

Evaluation des Semesterkurses der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung Bern

Ergebnisse einer Absolventenbefragung

**im Auftrag
der Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung Bern**

Zürich, 14. Mai 2000 CL

Inhalt

1. Gegenstand der Evaluation	3
2. Vorgehen.....	4
2.1 Fragebogenkonstruktion.....	4
2.2 Population und Stichprobe	4
2.3 Aussagekraft der Ergebnisse	5
3. Ergebnisse.....	6
3.1 Allgemeines	6
3.2 Das Verständnis von Schule im Semesterkurs (Fragen 1-4; s. Anhang)	6
3.3 Beurteilung des Konzeptes und der Inhalte (Fragen 11 und 5-7).....	7
3.4 Lernstrategien und Lernintensität (Fragen 12-14)	7
3.5 Motivierende Funktion des SK (Frage 8-10, 16-18, 20).....	8
3.6 Nachhaltigkeit (Fragen 21-23).....	9
3.7 Verhältnis von Aufwand und Ertrag (Frage 21).....	9
3.8 Offene Fragen: Was beibehalten, was ändern? (Fragen 24 und 25)	9
3.8.1 Zufallsstichprobe aus 531 Fragebogen	10
3.8.2 Semesterkurse 35-40	11
4. Zusammenfassende Diskussion.....	13
Anhang.....	15
A1 Fragebogen	15
A2 Antworthäufigkeiten der Befragten im Schuldienst	15
A3 Antworthäufigkeiten aller Befragten	15

1. Gegenstand der Evaluation

Der Berner Semesterkurs (SK) der Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung des Kantons Bern ist eine der am längsten bestehenden Langzeitweiterbildungen für Lehrpersonen in der Schweiz. Das Angebot richtet sich an Lehrpersonen, die mindestens 8 Jahre im Schuldienst stehen und nicht über 55 Jahre alt sind. Es handelt sich um eine Vollzeitweiterbildung. Während der Abwesenheit der Lehrperson von der Schule wird vom Erziehungsdepartement eine Stellvertretung finanziert. Seit 1979 werden pro Jahr in der Regel zwei Semesterkurse durchgeführt. Bis zum Zeitpunkt der Evaluation waren bereits 40 Kurse durchgeführt worden. Wie aus dem Namen hervorgeht, dauert der Kurs ein Semester, entsprechend 20 Wochen. Im Verlaufe seiner Geschichte wurde das Konzept laufend aufgrund der gesammelten Erfahrungen, eines gewandelten Umfeldes der Schule und damit sich ändernder Bedürfnisse modifiziert.

Die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Langzeitweiterbildungen wurde bereits an zwei anderen Beispielen erforscht¹. Neu an der im folgenden dargestellten Evaluation ist die Langzeitperspektive, d.h. die retrospektiven Einschätzung des Kurs- und Umsetzungserfolgs. Mit der Befragung *aller* bisherigen 950 Teilnehmerinnen und Teilnehmer des SK wurde versucht, via Teilstichproben nicht nur der inhaltlichen Entwicklung des Kurses zu folgen, sondern auch die Wahrnehmung seiner Nachhaltigkeit durch die Teilnehmenden darzustellen. Dass letzteres methodisch gewisse Probleme bereitete, wird im Abschnitt 2.1 erläutert.

An der Untersuchung haben folgende Personen mitgearbeitet: *Charles Landert* (Evaluationskonzept, Projektleitung, Auswertung und Bericht), *Ernst Trachsler* (Fragebogenentwurf), *Felix Davatz* (statistische Datenauswertung) und *Lisa Landert* (Datenerfassung).

¹ Landert, Ch. (1997). Fortbildungswirksamkeit der Semesterkurse am SIBP in Zollikofen.
Landert, Ch. (1998). Die Trimesterkurse der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung Luzern.
Landert, Ch. (1999). Lehrerweiterbildung in der Schweiz. S. 139-143.

2. Vorgehen

2.1 Fragebogenkonstruktion

Aufgrund einer Durchsicht der Konzepte ausgewählter Kursfolgen (s. Ausschreibungen) wurden eine Merkmalsliste und darauf aufbauend der Fragebogen erstellt. Die Entwurfsfassung wurde sechs KursabsolventInnen zum Pretest vorgelegt. Änderungsvorschläge fanden Berücksichtigung. Der definitive Fragebogen hatte einen Umfang von 8 A4-Seiten, entsprechend 32 Fragen mit insgesamt 100 Informationen.

Die Herausforderung bestand im wesentlichen darin, ein Befragungsinstrument zu erarbeiten, das zwar den jeweils unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Kurse angemessen Rechnung trug, aber doch nicht zu kompliziert und zu lang ausfallen durfte. So entwarfen wir einen Fragebogen, der alle Semesterkurse mit dem gleichen Massstab betrachtete (d.i. der Blick auf alle Kurse aus der gleichen, heute aktuellen Perspektive) und dementsprechend den früheren Konzepten möglicherweise nicht immer gerecht werden konnte. Den Kommentaren zufolge haben uns einige wenige Befragte die scheinbare Undifferenziertheit übelgenommen. Dass der Fragebogen *«besser zur Evaluation einer militärischen Organisation taugt»*² als für den Semesterkurs, scheint uns indessen etwas übertrieben.

2.2 Population und Stichprobe

Die Adressen der SK-Teilnehmerinnen und –Teilnehmer wurden vom Auftraggeber nachgeführt, so dass der Fragebogen total 950 Absolventinnen und Absolventen (Kurse 1-40, d.h. 1973-98) zugestellt werden konnte. In der Zeit vom 2.10.99 - 10.11.99 wurden insgesamt 531 Fragebogen (56%) zurückgesandt. 515 (54%) konnten in die Auswertung übernommen werden. Unter den 16 leeren Fragebogen fanden sich unter anderen solche von Absolventen des französischsprachig durchgeführten SK. Sie mochten einen deutsch formulierten Fragebogen nicht beantworten. Eine Kindergärtnerin fühlte sich aufgrund sprachlicher Formulierungen ausgeschlossen. Und weiter wurde unterstellt, die Evaluation stelle sich in den Dienst der Sparmassnahmen der Erziehungsdirektion, wozu die AbsolventInnen nicht Hand bieten wollten (*„Ich bin nicht bereit, mit meinen Antworten Totengräber einer sehr notwendigen, wenn auch reformbedürftigen Institution zu werden“*) oder wurde Missfallen über aktuelle Entwicklungen im Kanton Bern ausgedrückt (*„Ich schaue es unserer Berner Regierung ab: aus Spargründen sehe ich mich nicht mehr in der Lage, solche Arbeiten auszuführen.“*)

Die Teilnahmequote von brutto 56% ist nicht aussergewöhnlich hoch, kann aber als gut bezeichnet werden. Weil eine grössere Anzahl der Zielpersonen schon längere Zeit im Pensionsalter steht, ist die Vermutung naheliegend, dass von diesen überproportional viele nicht antworteten.

Das Geschlechterverhältnis der Antwortenden ist exakt 3 (Männer) : 1 (Frauen). Die Verteilung über die 40 Kurse ist einigermassen ausgeglichen: 160 besuchten einen der Kurse 1-14; 172 einen der Kurse 15-28 und 177 einen der Kurse 29-40. Das Alter

² Kursiv abgesetzter Text in Anführungszeichen beinhaltet Originalzitate aus den Fragebogen.

bei Abschluss des SK lag bei 41 Jahren (Gruppe SK 1-14) bzw. bei 44 Jahren (SK 15-28) und 45 Jahren (SK 29-40).³

408 (80%) der Antwortenden unterrichten noch, der verbleibende Rest hat den Schuldienst quittiert.⁴ Von den 101 Personen, die den Grund für den Austritt aus dem Schuldienst machten, traten die meisten, 69 (68%) regulär in den Ruhestand über, 20 (20%) wechselten in einen andern pädagogischen Beruf, 11 (11%) suchten eine zusätzliche berufliche Qualifikation zu erreichen.

2.3 Aussagekraft der Ergebnisse

Aufgrund der Teilnahmequote sowie der qualitativen Beurteilung der Stichprobe durch den Leiter des SK kann angenommen werden, dass die Teilnehmerschaft der SK gut repräsentiert ist. Die Ergebnisse sind somit ausreichend aussagekräftig. Zu berücksichtigen ist, dass trotz des ansehnlichen Rücklaufs die analysierten Untergruppen relativ klein sind und dementsprechend der Zufallsfehler ein relativ grosses Mass erreicht. In der Interpretation beschränken wir uns deshalb auf die Kommentierung lediglich der ins Auge fallenden Unterschiede.

Neben den absoluten Ergebnissen der ganzen Stichprobe interessierten uns vor allem die Unterschiede zwischen den einzelnen Semesterkursen. Deshalb fassten wir die Befragten in drei etwas gleich grosse Gruppen zusammen (s. Abschnitt 2.2). Unterschiede zwischen diesen drei Gruppen im Antwortverhalten können zwei verschiedene Ursachen haben. Entweder hat sich der Kurs verändert, so dass sich Verschiebungen in der Reaktionsweise ergeben können Oder der Kurs veränderte sich nicht; Unterschiede ergeben sich in diesem Fall allein durch die unterschiedliche zeitliche Distanz zwischen Kursende und heute. Auch mit einem aufwändigen Untersuchungsdesign wird man die Wirkungsweise nie vollständig beschreiben können, und ohne intimes Wissen die Besonderheiten der einzelnen Kurse (z.B. ungünstige Zusammensetzung der Teilnehmerschaft) ist es kaum möglich, die Antworten der Befragten fehler- und verzerrungsfrei zu interpretieren. Wir haben uns auch deshalb eher zurückgehalten bei der Interpretation der Ergebnisse in der Annahme, dass das leitende Personal des Semesterkurses die Daten wohl differenzierter zu lesen wisse als wir.

³ Die Verschiebung des Altersdurchschnitts ist nicht durch die Zusammensetzung der Teilnehmerschaft erklärbar. Die Bedingungen einer Teilnahme – Mindest-Dienstalter 8 Jahre, Höchst-Alter 55 Jahre – blieben die ganze Zeit die gleichen. Wir nehmen an, dass die reduzierte Teilnahmequote älterer Teilnehmender der ersten Kurse zu diesem Resultat geführt hat.

⁴ Die Antworthäufigkeiten sind im Tabellenanhang dargestellt. Es wurden zwei Auszählungen vorgenommen: Stichprobe aller noch aktiven Lehrpersonen (hellgelbes Papier) und vollständige Stichprobe (weisses Papier).

3. Ergebnisse

3.1 Allgemeines

In einer ersten Diskussion der Ergebnisse wurden die Aussagen der Befragten vom Auftraggeber als kohärent zum Kursgeschehen bezeichnet: Einerseits sind die Antworten zu gewissen Fragen erstaunlich stabil über alle Jahrgänge, andererseits sind Differenzen in den Antwortverteilungen durch Veränderungen des Konzepts erklärbar.

3.2 Das Verständnis von Schule im Semesterkurs (Fragen 1-4; s. Anhang)

Unter den drei Aspekten *LehrerIn-Klasse*, *LehrerIn-Schule* und *LehrerIn-Gesellschaft* wurde der erste in allen Kursen am meisten angesprochen und bearbeitet. Indessen haben die beiden anderen Aspekte im Verlauf der Weiterentwicklung des SK absolut an Bedeutung gewonnen (um rund einen halben Skalenpunkt bei einer 4 Punkte umfassenden Skala). Die Daten dürften die Umfeldveränderungen und die Reaktion im Kurskonzept auf das (notwendigerweise) gewandelte Rollenverständnis der Lehrpersonen widerspiegeln.

Diese Ausweitung der Perspektive scheint zu einem stetig gewachsenen besseren Verständnis der Situation als LehrerIn beigetragen zu haben (Frage 2): Während total 77% der Befragten ein solches in hohem Mass oder in ausreichendem Mass attestierten, wuchs der entsprechende Anteil der Stichprobe von 71% in der Gruppe der SK 1-14 (im folgenden Gruppe 1 genannt, die Gruppe, bei der der zeitliche Abstand zum Kurs am grössten ist) über 74% (SK 15-28; Gruppe 2) auf 85% (SK 29-40; Gruppe 3).

Auch die Beziehung Schule-Gesellschaft ist durch den SK in immer grösserem Masse bewusst geworden (Der Anteil der Antworten „in hohem Mass“ und „ausreichend bewusster geworden“ wuchs von 69% in der Gruppe 1 auf 88% in der Gruppe 3; s. Frage 3).

Unter verschiedenen vorgegebenen Aspekten von Schule und Unterrichten wurden im Semesterkurs einige deutlich stärker thematisiert als andere. Dabei lassen sich Konzeptverschiebungen über die Jahre gut ablesen (Frage 4):

- Die Aspekte *Selbstverantwortung der Teilnehmenden*, *Rückmelden/beurteilen* (an Bedeutung stark gewonnen), *Selbstwertgefühl*, *Lernorganisation/Unterricht* sowie *Beraten* wurden als weitgehend ausreichend behandelt eingeschätzt, letzterer Aspekt allerdings erst von den AbsolventInnen der jüngsten SK.
- Dass die Aspekte *Vermitteln und lehren*, sowie *eine Klasse führen* tiefere Werte erhalten (in etwa als „angemessen“ eingeschätzt), hat mit der bewussten Zurücknahme dieser Themen in den Semesterkursen der letzten Jahre zu tun. Mit der zunehmenden Tendenz der inneren Differenzierung der Klassen sind entsprechende Weiterbildungsinhalte zum Teil obsolet geworden.
- Schliesslich fallen die Bereiche *interdisziplinäres Wissen* und *Umgang mit Schwierigkeiten von Lernenden* mit tiefen Werten auf. Beide Ergebnisse sind inhaltlich stimmig: Vom Leiter des SK würde der Ansatz interdisziplinäre Wissen/Arbeiten zu

sehr neben der Alltagsrealität der Schulen stehen, und Lehrpersonen mit Ambitionen im sozial-/heilpädagogischen Bereich würde der Besuch der sonderpädagogischen Ausbildung in Biel empfohlen.

3.3 Beurteilung des Konzeptes und der Inhalte (Fragen 11 und 5-7)

Die kontinuierliche Anpassung des SK an die Anforderungen der Schulen hat bewirkt, dass die Inhalte änderten und die Kurse insgesamt trotz der vielen Gemeinsamkeiten heterogen waren. Aus diesem Grund wurden die Reaktionen auf die Inhalte des SK nicht strukturiert abgefragt. Hinweise auf inhaltliche Stärken und Schwächen ergeben sich jedoch aus den Fragen 24 und 25 des Fragebogens (s. Abschnitt 3.8).

Allgemein schneidet der SK im Urteil der Befragten positiv ab. Der Mittelwert aller abgefragten Kriterien liegt bei 4 (von max. 5 Punkten), was dem Wert *gut* entspricht. Unter den 10 vorgegebenen Items schneiden das Lernklima (Wert 4.3), die Grundzüge des Konzeptes (4.2), das Lehrverhalten der SK-Leitung und die Zielorientierung der ReferentInnen (je 4.1) am besten ab (Frage 11).

Gemäss den Aussagen der Befragten wurden im SK Fragen der Praxis wesentlich als Ausgangspunkt von Auseinandersetzungen über die Schule genommen (Frage 5). Dem SK wurde auch von den meisten Lehrperson eine Ausgewogenheit der Kursinhalte bestätigt (Frage 6). Unzufriedene machten in etwa 10% aus, d.h. etwa zwei Personen pro Kurs.

SK sind eine Möglichkeit, sich in verschiedener Hinsicht zu regenerieren: Die Befragten erkannten Unterschiede zwischen den Bereichen (Maximalwert = 5), und tatsächlich gibt die Reihenfolge in der Beurteilung auch die Intention des SK wieder: So ist insbesondere die körperlich-sportliche Regeneration im Konzept des SK praktisch bedeutungslos (Frage 7).

In Bezug auf die Dreiteilung *Vorphase, Kurs und Nachphase* wird der SK von 60% als optimal bezeichnet; eine starke Minderheit (37%) findet den Ansatz verbesserungswürdig (Frage 19). Die wenigen Kommentare zu dieser Frage weisen darauf hin, dass ein Problem die Disziplin der Teilnehmenden in der Vor- und Nachphase sein könnte.

3.4 Lernstrategien und Lernintensität (Fragen 12-14)

Dem Lernen im SK werden von den SK-AbsolventInnen in angemessenem Umfang die Merkmale *im Austausch mit KollegInnen, erfahrungsgestützt* sowie *theorie-/wissenschaftsgestützt attestiert*. Diese Lernstrategien wurden offenbar von Beginn an angewandt, denn die Einschätzungen der Teilnehmenden bewegen sich unabhängig vom besuchten Kurs auf dem jeweils gleichen Niveau (Frage 12).

Besonders hervorgehoben werden die Faktoren *Ernstgenommen werden, Berücksichtigung und Aktivierung der Erfahrungen der Teilnehmenden* und der *Einbezug guter Fachleute*. Im Verlaufe der Entwicklung des SK dürfte überdies das gegenseitige *Zugänglichmachen von Teilnehmerressourcen* an Bedeutung gewonnen haben (Frage 13).

Insgesamt wurde der SK zwar nicht als sehr intensiv, aber doch als ziemlich intensiv erlebt, und zwar sowohl auf Ebene der Auseinandersetzung mit Problemen als auch der anschliessenden Verarbeitung für den eigenen Unterricht (Frage 14).

Im Detail wurde die Lernintensität wesentlich auf der Ebene *Anregung* und *Informationen erhalten* bzw. *sich vertiefen* wahrgenommen. Eine *Spezialisierung* im engeren Sinne, das *Ausweisen von Lernergebnissen* und *Üben* wurden nur manchmal erlebt (Frage 15).

3.5 Motivierende Funktion des SK (Frage 8-10, 16-18, 20)

58% der Lehrpersonen, die heute noch unterrichten, wurden durch den SK *in hohem Mass*, 39% *ausreichend* neu motiviert oder in ihrer Arbeit bestärkt (Frage 8).

Bei 51% der Befragten hält die Motivation nach eigenem Bekunden bis heute an, für weitere 43% ist sie zumindest zeitweise noch spürbar. Bei 6% ist sie fast oder ganz erloschen. Die Extremposition („hat bis heute angehalten“) wird zwar weniger gewählt, je weiter weg der SK zurückliegt. Von denjenigen, die einen der ersten 14 Kurse besucht haben, haben aber immer noch 39% den höchsten Wert gewählt bzw. 52% geben an, die im SK (wieder) gewonnene Motivation sei heute noch spürbar (Frage 9).

Der SK wird als gute Basis betrachtet, um die persönliche Situation zu hinterfragen. Diesbezüglich am meisten leistet der SK auf der Ebene der ideellen Unterstützung und des Aufgehobenseins (Frage 10).

Motivation kommt offenbar stark von der Führung des SK aus: Bei deren Beurteilung schnitten alle Teilkriterien mit Werten zwischen 3.3 und 3.5 ab (4 = „sehr gut“). Am stärksten ragte unter den fünf Items die *Ermutigung* durch die SK-Führung hervor (vor *Verhandlungsbereitschaft* und *Führungskompetenz*).

Als Indikator für anhaltende Motivation, aber auch als Beleg für eine erhöhte Professionalisierung kann das *Weiterbildungsverhalten vor und nach dem SK* interpretiert werden (Frage 16). Die Gruppe derjenigen, die ihr Weiterbildungsverhalten nicht verändert haben, ist zwar am grössten und nimmt Anteile von – je nach abgefragter Weiterbildungsform – 49-69% ein. Indessen ist die Gruppe, die heute Weiterbildung eher häufiger nutzt als früher, mit einer Ausnahme immer grösser als die Gruppe, die heute eher weniger häufig Weiterbildungen absolviert. Die Ergebnisse sind zum Teil auch im Zusammenhang mit der Entwicklung der Berner Lehrer- und Lehrerinnenfortbildung zu sehen. Deutlich häufiger genutzt im Vergleich zur Zeit vor dem SK werden offenbar *Holkurse* (von 38% der Befragten), *Supervision und Beratung* (je 31% der Befragten) und Kurse von 1-3 Tagen Dauer (21%; Frage 16).

Interessant ist auch die Zugehörigkeit zu einer Arbeitsgruppe mit Ursprung SK: Jede vierte Lehrperson (25%), die den SK besucht hat, ist noch heute in eine entsprechende Arbeitsgruppe eingebunden. Am meisten verbreitet sind Erfa- und Intervisionsgruppen, wobei Lehrerinnen etwas häufiger an einer AG mit Ursprung SK teilnehmen als Lehrer (Fragen 17 und 18).

Während unter den AbsolventInnen der Kurse 29-40 38% in eine Arbeitsgruppe involviert sind, liegt der Anteil für die SK 1-14 immer noch bei 14% (die Durchführung dieser Kurse liegt 15 und mehr Jahre zurück). Zu berücksichtigen ist, dass die Angaben der AbsolventInnen der jüngsten SK beeinflusst werden durch die (vom Kurs selber vorgesehenen) praxisbezogenen Tätigkeiten: Unter den AbsolventInnen der SK 35-40 sind 45% in eine Arbeitsgruppe eingebunden.

3.6 Nachhaltigkeit (Fragen 21-23)

Eine wesentliche Frage bei der Diskussion von Langzeitweiterbildungsangeboten ist die Frage nach der Nachhaltigkeit dieser Weiterbildungsform. Der SK wird in Bezug auf die so genannte „Vergessenskurve“, also die Zeit, wie lange eine Wirkung anhält, mit *ziemlich gut* taxiert (Frage 21). Dabei unterscheiden sich die Antworten nicht in Bezug auf die zeitliche Distanz zum SK.

Einen grundsätzlichen Neuanfang mit rigorosen Umstellungen, die bis heute angehalten haben, melden 7% der heute noch Unterrichtenden. *Wesentliche Dinge bleibend verändert zu haben* geben 81% an, und lediglich bei 1% sind die *Wirkungen von damals verflogen* bzw. bei 11% stellte sich eine *allmähliche Rückkehr zum Alltag von vorher* ein (Frage 22). Diese Zahlen sind eindrücklich, vor allem wenn man berücksichtigt, dass sich die Antworten der SK-AbsolventInnen der ersten 14 Kurse letztlich nur geringfügig von den erst kürzlich aus dem SK Entlassenen unterscheiden.

Die Auswirkungen werden in etwa gleich verteilt auf verschiedenen Ebenen gesehen: Mit dem relativ höchsten Wert 3.1 (3 = „viele Auswirkungen“) schneiden Auswirkungen auf die *Berufsmotivation* ab, es folgen der *persönliche Bereich* (ebenfalls 3.1), die *Qualifikation für Lernorganisation und Unterricht* (3.0) und das *Verständnis für die Schule als Organisation* (2.8). In letzterem Bereich hat eine Entwicklung stattgefunden, stieg doch die Bewertung von den Teilnehmenden „der ersten Stunde“ zu den erst jüngst aus dem SK Entlassenen um knapp 0.3 Skalenpunkte an (Frage 23).

3.7 Verhältnis von Aufwand und Ertrag (Frage 21)

Das Verhältnis von Aufwand und Ertrag (Inhalte, Kosten für den Staat, private Aufwendungen, lernpsychologisch) wurde von den meisten als ziemlich gut bis sehr gut eingeschätzt. Die individuellen Auslagen bewegten sich um durchschnittlich 2'900 Franken. Von diesem Betrag wichen aber die Auslagen einzelner Teilnehmender stark ab. Die Aufwendungen derer, die heute noch im Schuldienst stehen, liegen rund 25% über denjenigen der heute nicht mehr Unterrichtenden.

3.8 Offene Fragen: Was beibehalten, was ändern? (Fragen 24 und 25)

Anhand der Antworten auf die beiden wichtigsten offenen Fragen lassen sich die Stärken und Schwächen des SK (auch im inhaltlichen Bereich) herauschälen. In der Auswertung haben wir aus forschungsökonomischen Gründen

- zum einen eine Zufallsstichprobe von Fragebogen gezogen und – von jeweils 10 aufeinander folgenden Semesterkursen zusammen – die Antworten transskribiert. So konnten verschiedene «Generationen» von SK miteinander verglichen werden.
- Zum andern transskribierten wir die Antworten aus den letzten fünf Kursen vollständig,⁵ um einen vertieften Einblick in die Beurteilung zumindest der jüngsten paar Durchläufe zu gewinnen.

Die Transskripte der Antworten zu diesen beiden Auswertungsschritten liegen beim Auftraggeber als Separatum vor.

⁵ Die Beschränkung auf die letzten Kurse erfolgte aus Gründen der Aufwandminimierung.

3.8.1 Zufallsstichprobe aus 531 Fragebogen

Die Durchsicht der Antworten zeigt zum einen konstant wiederkehrende Kategorien, zum andern eine spezifische Häufung von Antworten in einzelnen SK-Folgen.

Unter der Rubrik «Was würden Sie beibehalten?» (Frage 24) tauchen zunächst häufig *pauschale Antworten* auf (z.B. «alles», «Grundkonzept» und wohl auch das Stichwort «Verhältnis Wahl-/Pflichtteil» o.ä.). Als zweites werden die *Freiräume* erwähnt, d.h. die Möglichkeit, Teile der Weiterbildung selber zu definieren bzw. mit der Kursleitung auszuhandeln. In der Nähe davon anzusiedeln ist das Stichwort «Selbstverantwortung» (das interessanterweise in den zahlreichen Antworten aus den letzten fünf SK kaum auftaucht) und schliesslich ist es die Kategorie «weg von der Schule», «Time out» o.ä., die mehrmals direkt oder indirekt genannt wird.

Insgesamt bestätigen die Antworten das insgesamt positive Bild vom SK, wie es auch aus dem strukturierten Teil des Fragebogens hervorgeht.

Bei der Auswertung der Frage nach den notwendigen Anpassungen des SK sticht zunächst ins Auge, dass viele Befragte keine Angaben machen wollen oder können. Unter den übrigen, doch noch zahlreichen Nennungen lässt sich eine Vielzahl von individuellen (persönlichen, beruflichen) Konstellationen oder Rahmenbedingungen herauslesen, die zu ebenso individuellen Wünschen führen. Diese Wünsche sind einander bisweilen entgegengesetzt: Wünscht eine Lehrperson mehr Wissenschaftsorientierung, so hat die andere eher Mühe damit. Schätzen die einen die Transaktionsanalyse positiv ein, mussten andere „zuviel Transaktionsanalyse-Elemente“ konsumieren. Lehrpersonen, die es eigentlich bedauern, den SK absolviert zu haben, tauchen in der Stichprobe praktisch nicht auf. Die generellen Kommentare zeigen, dass sich wohl die meisten trotz ihrer Änderungsvorschläge bewusst sind, dass jede einzelne Teilnehmerin und jeder Teilnehmer irgendwelche Abstriche vornehmen muss, will das Konzept auch künftig noch zur Durchführung gelangen können.

Teilnehmerwünsche, die in den einzelnen SK häufig wiederkehren, gibt es nicht. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass viele Einwände gegen Konzeptbestandteile oder Änderungsvorschläge in nachfolgenden Semesterkursen berücksichtigt werden konnten oder auch, dass bei der Rekrutierung darauf geachtet wurde, Lehrpersonen mit bestimmtem Profil oder spezifischen, kaum erfüllbaren Erwartungen gar nicht erst in den SK aufzunehmen (z.B. Burnout-Fälle, KandidatInnen mit der Absicht, einen bezahlten Quasi-Urlaub zu nutzen u.a.).

Der SK, das geht aus den Antworten deutlich hervor, enthält viele Spannungsmomente:

- Von der Schule wegkommen wollen und sich trotzdem mit Schule beschäftigen
- Heterogenität vs. Homogenität der Gruppe (von der Vielfalt profitieren, aber immer wieder unter seinesgleichen an den ähnlichen Problemen arbeiten können)
- Freiräume haben und sie nicht strapazieren
- Prinzip Partizipation, Wünsche einbringen können - und am Ende doch einen Konsens erarbeiten und mittragen

Die grundsätzlich positive Einschätzung des SK zeigt, dass wohl die meisten Teilnehmenden mit diesen Spannungsmomenten umzugehen wussten.

3.8.2 Semesterkurse 35-40

Von den 80 an der Befragung teilnehmenden AbsolventInnen der SK 35-40 erfolgten kumuliert 161 Hinweise zur Frage, was am SK beibehalten und 80 zur Frage, was geändert werden müsste. Die Antworten bekräftigen insgesamt die Berechtigung der Kursidee mit ihrem lernpsychologischen/erwachsenenbildnerischen Ansatz, die innere Strukturierung sowie die von der Kursleitung programmierten Inhalte.

Nehmen wir die Häufigkeit der Nennungen als Indikatoren für deren Relevanz aus, so bejahen die AbsolventInnen die Zweckmässigkeit des SK mit seiner Dauer (und ohne Unterbrechung, abseits vom täglichen Unterrichten, mit der Grösse bzw. der Durchmischung der Teilnehmerschaft und mit der Ausgewogenheit zwischen Pflicht, Wahlpflicht und Freibereich sowie allgemein dem Anspruch auf Mündigkeit der Teilnehmenden. Im einzelnen werden dann hervorgehoben: der angemessene Wechsel zwischen *Plenum, Untergruppe und den verschiedenen Austauschformen* (16), das *Schulprojekt* (14 Nennungen), *Transaktionsanalyse* (9), die *Unterrichtsbesuche* (7), der *Beizug von FachreferentInnen* (7), *externe Anschauung* (7; z.B. Betriebsbesuche) sowie die *Dreierleitung* (7). Intervision nach dem Kurs (5), Lernbiografie, Schlusswoche und andere vereinzelt Aspekte wie musischer Bereich, ELF, 360°-Evaluation würden die AbsolventInnen ebenfalls beibehalten.

Die Änderungsvorschläge sind inhaltlich weit weniger kompakt als die oben dargestellten beizubehaltenden Elemente. Zudem stellen einige vereinzelt Bemerkungen eine nochmalige Bestätigung der Kursanlage dar, indem sie nochmals das Unbestrittene, d.h. «mehr vom Guten» postulieren (mehr Unterrichtsbesuche, Unterrichtsprojekt ausbauen, Nachphase intensivieren, Teilnehmer-Ressourcen noch besser einbeziehen).

Inhaltlich konzentrieren sich die Antworten auf drei Bereiche (wir erinnern daran, dass wir von den Kursen 35-40 sprechen): *Kursleitung* (mehr Praxisbezug, alle Schulstufen vertreten, selber modellhaft arbeiten), *Unterrichtsprojekt nicht mit eigener Klasse* und *Zusammensetzung der Teilnehmerschaft*. Aufgrund der uns vorliegenden Informationen wurde in Bezug auf die Anforderungen an die Leitung bereits reagiert. Die Zusammensetzung der Teilnehmerschaft kann zwar optimiert werden, der so genannte Glücksfall kann realistischweise aber kaum immer garantiert werden. Immerhin zeigt die Auswertung der Zufallsstichprobe (s. oben), dass die Zusammensetzung der Teilnehmerschaft in der Regel als eine Ingredienz des Kurserfolges wahrgenommen wurde.

Etwas problematisch scheinen uns die gegensätzlichen Haltungen zum Unterrichtsprojekt. Offenbar gibt es – wenn auch wenige – AbsolventInnen, die sich eine konsequente halbjährige Distanz zur eigenen Klasse/Schule gewünscht hätten. Ob diese Gruppe mit dem aktuell gültigen Aufnahmeverfahren ganz ausgeschlossen werden kann (oder überhaupt ausgeschlossen werden soll), ist für uns offen. Tatsächlich ist weiterhin davon auszugehen, dass es die Lehrpersonen gibt, die eine Zeit lang gar nichts mehr mit ihrem Arbeitsplatz zu tun haben wollen.

4. Zusammenfassende Diskussion

Ausgehend von einer Darstellung der offenen Fragen sind wir in Abschnitt 3.8 in fließendem Übergang in die Diskussion der Ergebnisse eingetreten. Die Resultate der vorgestellten Evaluation bestätigen die im NFP 33-Projekt erhaltenen Befunde und vertiefen sie.

Lehrpersonen schätzen und nutzen die Möglichkeit, nach jahrelangem Unterrichten den Arbeitsplatz zu wechseln und sich in anderer Umgebung mit Schule und Unterricht zu beschäftigen. Dies geschieht teilweise angeleitet, teilweise selbst gesteuert, zumeist aber mit grosser Partizipationsmöglichkeit ausgestattet und als mündig wahrgenommen. Das Angebot der Berner Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung scheint ein gutes Beispiel zu sein für Langzeitweiterbildung, die Akzeptanz findet ohne gratifizierenden Charakter haben zu müssen (wie bezahlter Bildungsurlaub).

Der Berner SK bzw. dessen Leitung hat sich selber immer wieder in Frage gestellt und von den Teilnehmenden in Frage stellen lassen, ohne indessen davon abzurücken, dass ein halbjähriges Timeout sinnvoll und für den weiteren berufsbiografischen Verlauf zweckdienlich sei. Mit dem Berner SK verfügt die Schweizer Lehrerweiterbildung über ein exemplarisches Muster für die Nützlichkeit von Selbstevaluation zur Verfeinerung und zeitgemässen Anpassung eines Weiterbildungsangebotes. Die Bemerkung eines Teilnehmenden aus einem frühen SK, der SK habe als erster die Qualitätssicherung thematisiert, ist unseres Erachtens denn auch nicht grundsätzlich falsch.

Sicher ist die grosse personelle Konstanz in der Verantwortung für eine spezifische Weiterbildungsform aussergewöhnlich. Anhand des Beispiels des SK Bern können indessen die Vorteile nachgezeichnet werden: Entwicklung *braucht* die stabile Zuwendung, das Engagement seitens einer Person oder eines Teams. (Auf der andern Seite stünden dementsprechend einmalige, inhaltlich beliebige, kurze und letztlich für Teilnehmende wie auch Weiterbildnerinnen wenig verbindliche, oft monothematische Kurse.)

Eine Gefahr ist vielleicht, dass Leitung und Angebot zu sehr als Einheit gesehen werden: Der Rücktritt der Leitung könnte im schlechteren Fall die Aufgabe des Angebotes zur Folge haben, weil es personell wohl sehr gut, nicht aber in der Weiterbildungsstruktur, in einem kantonalen Weiterbildungskonzept abgesichert ist.

Wohl fehlen verlässliche Belege dafür, wie viele Lehrpersonen dank des SK noch oder länger im Schuldienst verbleiben konnten. Es muss indessen vermutet werden, dass der SK – rechtzeitig absolviert – die Strategien vermittelt, um auch in schwierigen und kräfteaubenden Situationen bestehen zu können. Eine differenzierte (volkswirtschaftliche) Kosten-Nutzenrechnung steht noch aus. Sie wäre unseres Erachtens bald einmal vorzunehmen, nicht zuletzt um der unbedarften Skepsis gegenüber einer scheinbar teuren Weiterbildung mit Fakten entgegentreten zu können. Vor dem Hintergrund allen uns zur Verfügung stehenden Wissens über Lehrerweiterbildung gehen wir davon aus, dass den bekannten Kosten des SK ein sehr grosser, allerdings nur teilweise bekannter Ertrag gegenübersteht.

In der Evaluation kommen aktuelle Ausgestaltung des SK und Resultate der Entwicklung der letzten zwei Jahre der Natur der Sache gemäss noch wenig zum Ausdruck:

TeilnehmerInnen des SK besuchen den SK mit einem Auftrag ihrer Schule. Das persönliche Engagement ist somit gepaart mit formalen Abmachungen darüber, was nach dem SK für die Schule an Ertrag resultieren soll. Der SK hat mit solcher Konstruktion eine Form gefunden, wie Weiterbildung die Schul- und Unterrichtsentwicklung nachhaltig unterstützen kann. Das Problem, alleine mit dem Kopf voller Ideen in ein tendenziell weniger reformbereites Kollegium zurückzukehren, ist damit zwar nicht weggefallen, wohl aber etwas kleiner geworden.

Ganz frei von der Teilhabe an Zeitgeistströmungen war der SK wohl nie. Jedenfalls lesen wir aus gewissen Stichworten zu den Änderungswünschen (etwa: «*Oft zu lange diskutiert, bis ein Entscheid gefunden wurde*»; «*Kumpel-Auftreten*» aber auch – *aktuelle Bemerkung* - «*Schluss mit Effizienz-Messungen*») heraus, dass es einzelnen Teilnehmenden bisweilen auch schwer gemacht wurde, sich auf die (jeweilige) SK-Kultur einzulassen. Die Organisationskultur in der Weiterbildung ist immer die Kultur der Kursleitung und der jeweiligen Teilnehmergruppe zusammen. Auch hier bedeutet Kontinuität der Leitung ein Vorteil, indem die zeitgeistigen Einflüsse – durchaus auch selbstkritisch - je länger je leichter ausgemacht und relativiert werden können.

Von den knapp 1000 bisherigen Teilnehmenden dürften die meisten, schätzungsweise über 600 Personen noch heute im Schuldienst stehen, die meisten davon im Kanton Bern. Unter den nicht mehr aktiven Lehrpersonen ist eine überwiegende Zahl infolge Pensionierung aus dem Schuldienst ausgeschieden. Mit Blick auf die ausgewiesene Nachhaltigkeit der SK scheint dem SK eine nicht unwesentliche Rolle bei der Implementation von Reformen zuzukommen. Die multiplizierende Funktion von SK-AbsolventInnen darf zwar nicht überschätzt werden, es wäre aber auch falsch, sie zu ignorieren. Vielmehr geht es darum, die Schulen, d.h. die in Schulentwicklungsprozessen stehenden Kollegien weiterhin mit SK-AbsolventInnen zu beschicken, auf dass sich der Gedanke verbreiten kann, dass die zukünftige Schule letztlich nur von selbstbewussten und reformbereiten Lehrpersonen getragen werden kann. Auf dem Weg dahin hat der SK unseres Erachtens viel beigetragen, er hat die Bedeutung der Auseinandersetzung mit der eigenen Person, mit der eigenen Lernbiografie und mit den eigenen Wünschen und Ängsten aber auch mit der gesellschaftlichen Entwicklung erkannt und konsequent die Folgerungen für die Weiterbildung gezogen.

Anhang

A1 Fragebogen

A2 Antworthäufigkeiten der Befragten im Schuldienst

A3 Antworthäufigkeiten aller Befragten