderungen überprüft.

Die Durchführung und Auswertung der Interviews hält sich an die Gütekriterien von Mayring (1996). Die qualitativen Erkenntnisse ergänzen in Form von Fallbeispielen und prägnanten Aussagen die quantitativen Resultate und führen dazu, dass sowohl das Verhalten der ganzen Weiterbildungsgruppe als auch individuelle Wirkungsgeschichten geschildert werden können.

Die Erhebung der Sichtweise der Schülerinnen und Schüler basiert auf der zweimaligen schriftlichen Befragung von 133 Schülerinnen und Schülern verschiedener Stufen. Zur Anwendung kamen eine unveröffentlichte Version des «Linzer Fragebogens für Schul- und Klassenklima LFSK 4-8» von Eder & Mayr (2000) sowie ein für die Sichtweise von Schülerinnen und Schülern angepasstes Semantisches Differential zur Fremdwahrnehmung der Lehrperson. Die Auswertung geschieht ausschliesslich auf der Ebene der einzelnen Klassen und wird in Form von themenspezifischen Zusammenzügen und Einzelfallbeispielen dargestellt.

Ergebnisse

Die Hauptaussagen der Evaluation (H1–H13) werden im folgenden Abschnitt in den drei zentralen Bereichen der Fragestellung formuliert und erläutert.

Zufriedenheitserfolg und Übergänge

H1 Der gute Ruf der Intensivweiterbildung am Pestalozzianum Zürich sowie das informative Vorbereitungstreffen führen dazu, dass die Teilnehmenden der IWB 23 sehr motiviert und erwartungsvoll in die Weiterbildung eintreten.

Die erste Kontaktaufnahme der Teilnehmenden mit dem Konzept der Intensivweiterbildung geschieht mehrheitlich über Gespräche mit ehemaligen Absolventinnen und Absolventen. Die «Mund-zu-Mund-Propaganda» scheint dabei ihre Wirkung nicht zu verfehlen. Gerade deshalb erhält das Vorbereitungstreffen durch die sachliche Information sowie das gegenseitige Kennenlernen einen bedeutenden Stellenwert. Die Durchführung wird von den Teilnehmenden der IWB 23 sehr positiv beurteilt, wobei das Nachmittagsprogramm mit Informationen zum Pestalozzianum allgemein kritisiert wird. Drei Viertel der Lehrpersonen bezeichnen sich denn auch als «topmotiviert» für ihre Weiterbildung. Als Beweggründe kristallisieren sich die Möglichkeit zur Standortbestimmung wie auch das «inhaltliche Auftanken» heraus.

gelungene Vorbereitungsphase

H2 Die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der IWB 23 insgesamt als auch mit einzelnen Komponenten ist sehr gross. Besonders hervorgehoben werden das Leitungsteam und die Weiterbildungsgruppe selbst. Ansatzpunkte zur Optimierung lassen sich vor allem im Programmteil «Standortbestimmung» wie auch im (durch die Blockstruktur erschwerten) Verhältnis von Stoffvermittlung und -verarbeitung finden.

Standortbestimmung und Austausch

Die Intensivweiterbildung 23 überzeugt in der Einschätzung der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer inhaltlichen Ausrichtung, der Unterrichtsorganisation, der Leitung, der Dozierenden, der Weiterbildungsgruppe sowie der individuellen Beiträge der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Qualität des Kurses. Auch die Gruppengrösse beurteilen drei Viertel der Teilnehmenden als «gut» bis «sehr gut», wobei je nach Programmteil noch mehr Untergruppen gemacht werden könnten. Die individuellen Kurskosten für die Teilnehmenden sind sehr unterschiedlich, was grosse Gegensätze in der Zufriedenheit mit diesem Beitrag zur Folge hat. Insgesamt fällt die Gesamtbeurteilung am Kursende sowie sechs Monate später sehr gut aus. Die Palette der Begründungen ist beinahe unerschöpflich, wobei der Abstand zum Schulalltag, die Möglichkeit zur Reflexion sowie der Austausch innerhalb der Gruppe hervorzuheben sind.

H3 Das Gelingen des Wiedereinstiegs in den Berufsalltag wird von den meisten Teilnehmenden als gut bewertet.

Bedeutung des Vikariats

Ein Grossteil der Teilnehmenden sieht dem bevorstehenden Wiedereinstieg motiviert entgegen und schätzt ihn im Rückblick als gut gelungen ein. Die Ferienwoche nach Bildungsabschluss wird als sehr wichtig eingeschätzt. Die Reaktionen des Umfeldes auf die Rückkehr sind meist positiv. Für das Verhalten der Schülerinnen und Schüler ist auch die Vikariatsbesetzung von Belang. Sowohl eine sehr gute wie auch eine problematische Stellvertretung kann für die Rückkehrenden die Wiedereinstiegsphase erschweren, indem Verpasstes nachgeholt oder Umstellungsschwierigkeiten der Schülerinnen und Schüler überwunden werden müssen. Umgekehrt kann die Lehrperson umso herzlicher herbeigesehnt werden. Die meisten Teilnehmenden wirken nach der IWB in einer Netzwerkgruppe und einige (zusätzlich) in einer

Lernpartnerschaft mit. Die Gruppen haben verschiedene Schwerpunkte wie Kollegiales Teamcoaching (geleitet) oder spezifische Problemlösungsmethode nach Balint. Andere Gruppen stellen mehr das gesellschaftliche, informelle Moment in den Vordergrund. Das Funktionieren der Gruppen wird von den Teilnehmenden von genügend bis sehr gut eingeschätzt.

Lern- und Transfererfolg

H4 Für die Rückkehr in die Berufspraxis setzen sich die Teilnehmenden individuelle Ziele, deren Umsetzung mittelmässig bis vollständig gelingt. Die Unterstützung durch die Netzwerke wird sehr unterschiedlich beurteilt.

Die Absichten, die sich die Teilnehmenden zur Umsetzung gesteckt haben, betreffen meist das Arbeitsfeld «Eigene Person». Der erfolgreiche Transfer wird hier vor allem der gestärkten Selbstkompetenz, den Erlebnissen mit und in der IWB-Gruppe sowie auch der erfahrenen räumlichen und zeitlichen Distanz zugeschrieben. Als besonders hemmend wird der Alltagstrott und -stress erkannt. Der Einfluss der Netzwerkgruppen auf den Umsetzungserfolg wird von den Lehrpersonen sehr heterogen beschrieben. In einigen Fällen können die Netzwerkgruppen den Transfer nicht oder nur mässig unterstützen, andere weisen ihnen grossen Einfluss zu. Zusammenhänge zwischen diesem Urteil und der inhaltlichen Schwerpunktsetzung als auch Verbindlichkeit der Netzwerkgruppe konnten nicht festgestellt werden.

H5 Das Bild der Teilnehmenden von sich selbst als Lehrperson ist unmittelbar durch mehr Engagement sowie nachhaltig durch mehr Gelassenheit und Selbstvertrauen geprägt.

Die IWB-Gruppe weist schon vor Kursbeginn ein mehrheitlich positives Selbstbild auf. Kritisch sind einzig die Aspekte Gespanntheit, Empfindlichkeit und Strenge mit sich selbst. Am Kursende ist eine Veränderung in den drei Dimensionen Engagement, Gelassenheit und Selbstvertrauen feststellbar. In den beiden letztgenannten ist diese nachhaltig. Sechs Monate nach der IWB sehen sich die Teilnehmenden also behaglicher, herzlicher, entspannter, nachsichtiger mit sich selbst, weniger verletzbar, lustiger, offener und vertrauensvoller als vor der IWB.

Netzwerkgruppen

Gelassenheit und Selbstvertrauen

H6 Das Professionsverständnis wird besonders im Arbeitsfeld «Eigene Person» gestärkt. Die Teilnehmenden verfügen nach der IWB über verbesserte Fähigkeiten im Bereich Selbstmanagement.

pädagogische Selbstpositionierung

Die Teilnehmenden nehmen vor und nach der IWB die Freiräume des Berufes wahr und schätzen sie. Sie verfügen nach der IWB über eine bessere pädagogische Selbst-Positionierung, was ihnen beim Auswählen, Entscheiden und Abgrenzen hilft. Ihre Reflexions-Kompetenz ist gesteigert, wie ein Fallbeispiel anschaulich darstellt: «Durch die äussere Distanz wird auch innere Distanz ermöglicht. Dadurch ergibt sich eine unbefangene Sichtweise, von der in der Praxis profitiert werden kann.» Zudem sehen die Teilnehmenden nach der IWB ihren beruflichen Weg klarer und planen entsprechend vermehrt ihre Weiterbildung.

H7 Die kooperativen Fähigkeiten der Teilnehmenden sind gefestigt.

kooperative Fähigkeiten

Der Schwerpunkt des Evaluationsbereiches «Kooperation» liegt beim Verständnis von Zusammenarbeit und bei den kooperativen Fähigkeiten. Die IWB-Gruppe misst über die ganze Erhebungszeit den Eigenschaften «Offenheit und Ehrlichkeit» sowie «Respekt und Wertschätzung» hohen Wert in der Zusammenarbeit zu. Deutlich stärker gewichtet wird nach der IWB der Aspekt «klare Führung». Die kooperative Kompetenzen sind für die Teilnehmenden durchwegs von grosser Bedeutung. In «Feedback geben», «Sach- und Beziehungsebene unterscheiden», «auf andere Meinungen eingehen», «Kritik entgegen nehmen» und «Gefühle und Emotionen äussern» sind ihre Kompetenzen nach der IWB gesteigert. Zudem sind die gesteigerte Kompetenzwahrnehmung in «Gemeinsame Leitbilder entwickeln und leben» sowie «Schulentwicklungsprojekte mitgestalten» als auch die deutliche Verbesserung der Beanspruchungsreaktion gegenüber diesen Aufgaben als Hinweise auf eine Einstellungsveränderung zu deuten. Der Erfolg der Anwendung der gestärkten Fähigkeiten kann jedoch nur ansatzweise beurteilt werden. Befunde aus der Evaluationskerngruppe deuten auf sehr heterogene Ergebnisse bezüglich der kollegialen Zusammenarbeit und der Arbeit für die Schu-

le als Ganzes hin: Während sich einige Teilnehmende vermehrt abgrenzen und sich auf die Unterrichtstätigkeit konzentrieren möchten, wenden sich andere bewusster Arbeiten und sogar Leitungsfunktionen für die gesamte Schule zu.

H8 Das professionelle Lehr- (und Lern-) Verständnis der Teilnehmenden, das sich mit Normen, Methoden, Freiräumen und Beziehungen der unterrichtlichen Arbeit befasst, hat nur geringfügige Änderungen erfahren.

unterrichtliche Arbeit

Die Bedeutsamkeit, welche die Teilnehmenden einzelnen normativen, methodischen oder sozialen Aspekten der unterrichtlichen Arbeit zuweisen, ändert sich durch den IWB-Besuch nicht nachhaltig. Besonders viel Gewicht vor und nach der IWB erhalten Aspekte, die sich auf eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Lehrperson und Schüler resp. Schülerin beziehen, sowie die Förderung von Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Kinder und Jugendlichen. Eher tief gewichtet wird das Einhalten des Lehrplans wie auch die Ordnung und Disziplin im Unterricht. Vermehrt umgesetzt werden nach der IWB einzelne Aspekte wie «Kreativität und Phantasie fördern», «wirksame, motivierende Lernsituationen» und «anregende Lernumgebung oder Raumgestaltung schaffen» sowie «mit individualisierenden Unterrichtsformen arbeiten». Es sind aber auch Hinweise darauf zu finden, dass die Vermittlung des nötigen Wissens und Könnens für ein erfolgreiches Umsetzen auf die Handlungsebene nur begrenzt von der IWB geleistet werden konnte.

H9 Die Teilnahme an der Intensivweiterbildung führt insgesamt kaum zu nachhaltigen Veränderungen bezüglich der Berufszufriedenheit.

unveränderte Berufszufriedenheit

Bei der Betrachtung der einzelnen Erkenntnisse zur Berufszufriedenheit sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Aspekten bemerkenswert: Während die Beziehungen zur Klasse, zum Kollegium und zur Schulleitung (wo vorhanden) mit grosser Zufriedenheit beurteilt werden, sind es vor allem das Innovations-tempo, das Image des Lehrberufs und die Anerkennung in der Öffentlichkeit, die zeitliche Belastung wie auch die beruflichen Entwicklungsperspektiven, welche bei der Gruppe als Ganzes Unzu-

friedenheit hervorrufen. Erwähnenswert sind aber auch die großen Unterschiede zwischen den einzelnen Teilnehmenden vor allem bezüglich der Arbeitsbedingungen. Dies ist einer der Gründe, warum sich die Berufszufriedenheit als Gruppenwert durch die Teilnahme an der IWB nicht verändert hat. Als weitere Begründungen werden von den Lehrpersonen die bereits hohe Zufriedenheit vor der IWB als auch durch die Lehrperson selbst kaum beeinflussbare Gegebenheiten (Berufsbild in der Öffentlichkeit, Bildungspolitik) angeführt.

H10 Während die Teilnahme an der IWB 23 auf die Wahrnehmung der verschiedenen Anforderungen im Berufsalltag kaum Einfluss hat, sind bezüglich Handlungsvoraussetzungen und Beanspruchungsreaktionen vor allem im Arbeitsfeld «Eigene Person» zahlreiche Wirkungen feststellbar.

gestärkte Handlungs- kompetenz

Die vielfältigen Anforderungen, die der berufliche Alltag an die Lehrperson stellt, sind und bleiben mittel bis hoch. Allerdings ist vor allem bezüglich zentraler Aufgaben im Arbeitsfeld «Eigene Person» wie z.B. «Eigene Regenerationsphasen planen» oder «Beruf und Freizeit trennen» eine deutliche Steigerung der Kompetenz zwischen der Arbeitssituation vor und sechs Monate nach der IWB festzustellen. Dies hat auch dazu geführt, dass die Beanspruchungsreaktion der Teilnehmenden auf die beschriebenen Aufgaben deutlich positiver geworden sind. Die angewandten Beanspruchungsstrategien sind so vielfältig wie die Beanspruchungswahrnehmung selber. Fallbeispiele beschreiben auf das Umfeld (z.B. Pensenreduktion) sowie auf die eigene Person gerichtete Handlungen. Neben Beispielen zu emotionalen Entlastungsstrategien (z.B. mentales Training) oder problembezogenen, rationalen Instrumenten (z.B. Zeitmanagement) ist vor allem eine gewisse Gelassenheit im Umgang mit Belastungen festzustellen. Die Umsetzung in den Alltag gelingt nicht allen gleich gut, so dass Beispiele von erfolgreichem und misslungenem Transfer ersichtlich sind.

vielfältige Bewälti- gungsstrategien

Quantitative wie qualitative Zugänge haben gezeigt, dass die verschiedenen Komponenten der Weiterbildung in unterschiedlicher Art und Weise auf den Umgang der Teilnehmenden mit Belastungen wirken. Dabei spielen emotionale Aspekte (Beziehung zur Leitung und Austausch in der Gruppe) wie auch kognitive Im-

pulse (Informationen im Pädagogischen Forum oder im Programmteil «Schule als lernende Organisation») eine bedeutende Rolle. In welchem komplexen Zusammenspiel die Angebote der IWB, die Eigenleistung der Teilnehmenden wie auch die Reaktion des Umfelds am Arbeitsplatz stehen, kann an Fallbeispielen eindrücklich illustriert werden.

H11 Die Wahrnehmung von Veränderungen des Klassenklimas als auch von Eigenschaften der Lehrperson ist aus der Sicht der Schülerinnen und Schüler uneinheitlich und hochgradig klassenspezifisch. So können keine allgemeinen Zusammenhänge zwischen der Wirksamkeit der IWB und den wahrgenommenen Veränderungen im Unterricht nachgewiesen werden.

Klassenklima

Die Gesamtdarstellung wie auch die Analyse der einzelnen Dimensionen und Elemente des Klassenklimas haben deutlich gemacht, dass von keiner einheitlichen Veränderungsrichtung gesprochen werden kann. Der Gesamtklimawert weist z.B. in zwei Klassen auf eine deutliche Verbesserung, in zwei anderen aber auf eine deutliche Verschlechterung hin. Bei der explizit geäußerten Fremdwahrnehmung der Lehrperson durch die Schülerinnen und Schüler sind zwar Tendenzen in Richtung zunehmender Gelassenheit und grösserem Engagement zu erkennen, jedoch fehlen ihnen die Bestätigung durch ähnlich gelagerte Aussagen.

Selbst- und Fremdwahrnehmung

Interessante Hinweise auf die Auswirkungen von Veränderungen bei den teilnehmenden Lehrpersonen auf die Klassen sind in den Einzelfallanalysen zu finden. So kann zum Beispiel eine Zunahme der Gelassenheit der Lehrperson zu einer «freundlicheren» Lernatmosphäre mit weniger Leistungs- und Unterrichtsdruck führen. Sie findet aber in einem anderen Beispiel Ausdruck in einem konsequenteren Umgang der Lehrperson mit den Schülerinnen und Schülern, da die dazu notwendige Energie besser eingeteilt wird. Die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdwahrnehmung hat auf zum Teil deutliche Unterschiede hingewiesen, die auch im fallspezifischen Kontext nur bis zu einem gewissen Grad begründbar sind.

Zieldiskussion

Die im Programmheft aufgelisteten Ziele der IWB weisen in ihrer offenen Formulierung auf deren Prozesscharakter (z.B. «stärken») hin, was eine Beurteilung der Zielerreichung erschwert. Deshalb geschieht diese neben der Diskussion der Ergebnisse des Lern- und Transfererfolg über die hier dargestellte subjektive Einschätzung der Teilnehmenden, die durch die Sicht der IWB-Leitung ergänzt wird.

H12 Der Katalog der allgemeinen Ziele ist sehr umfassend. Die einzelnen Ziele sind für die Teilnehmenden von grosser Bedeutung. Dies trifft ebenfalls für den Grundsatz «Abstand gewinnen vom Schulalltag» zu.

bedeutsamer Zielkatalog

Der Zielkatalog der IWB deckt die Bedürfnisse der Teilnehmenden ab. Die Formulierung der Ziele lässt eine individuelle Schwerpunktsetzung in einem gemeinsamen Rahmen zu. Veränderungswünsche sind nur vereinzelt vorhanden und tendieren eher in Richtung Abbau als Ausbau des Katalogs. Besonders wichtig ist vielen Teilnehmenden die in den Grundsätzen der IWB verankerte Möglichkeit, sich vom Schulalltag zu distanzieren. Die Blockstruktur sowie die Dauer der IWB wirkt hier unterstützend.

H13 Die Teilnehmenden schätzen die Zielerreichung als hoch ein. Die IWB-Leitung verweist auch auf Schwächen.

hoher Grad der Zielerreichung

Die Zielerreichung wird sowohl in kurzfristiger wie auch langfristiger Perspektive von den Lehrpersonen als gut gelungen bewertet. Die nachhaltige Zielerreichung wird nur minim schwächer eingeschätzt als die unmittelbare. Das Gruppenurteil fällt sehr homogen aus. Nur in wenigen Einzelfällen werden Ziele ungenügend erreicht.

Die Sicht der IWB-Leitung deckt sich mehrheitlich mit derjenigen der Gruppe. Auch sie betrachtet nach Abschluss des Kurses die meisten Ziele als erreicht, äussert jedoch auch Bedenken: Bei einigen Zielsetzungen (z.B. Sozialkompetenz) konnte wohl etwas angeregt werden, für eine wirkliche Bearbeitung sei jedoch die Zeit zu kurz gewesen. Bei anderen Zielen (z.B. Pädagogisches Fachwissen handlungswirksam umsetzen) könne sich der Erfolg erst in der Praxis weisen.

Diskussion

Die Erkenntnisse zu verschiedenen Wirkungsbereichen differenzieren das Wirksamkeitsprofil der Intensivweiterbildung am Pestalozzianum Zürich: Die IWB kann auf Grund der Evaluationsergebnisse als eine *personorientierte Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern* bezeichnet werden. Die Verbesserung der Handlungskompetenz resp. der Selbstwirksamkeitserwartung gelingt vor allem im Arbeitsfeld «Eigene Person» sowie bezüglich der Zusammenarbeit. Dies ist für die eigene Gesundheit als auch den erzieherischen Erfolg bedeutend. Die Möglichkeiten zur Standortbestimmung und Distanz zum Schulalltag führen zu einer Stärkung der Reflexionsfähigkeit, insbesondere auch im situativen Handeln. Damit haben sich die Teilnehmenden ein Rüstzeug erarbeitet, um die personale Ebene und das berufliche Handeln zueinander in Beziehung zu setzen (Herzog 2001). Die Erkenntnisse zu Veränderungen – vor allem im Unterricht – weisen darauf hin, dass eine Umsetzung auf der Handlungsebene nicht überall gleich gelingt. Die Einzelfallanalysen sowie auch die hochgradig klassenspezifischen Ergebnisse der Schüler/innen-Befragung belegen, dass die Wirksamkeit der IWB in individuellen Wirkungsgeschichten sichtbar wird. Einerseits traten die Teilnehmenden mit unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnissen in die IWB ein und erhielten durch die offene Programmgestaltung die Möglichkeit, individuelle Lernprozesse zu verwirklichen. Andererseits weisen die Unterschiede des Transfererfolgs auf die Bedeutsamkeit situativer Bedingungen am Arbeitsplatz hin (Rüegg 2000). Besonderen Einfluss auf die Umsetzung hat die Vikariatsbesetzung: Ihre professionelle Qualität ist mitentscheidend, damit der Weiterbildungsgewinn der Lehrperson auch zum Gewinn der Klasse wird. Angesichts der zunehmenden Knappheit an Lehrpersonal ist dieser Erkenntnis spezielle Aufmerksamkeit zu schenken. Auch die unveränderte Berufs(un)zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Innovationstempo und dem Image des Lehrberufs in der Öffentlichkeit zeigen klare Grenzen der Wirkungsmöglichkeit von Weiterbildung auf. Solche Aspekte scheinen so stark von gesellschaftlichen und schulpolitischen Gegebenheiten geprägt zu sein, dass trotz verschiedener kognitiver und emotionaler Impulse die Intensivweiterbildung kaum einen veränderten Umgang bewirkt.

individuelle Wirkungsgesichten

Sozialverträglichkeit

Die Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Lehrperson und derjenigen der Schülerinnen und Schüler wirft auch die Frage nach der Sozialverträglichkeit von Verhaltensveränderungen der Teilnehmenden auf. Inwieweit erworbene Eigenschaften wie gestärktes Abgrenzungsvermögen Auswirkungen auf das schulische Umfeld (Kollegium, Schulleitung, Kommissionen oder Eltern) haben, kann durch die Eigenwahrnehmung der Teilnehmenden nicht abschliessend geklärt werden und muss Gegenstand weiterführender Evaluationsvorhaben sein.

Auf Grund dieser Ergebnisse muss aber auch unsere Arbeitsdefinition der «Wirksamkeit der IWB» differenziert werden. Die Komplexität des Konstrukts «Veränderungen» verunmöglicht eine eindeutige Zuweisung von nachhaltigen Wirkungen auf Massnahmen der IWB. Sie erfordert daher ein erweitertes Verständnis, das die Verantwortung der Wirksamkeit nicht nur der Institution IWB und ihrer Leitung, sondern auch zu einem hohen Anteil den Teilnehmenden und ihrem Umfeld zuweist.

Wertung des Wirksamkeitsprofils

Wie ist nun dieses Wirksamkeitsprofil zu werten? Die Teilnehmenden erachten ihre Bedürfnisse als befriedigt und schreiben der Intensivweiterbildung eine hohe Zielerreichung und Nachhaltigkeit zu. Der geringe Einfluss der Weiterbildung auf die Unterrichtsebene scheint bei dieser Beurteilung marginale Bedeutung zu haben. Dies kann dadurch begründet werden, dass sich berufserfahrene Lehrpersonen im Unterrichtsfeld sicher fühlen und sich ihre Verhaltensweisen eingespielt oder – je nach Sichtweise – verhärtet haben. Das Handeln in den Arbeitsfeldern «Schule als Ganzes» und speziell «Eigene Person» ist jedoch weniger routinisiert und mit gewissen Unsicherheiten verbunden. Daher formulieren sie in diesen Bereichen stärkere Weiterbildungsbedürfnisse.

Das Konzept der IWB deckt sich mit dem beschriebenen Wirksamkeitsprofil. Allerdings wird hier der Einfluss auf die Unterrichtsebene explizit gefordert (Rüegg & Vollenweider 1999). Die Ursachen für die ausbleibenden Wirkungen können in den begrenzten Möglichkeiten einer Intensivweiterbildung ohne eigentliche Praxisphasen geortet werden. Die Netzwerkgruppen dienen zwar dem nachhaltigen Austausch zwischen den Teilnehmenden; ihr Einfluss auf den Praxistransfer allgemein und insbesondere auf der konkreten Unterrichtsebene wird aber sehr unterschiedlich eingeschätzt und lässt keine konkreten Optimie-

Funktionalität

rungsmassnahmen folgern. Inwieweit die Intensivweiterbildung ihre Funktionalität im Gesamtkonzept der Aus- und Weiterbildung erfüllt, muss auf dem Hintergrund der Erkenntnisse um ihre Wirksamkeit diskutiert werden. Sie steht in einem gewissen Gegensatz zu systemischen Entwicklungsansätzen wie z.B. der Schul(haus)internen Weiterbildung. Die Intensivweiterbildung kann in dieser Form den Miteinbezug des ganzen Umfelds, die Lokalisierung von kollektiven Bedürfnissen vor Ort sowie die prozessorientierte Begleitung nicht leisten. Auch das Wechselspiel von Praxis und Theorie der berufsbegleitenden mehrtägigen Kurse ist aufgrund der Blockstruktur unmöglich. Dies soll aus unserer Sicht aber den Wert der Intensivweiterbildung keinesfalls schmälern. Wir sind überzeugt, dass sie gerade durch die Heterogenität von Ansprüchen (Forneck & Schriever 2000) und den Wandel des Professionsverständnisses (Terhart 1996) zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. Sie muss jedoch mit anderen Weiterbildungsformen vernetzt werden, damit sie zusammen mit der Grundausbildung die individuelle Lernbiographie fördern kann. Dazu sind zum einen die Ziele transparent zu machen und bereits im Vorfeld falsche Erwartungen zu klären. Zum andern ist der Wert und die Form von transferfördernden Massnahmen zu überprüfen. Auf der Grundlage der vorliegenden Evaluation kann das Konzept der IWB weiterdiskutiert und entwickelt werden. Das abschliessende Zitat eines Teilnehmers bringt den Wert und die Wirkungsart der Intensivweiterbildung 23 treffend auf den Punkt:

auf den Punkt gebracht

«Ich habe einmal jemandem gesagt: Weisst du, ich habe immer noch die gleiche Frisur und ich habe immer noch den Bart und die gleichen Kleider. Aussen nicht. Aber in mir drin, dünkt es mich, hat sich viel verändert, was man nicht gerade so sieht. Also ich habe nicht das Schulzimmer umgekrempelt, habe keine neue Lernmethoden angerissen, sondern es ist mehr in mir selbst drin.»

Literatur

- Eder, Ferdinand & Mayr, Johannes (2000): Linzer Fragebogen zum Schul- und Klassenklima für die 4. bis 8. Klassenstufe (LFSK 4-8). Handanweisung. Bern: Hogrefe-Verlag.
- Forneck, Hermann & Schriever, Friederike (2000): Die individualisierte Profession. Untersuchung der Lehrer/-innenarbeitszeit und -belastung im Kanton Zürich. (<http://www.bildungsdirektion.ch>), November 2000.
- Herzog, Walter (2001): Von der Persönlichkeit zum Selbst. Das Bild des Lehrers im Wandel der pädagogischen Semantik. In: Deutsche Schule (Veröffentlichung vorgesehen).
- Mayring, Philipp (1996): Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Rüegg, Marco & Vollenweider, Dorothea (1999): Intensivweiterbildung 1999: Position, Resultate, Perspektiven. In: infos und akzente (3), Pestalozzianum Zürich, p. 26-27.
- Rüegg, Susanne (2000): Weiterbildung und Schulentwicklung. Eine empirische Studie zur Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern. Bern: Peter Lang.
- Terhart, Ewald (1996): Berufskultur und professionelles Handeln bei Lehrern. In: Combe, Arno; Helsper, Werner (eds.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt/M.: Suhrkamp 1996, p. 448 -471.

Ausführlicher Schlussbericht

Herzog, Walter; Rüegg, Susanne; Herzog, Silvio & Schönbächler, Marie-Theres (2001): *Eine personorientierte Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Evaluation der Intensivweiterbildung am Pestalozzianum Zürich*. Zürich: Pestalozzianum.

Bezugsadresse

Lernmedien-Shop
Stampfenbachstrasse 121, Postfach
8035 Zürich
Tel. 01 360 49 49 Fax 01 360 49 98

