Zeitschrift: Bündner Schulblatt = Bollettino scolastico grigione = Fegl scolastic grischun

Herausgeber: Lehrpersonen Graubünden

Band: 70 (2008)

Heft: 2

Artikel: Der Nutzen der Weiterbildung für Lehrpersonen

Autor: Meyer, Luzius

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-357625

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Der Nutzen der Weiterbildung für Lehrpersonen

VON LUZIUS MEYER
ABTEILUNGSLEITER WEITERBILDUNG PHGR

Was nützt Weiterbildung?

Die Weiterbildung boomt. Nicht zuletzt auch jene der Lehrerinnen und Lehrer. Viele kantonale Weiterbildungsprogramme für Lehrpersonen werden in Büchern angepriesen, die mehrere hundert Seiten stark sind. Und kaum mehr jemand hat noch den Überblick über die von den Pädagogischen Hochschulen in hoher Kadenz auf den Markt geworfenen Studiengänge, die mit einem Zertifikat oder einem Master of Advanced-Studies abgeschlossen werden. Die Frage ist nur: geschieht dieser Aufschwung zum Nutzen der Schule? Oder anders gefragt: nützt Weiterbildung überhaupt?

Diese Frage ist nicht rhetorisch. Denn wer die wissenschaftlichen Studien zur Wirksamkeit der Weiterbildung von Lehrpersonen zur Hand nimmt, reibt sich die Augen: Die erziehungswissenschaftliche Forschung geht heute weitgehend davon aus, dass die Weiterbildung weder besonders wirksam noch nachhaltig ist. Sie belegt aber auch, dass die Weiterbildung bei Lehrpersonen beliebt ist und in Befragungen zur Zufriedenheit mit dem Angebot meist gute Noten erhält. Sollten also Lehrpersonen Weiterbildungen schätzen, die gar nicht viel bringen? Schauen wir zunächst diese Frage etwas genauer an.

Was ist wirksame Weiterbildung?

Als erstes fällt auf, dass bereits der Begriff der Wirksamkeit in der Forschung keineswegs einheitlich angewendet wird. So definierte Charles Landert in seiner bahnbrechenden Studie «Lehrerweiterbildung in der Schweiz» (1999) die Wirksamkeit als «Übereinstimmung von beabsichtigter und eingetroffener Wirkung oder auch von vorgegebenem und realisiertem Ziel». Gleichzeitig fragte er in seiner Studie nach der Nachhaltigkeit, die er als «stabile Anwendung des intendierten Verhaltens» definierte. Damit hat Landert sicher einen pragmatischen Ansatz gewählt, der einzelne Weiterbildungskurse in den Fokus nimmt, nach deren Zielen und der tatsächlichen Zielerreichung fragt.

Ganz anders Richard Bessot, der in seiner Literaturrecherche «Wirksame Weiterbildung» folgende Definition vorschlägt: «Wirksam sind Weiterbildungsmassnahmen dann, wenn sie sich nachweisbar positiv auf die Lernerfolge der Schülerinnen und Schüler auswirken» bzw. «wenn die Qualität des Unterrichts und des Lernens im Unterricht nachhaltig, also langfristig positiv verändert wird.» Dieser Ansatz ist eher idealistisch. Und er ist zudem problematisch – nicht nur, weil entsprechende Forschungen methodisch fast nicht zu bewältigen wären. Es müsste ja gemessen werden, ob Veränderungen der Lernerfolge von Schülern stattfinden und ob diese auf die Weiterbildung der Lehrpersonen zurückzuführen sind. Bessot kommt in seiner Publikation denn auch selber nicht nur zum Schluss, dass Weiterbildung geringe Wirkungen erziele, sondern auch, dass es «wirksame Weiterbildung erst geben kann, wenn sich im Arbeitsumfeld der Lehrpersonen einiges ändert. Damit sind sowohl schulkulturelle als auch strukturelle Merkmale (...) gemeint.» Darauf kommen wir zurück.

Einen Mittelweg zwischen Landert und Bessot schlagen zum Beispiel Marie-Theres Schönbächler und drei Mitautor/-innen ein. Sie untersuchten die Intensivweiterbildung im Kanton Zürich. Sie befragten die Lehrpersonen, welche eine Intensivweiterbildung absolviert hatten, nach ihrer Zufriedenheit und nach dem Lern- und Transfererfolg. Sie befragten aber auch deren Schülerinnen und Schüler nach Veränderungen im Unterricht. Die Sicht der Teilnehmenden ergab eine sehr hohe Zufriedenheit wie eine überaus positive Beurteilung der Weiterbildung und des Lernerfolgs. Die Lehrpersonen verfügten über eine «bessere pädagogische Selbstpositionierung, was ihnen beim Auswählen, Entscheiden

und Abgrenzen half. Ihre Reflexionskompetenz war gesteigert und sie sahen klarer ihren beruflichen Weg. Entsprechend vermehrt planten sie nun ihre Weiterbildung.» Bezüglich der konkreten Unterrichtstätigkeit «konnten allerdings nur in einzelnen Fällen Veränderungen festgestellt werden». Die Ergebnisse der Studie zeigten weiter, dass «für den Lern- und Transfererfolg die situativen Bedingungen am Arbeitsplatz (...) von grosser Bedeutung sind». Die Autoren kommen deshalb zum Schluss, dass die Wirksamkeit der Weiterbildung nicht nur in der Verantwortung der Weiterbildungsinstitution liege, sondern in einem hohen Mass in derjenigen der Teilnehmenden und ihrem Umfeld.[1]

Denselben Trend hatte bereits Charles Landert festgestellt: Die von ihm befragten Lehrpersonen beurteilten die von ihnen zuletzt besuchte Weiterbildung ausnehmend positiv, und zwar von der fachlichen und methodischen Kompetenz der Kursleitung bis zur Zielerreichung und Umsetzbarkeit für den Unterricht (S. 96-97)[2]. Bei der durch die Lehrpersonen selbst eingeschätzten Wirkung zeigte sich jedoch auch, dass die Wirksamkeit der Veranstaltungen bezüglich Motivation, Fachwissen, Didaktik, Pädagogik und Regeneration höher eingeschätzt wurde als die Wirksamkeit bezüglich der Unterrichtsführung, des Umganges mit Lernenden und der Zusammenarbeit mit Schulleitung, Kollegium und Behörden (S. 99ff.).

Die Resultate verschiedener Studien klären also die etwas paradoxe Situation: Die Lehrpersonen sind mit der Qualität der von ihnen besuchten Weiterbildungskurse in der Regel zufrieden. Diese Kurse sind inhaltlich weitgehend auf persönliche Bedürfnisse und auf die persönliche Qualifizierung der Teilnehmenden ausgerichtet und sie sind je wirkungsvoller, je länger sie dauern. Die Wirkung der Weiterbildung auf die Unterrichtsführung und auf die Schulentwicklung ist jedoch gemäss den vorliegenden Studien meist bescheiden. Richard Bessot schlägt eine interessante Erklärung für dieses Phänomen vor: Die Struktur der gegenwärtigen Weiterbildungsangebote und die Wahrnehmung dieser Angebote lasse sich vor dem Hintergrund der Schulrealität verstehen, dass nämlich die Arbeit der meisten Lehrenden in hoher Isolation vonstatten gehe. Daraus entstünden Bedürfnisse nach Gemeinschaft und Bestärkung der Lehrperson, die nicht in der Schule gedeckt werden könnten, wo kompetitive Beziehungen im Kollegium vorherrschten. In der Weiterbildung sei dies jedoch möglich. Die Weiterbildung wäre also der Ort, an dem auf die emotionale Bedürfnislage der Lehrpersonen eingegangen wird, ein Ort aber auch, an dem Wirksamkeit und Nachhaltigkeit bezüglich Unterrichts- und Schulentwicklung ein sekundäres Problem seien.

Die Qualität der Weiterbildungsangebote der Pädagogischen Hochschule Graubünden

Seit den Sommerkursen 2006 führen wir an der PHGR nach den meisten Weiterbildungsveranstaltungen systematische Befragungen der Teilnehmenden durch. Die Daten sind in mehrerer Hinsicht bemerkenswert. Sie weisen einerseits eine durchschnittlich sehr hohe Zufriedenheit mit dem Angebot nach, geben gleichzeitig aber auch Hinweise auf eine bezogen auf die gesamte Lehrerschaft sehr ungleiche Nutzung des Angebotes. Als Beispiel beziehen wir uns hier auf die während der Sommerkurse 2007 erhobenen Daten, wo in 22 Kursen 297 Fragebogen ausgefüllt wurden.

Zunächst betrachten wir die Aussagen auf Fragen nach der Qualität der Kurse. Hier konnten die Teilnehmenden standardisierte Fragen auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft vollständig zu) beantworten. Die folgenden Abbildungen zeigen mit jeweils sehr hohen Zustimmungsraten, dass die Kursleiter(-innen) die Inhalte verständlich und anschaulich erklärten (Abb. 1), dass die gewählten Methoden halfen, die Ziele zu erreichen (Abb. 2), dass die Zeit effizient genutzt wurde (Abb. 3) und dass die Kurse konsequent auf die Lernziele ausgerichtet waren, sodass diese erreicht werden konnten (Abb. 4). Ebenfalls überaus positiv fielen auch die Antworten auf die Fragen nach der Wirkung der Kurse aus: Die Kurse boten für die meisten Teilnehmenden genügend Gelegenheit, sich mit dem Transfer in die Praxis auseinanderzusetzen (Abb. 5) Mehrheitlich wurde die Überzeugung geäussert, dass das Gelernte in den eigenen Unterricht einfliessen werde (Abb. 6). Diese Bescheinigung der Qualität der Kurse der PHGR ist für uns natürlich sehr erfreulich, und wir können nur hoffen, dass die Prognosen der Teil-

[1] Marie-Theres Schönbächler, Silvio Herzog, Walter Herzog und Susanne Rüegg: Evaluation eines personenorientierten Ansatzes der Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern, in: Beiträge zur Lehrerbildung, 20 (2), 2002, S. 227-234.

[2] Charles Landert: Lehrerweiterbildung in der Schweiz, 1999

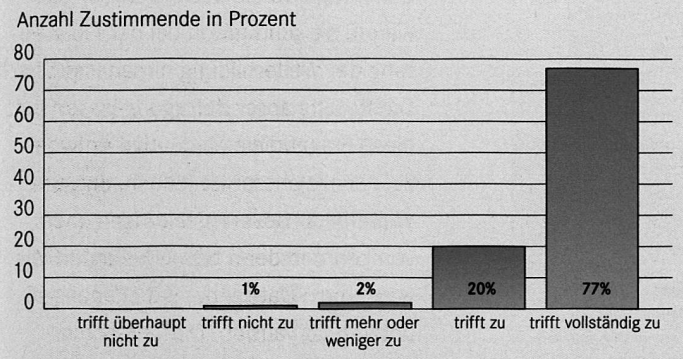

Abb. 1: Der Kursleiter/die Kursleiterin vermochte die Inhalte verständlich und anschaulich zu erklären

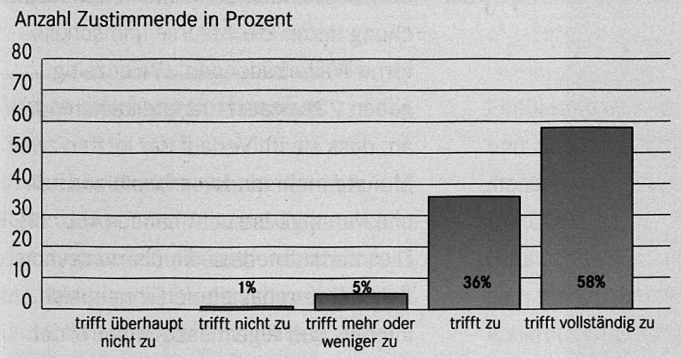

Abb. 2: Die Unterrichtsformen und Arbeitsmethoden haben geholfen, die Lernziele zu erreichen

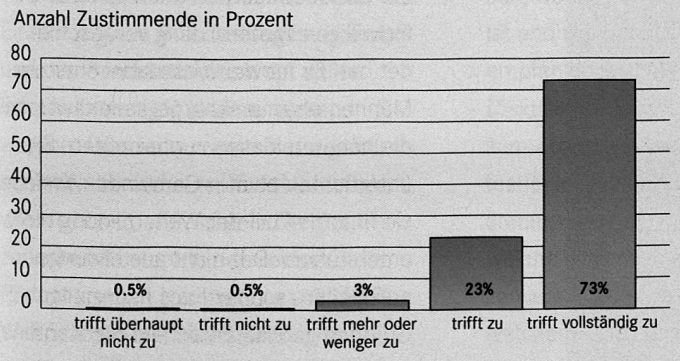

Abb. 3: Der Kursleiter/die Kursleiterin nutzte die Zeit gut aus (Effizienz)

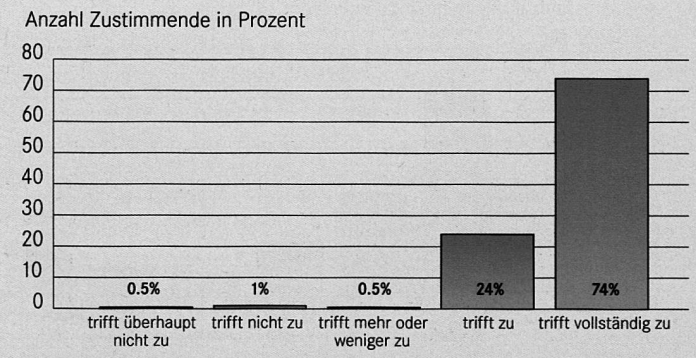

Abb. 4: Der Kurs war konsequent auf die Lernziele ausgerichtet, sodass diese erreicht werden konnten

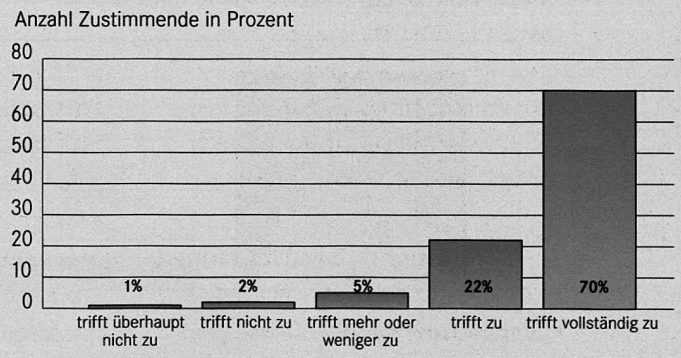

Abb. 5: Der Kurs bot genügend Gelegenheit, sich mit dem Transfer in die Praxis auseinanderzusetzen

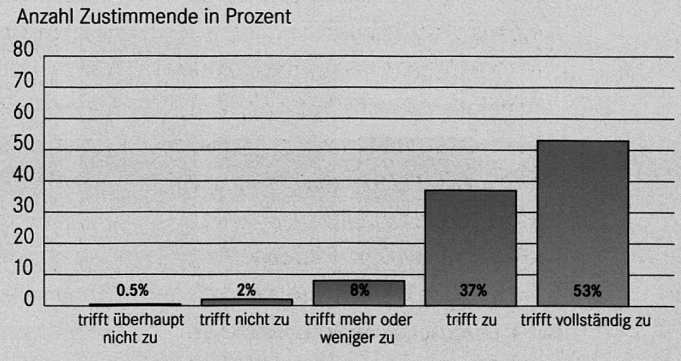

Abb. 6: Das Gelernte wird in meinen Unterricht einfliessen

nehmenden bezüglich der Umsetzung im Unterricht dann auch zutreffen.

Etwas nachdenklicher stimmen denn die folgenden Resultate der Erhebung, welche die Demografie der Teilnehmenden beleuchten. Die Weiterbildungskurse der PHGR werden überwiegend von Lehrpersonen des Kindergartens und der Unterstufe besucht. Je höher die unterrichtete Stufe, desto weniger besuchen Lehrpersonen unsere Weiterbildungen (Abb. 7) – obwohl wir das stufenübergreifende Angebot und die Angebote für die Mittel- und Oberstufe durchaus als attraktiv einschätzen. Bemerkenswert ist überdies, dass mindestens drei Viertel der Teilnehmenden Frauen sind (bei 15% der Fragebögen wurde diese Frage nicht beantwortet, was in der Abb. 8 nicht berücksichtigt

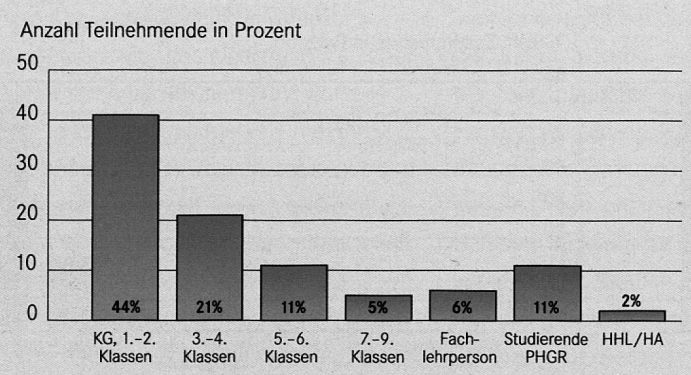

Abb. 7: Unterrichtsstufe, auf der die Teilnehmenden unterrichten

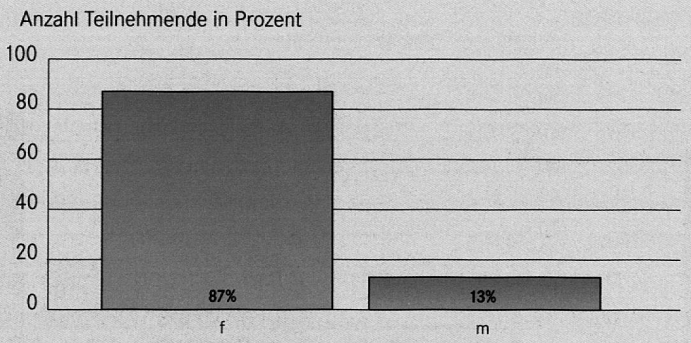

Abb. 8: Geschlecht der Teilnehmenden

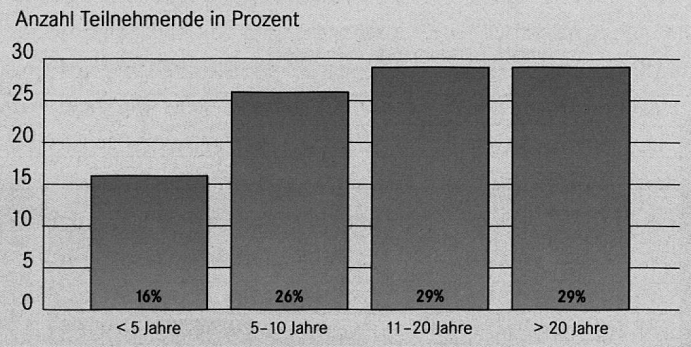

Abb. 9: Lehrerfahrung der Teilnehmenden

ist). Die Lehrerfahrung scheint dagegen keinen Einfluss auf das Interesse an Weiterbildung zu haben, sind junge und erfahrene Lehrpersonen doch recht gleichmässig anzutreffen (Abb. 9).

Da die Weiterbildungskurse seit 2004 zu kostendeckenden Preisen angeboten werden müssen, interessiert nun die Frage, wer die Kurse bezahlt. 74,1% der Teilnehmenden geben an, dass ihr Schulträger zwischen 80 und 100% der Kurskosten übernimmt und nur 19,7% geben an, dass sie den Kurs überwiegend selber bezahlen. Kann man also davon ausgehen, dass drei Viertel der Schulträger in die Lücke gesprungen wären, die der Kanton bei der Finanzierung der Weiterbildung hinterlassen hat? Die Resultate der Befragung lassen auf diese Frage keine eindeutige Antwort zu, naheliegender ist jedoch, dass die Weiterbildungsveranstaltungen eher von Lehrpersonen besucht werden, die von ihrem Arbeitgeber dabei finanziell unterstützt werden. Die Teilnehmerzahlen haben seit 2003 um ca. 50% abgenommen, und zwar unabhängig von der jährlich unterschiedlichen Beanspruchung durch Pflichtkurse und schulinterne Weiterbildungen. Gleichzeitig geben 72% unserer Kursteilnehmenden an, dass sie im Verlauf der letzten zwölf Monate mehr als zweieinhalb zusätzliche Kurstage besucht haben (Abb. 11). Dies bedeutet, dass die überwiegende Zahl der Kursteilnehmer(-innen) sich intensiv und regelmässig weiterbildet. Gleichzeitig kann man aber darauf schliessen, dass sich gegen die Hälfte der Bündner Lehrpersonen von der freiwilligen Weiterbildung verabschiedet hat. Es handelt sich dabei eher um Männer, eher um Lehrpersonen, welche die höheren Klassen unterrichten. Sie unterrichten eher in Gemeinden, welche sie finanziell bei der Weiterbildung nicht unterstützen. Der nicht aus bildungspolitischen, sondern aus finanziellen Gründen gefällte Entscheid des Kantons sich aus der Finanzierung der Lehrpersonenweiterbildung zurückzuziehen, zeitigt also bildungspolitische Folgen: er trägt tendenziell zu einer Entprofessionalisierung der Lehrpersonen der Mittel- bis Oberstufe in finanzschwächeren Gemeinden bei und mindert die Attraktivität des Lehrerberufes ebenda, worauf Männer besonders sensibel zu reagieren scheinen.

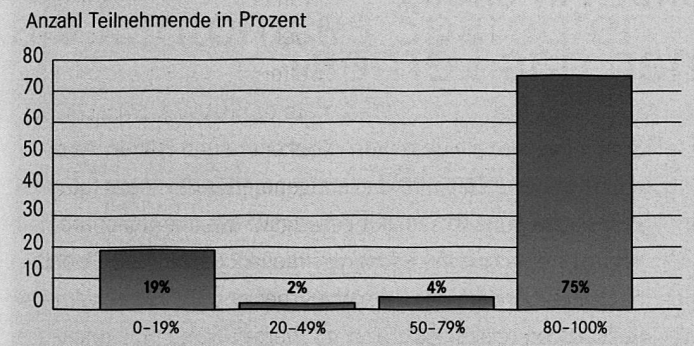

Abb. 10: Der Schulträger bezahlt ...% des Kursgeldes

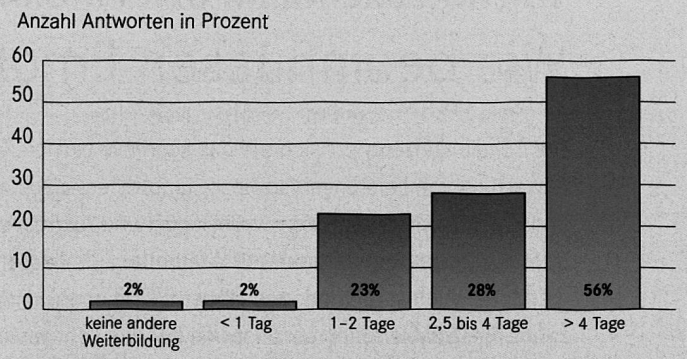

Abb. 11: Wie viel Zeit haben Sie in den letzten zwölf Monaten ausserhalb dieses Kurses für Weiterbildung aufgewendet?

Weiterbildungsoffensive

In den kommenden Jahren kommen Reformen auf die Volksschule zu, welche das System Schule überfordern könnten, wenn sie nicht mit grösster Sorgfalt und Umsicht eingeführt werden. Eine zusätzliche Fremdsprache in der Primarschule, die Erhöhung der Sprachkompetenz in Italienisch, die flächendeckende Einführung von Schulleitungen. HarmoS und das Sonderschulkonzept sollen innerhalb weniger Jahre umgesetzt werden. Dies ist nur mit einer eigentlichen «Weiterbildungsoffensive» möglich, wie sie etwa der Präsident der Schweizerischen Konferenz der Rektoren der Pädagogischen Hochschulen (COHEP), Willi Stadelmann allein für HarmoS propagiert. Diese Weiterbildungsoffensive kann nur fruchtbar werden, wenn sie auf allen Ebenen mitgetragen wird.

Wenn ich bei allen Akteuren eine Wunschliste einreichen dürfte, auf der steht, was sie zum Gelingen dieser Reformen beitragen könnten, sähe diese ungefähr so aus:

- Die EDK muss sich vermehrt auch um die praktischen Fragen der Einführung von HarmoS kümmern und die Weiterbildungsoffensive anstossen.
- Die COHEP bzw. die Pädagogischen Hochschulen müssen gemeinsam Weiterbildungskonzepte und konkrete Weiterbildungsangebote entwickeln.
- Die Erziehungsdepartemente müssen, wo dies noch nicht geschehen ist und wie bereits Charles Landert empfohlen hat, die kantonsinternen Diskussionen auf der Strategieebene zum Abschluss bringen. Sie müssen festlegen, wohin Schulentwicklung steuern soll, wer die Akteure sind, welche professionellen Kompetenzen ausgebildet werden sollen und in welchem Mass und vor allem welche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Sie müssen ebenfalls Einsichten aus der Organisationsforschung berücksichtigen, dass nämlich Innovationen stets auch Widerstände provozieren, die nur überwunden werden können, wenn Betroffene zu Beteiligten gemacht werden.
- Die Schulen müssen die pädagogische Führung übernehmen («Leading for Learning», wie etwa von Michael S. Knapp et al. beschrieben) und zu lernenden Organisationen werden. Das bedeutet, dass das Lernen aller an der Schule Beteiligten, also der Schülerinnen und Schüler wie auch der Lehrpersonen, der Schulleitungen und der Schulbehörden im Fokus der Organisation stehen muss.
- Die Lehrpersonen müssen sich stärker, als dies an manchen Schulen noch üblich ist, als Team verstehen. Sie müssen kooperieren und unter anderem professionelle Lerngemeinschaften bilden, welche gemeinsam Verantwortung für ihre Professionalität und ihre Weiterbildung übernehmen.
- Die Pädagogischen Hochschulen müssen auf den wachsenden Bedarf mit hochstehenden Weiterbildungen reagieren, sie müssen mit den Akteuren gemeinsam Angebote entwickeln, welche die Reformen und die sie tragenden Lehrpersonen stützen und stärken.

Im Kanton Graubünden sind erste, wichtige Schritte eingeleitet, zum Beispiel

VORTRAGSREIHE AN DER PH GRAUBÜNDEN IN CHUR

Wie beeinflussen Emotionen das Lernen?

Die Schule konzentriert sich auf das kognitive Lernen. Bei der Bewertung von Leistungen sowieso. Emotionen, also Freude und Frust, Lachen und Langeweile, Angst und Aggression treten in jedem Schulzimmer auf. Methoden, die Lernen über die Moderation von Emotionen steuern, sind noch wenig bekannt. Bei SchülerInnen genauso wie bei den Lehrpersonen werden sie teilweise auch als zu manipulativ abgelehnt. Dabei weiss jede Lehrperson: Emotionen beeinflussen das Lernen. Ein Witz kann Spannungen lösen, Musik und Bewegung verhindern das Absinken der Leistungskurve. Freude fördert die Motivation von innen. Prüfungsangst behindert die kognitiven Ressourcen.

Schon Pestalozzi wusste von «Kopf, Herz und Hand». Aber erst in neuerer Zeit wird diesem Thema wieder mehr forscherische Aufmerksamkeit gewidmet. Mit der geplanten Vortragsreihe holt die Pädagogische Hochschule ein Thema nach Graubünden, das Lernstrategien und die kognitiven Ressourcen beeinflusst.

Die Vortragsreihe: Neben professoralen Fachvorträgen stehen Ausstellungen und Kurzpräsentationen, ein Rennen mit Modellautos aus Abfall, ein Feuerwerk und der Clown Pello. Informationen zu den Veranstaltungen finden Sie in diesem Schulblatt unter der Rubrik «Agenda».

mit der Schulbeurteilung und -förderung und den darauf abgestimmten Angeboten zur Schulinternen Weiterbildung (SchiWe); oder mit den Masterstudiengängen «Schulische Heilpädagogik», welche die PHGR in Kooperation mit der Hochschule für Heilpädagogik Zürich in Chur anbietet. Die PHGR wird sich weiter bemühen, attraktive Angebote für alle Kategorien von Lehrpersonen anzubieten und zwar in zunehmendem Mass in Form von intensiveren Studiengängen (Zertifikatslehrgänge) und von Angeboten, die sich an Schulteams richten.

Kommen wir zum Schluss nochmal auf die Wirksamkeit von Weiterbildung zurück. Wir haben gesehen, dass die individuelle Weiterbildung durchaus wirkt, wenn auch die konkreten Auswirkungen auf den Unterricht eher gering sind. Die Wirkung ist eher auf einer Ebene der Persönlichkeitsbildung, des emotionalen Ausgleichs und der pädagogischen Professionalität zu suchen. Aus diesem Grund werden wir auch in Zukunft kurze Weiterbildungskurse anbieten – nicht zuletzt unsere traditionellen Sommerkurswochen, wo die Pflege der persönlichen Beziehungen und der Austausch unter den Lehrpersonen einen wichtigen Stellenwert haben.

Für die Unterrichts- und die Schulentwicklung scheinen jedoch Weiterbildungen von ganzen Schulteams, welche in ein Konzept der Schul- und Personalentwicklung eingebettet sind, mehr Erfolg zu versprechen. Hier sind insbesondere die Schulleitungen gefordert, zum Beispiel im Sinne des erwähnten «Leading for Learning» aktiv zu werden und die Weiterbildung der Lehrpersonen in die Schulkultur zu integrieren. Die PHGR ist gerne bereit, die Schulen entsprechend zu unterstützen.

Unterrichtshefte
Die bewährten, von Lehrkräften geschätzten Vorbereitungshefte.

Unterrichtsjournal
Jedes Jahr mit neuen Ideen und illustrierten Beiträgen. Komplett neues Design, mit Spiralbindung, neues Kalendarium: Jeder Tag ist bereits eingetragen, vom 1. August bis 31. Juli.

Notenhefte
für Schülerbeurteilung.

VERLAG FÜR UNTERRICHTSMITTEL DES CLEVS
6145 Fischbach, 041 917 30 30, Fax 041 917 00 14
e-mail: info@vfum.ch, www.unterrichtsheft.ch