

PH Zug

Bericht Senior Advisor

Ergebnisse der Auswertung von Kursbesuchen durch Senior Advisor (SeAd) 2019 und Vergleich zu den Vorjahren

Inhalt

1	Beschreibung der Vorgehensweise der Evaluation	3
2	Datenbeschreibung und Würdigung	6
2.1	Rolle der Senior Advisor (SeAd)	6
2.2	Rolle der Kursteilnehmenden (KT)	7
2.3	Rolle der Kursleitenden (KL)	9
2.4	Makroebene/Leitung W&B	10
2.5	Vergleich der Daten bezogen auf die Systemdimensionen	11
3	Würdigung der Evaluation und Ausblick	13
4	Literatur.....	15

Die Weiterbildung & Beratung (W&B) der PH Zug führt seit Beginn des Schuljahres 2015/16 das Projekt «Senior Advisor» (SeAd) durch, bei dem erfahrene, pensionierte Schulfachleute Angebote der W&B besuchen. An je einer Tagessitzung haben die SeAd ihre Erfahrungen zu den Angebotsbesuchen im jeweils laufenden Angebotsjahr ausgewertet. Damit liegen nun insgesamt vier Auswertungen vor.

Der vorliegende Bericht stellt die Rückmelde-Ergebnisse der vierten Sitzung dar und zieht Vergleiche zu den Evaluationsergebnissen der drei vorangegangenen Auswertungssitzungen. Zudem greift er die Diskussion der SeAd zu den Ergebnissen auf.

Pro Angebotsjahr finden jeweils 10 - 30 Angebotsbesuche statt.

1 Beschreibung der Vorgehensweise der Evaluation

Der Auswertung wurde das nachfolgend dargestellte Systemmodell nach Klaus Türk zu Grunde gelegt.

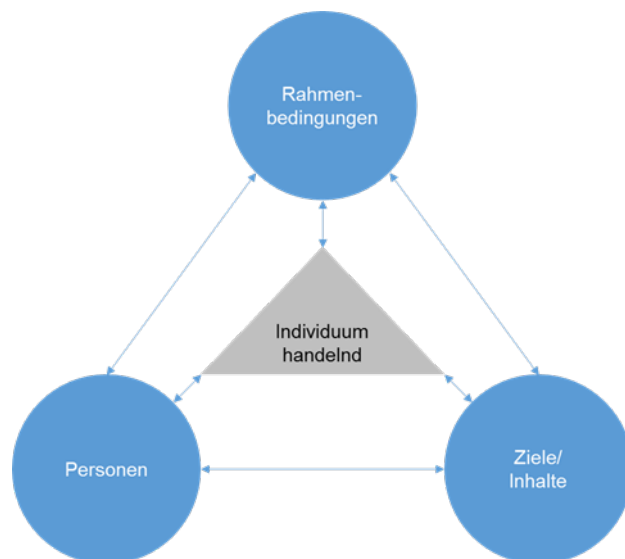


Abb. 1: Darstellung des Systems nach Türk (1976)

Das Systemmodell differenziert in: Handlungsebene | Rahmenbedingungen | Personenebene | Ziel-/Inhaltsebene.

Die Auswertung wurde in vier Arbeitsschritte unterteilt. Die Arbeitsschritte fokussierten auf die beteiligten Hauptakteure im System Weiterbildung und im Projekt SeAd: *Senior Advisors (SeAd)*, *Kursteilnehmende (KT)*, *Kursleitende (KL)* und *Leitung Weiterbildung (Leitung W&B)*. Das Systemmodell wurde jedem einzelnen Arbeitsschritt hinterlegt; d.h. die vier Arbeitsschritte stellen eine Staffelung dar, die ansatzweise wie folgt abgebildet werden kann:

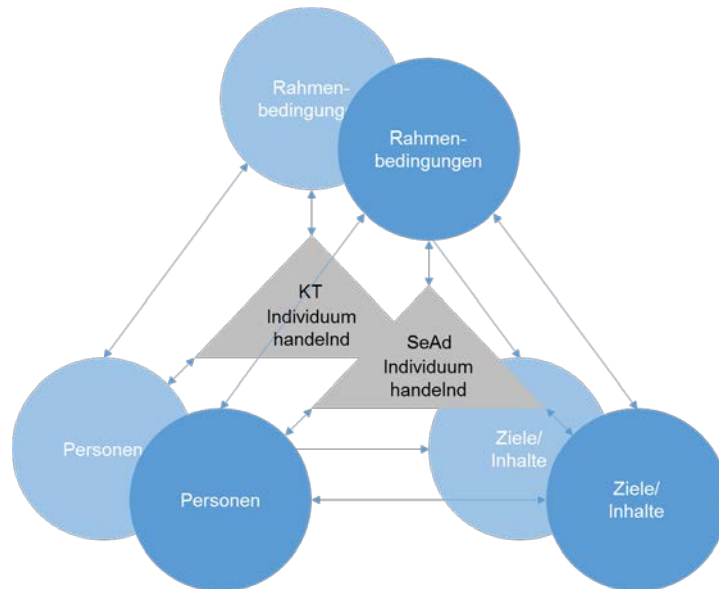


Abb. 2: Ansatzweise Darstellung der Staffelung der Evaluationsschritte

Für die einzelnen Arbeitsschritte wurden Stichworte aus Steuerungsunterlagen (Ansprüche an die Gestaltung von WB-Angeboten (2014), Qualitätskriterien im Kontext von Weiterbildung und Individuelle und institutionelle Weiterbildung initiieren, planen und steuern (2013), Qualitätskriterien im Kontext von Weiterbildung (2012)) zur Verfügung gestellt. Die Stichworte sind auf verschiedenfarbige Zettel geschrieben. Die Farben sind unterschiedlichen Dimensionen im System (Handlungsebene | Rahmenbedingungen | Personenebene | Ziel-/Inhaltsebene) zugeteilt. So können die Aussagen einzelnen Systemdimensionen zugeordnet werden. Zudem konnten auch eigene Stichworte eingebracht und zusätzliche Stichworte während den Präsentationen hinzugefügt werden. Die SeAd schätzten die Stichworte ein und legten sie im unten beschriebenen Koordinatennetz ab. Die Einschätzung erfolgt auf Grund der gemachten Beobachtungen bei den Angebotsbesuchen und unter reflektierter Bezugnahme auf das eigene Berufswissen als Fachperson der Schule. So wird auch implizites Berufswissen als Referenz für die Einschätzungen einbezogen. Die Einschätzungen werden im Tandem oder zu Dritt besprochen. Damit konnte die Individualperspektive der Einschätzungen bereits in einem ersten Arbeitsschritt zu einer ersten Verdichtung gebracht werden.

Als Einschätzungsfeld wurde ein Koordinatennetz mit den Dimensionen Bedeutung der Thematik im Kontext W&B und Grad der Umsetzung/Realisierung der Idee benutzt.

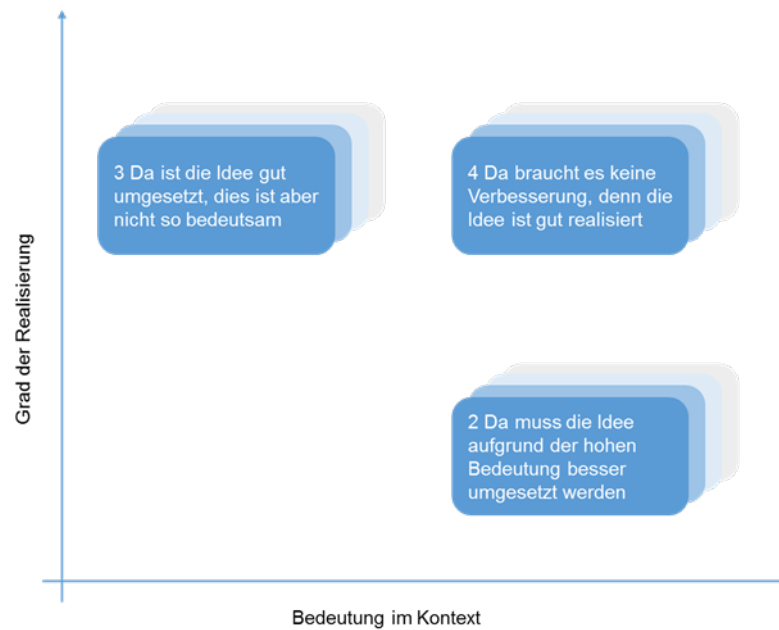


Abb. 3: Koordinatennetz für die Einschätzung von Stichwortaussagen

Nach der Einordnung der Zettel auf dem Koordinatenfeld erfolgte eine mündliche Präsentation und Diskussion der Einschätzungen. Dies erlaubt, einzelnen Stichworten und deren Positionierung konkrete Aussagen der SeAd zu hinterlegen. Durch die Würdigung aller eingebrachten Zettel und die Diskussion konnte eine weitere Verdichtung der Aussagen erreicht werden.

2 Datenbeschreibung und Würdigung

Die Datenbeschreibung fokussiert zuerst auf die Gruppen der Hauptakteure: SeAd, Kursteilnehmende, Kursleitende und Leitung W&B. Diesen Beschreibungen wird je ein Vergleich zu den Auswertungsdaten von 2016 bis 2018 angefügt. Daraufhin folgt ein Abschnitt mit einer Würdigung der Daten und ein Abschnitt mit Hinweisen zu Fragen für die Weiterentwicklung des Modells SeAd und für die Leitung W&B PH Zug. Dies ergibt folgende Gliederung der Unterkapitel:

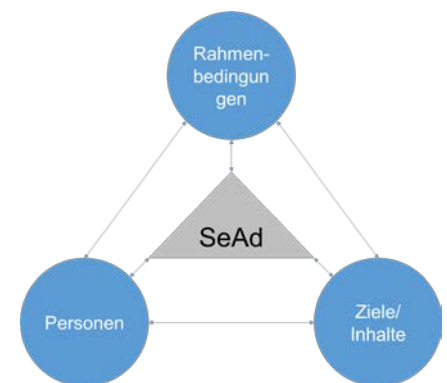
Stichworte aus den Steuerungsunterlagen der W&B | Handlungsebene | Rahmenbedingungen | Personenebene | Ziel-/Inhaltsebene | Vergleich | Kurze Würdigung | Weiterentwicklung/Fragen.

2.1 Rolle der Senior Advisor (SeAd)

Die SeAd entwickelten die **Stichworte** zur eigenen Tätigkeit in Tandems.

Dazu gehören:

- *Handlungsebene*: Rolle SeAd/Fachexperte, Vorgehensweisen, Rollenkonflikte
- *Rahmenbedingungen*: Rückmeldemöglichkeiten, Reichweite der Aussagen bezogen auf Umfang besuchter Angebote, Administration, Einführung in die Tätigkeit SeAd
- *Personenebene*: Offene Begegnungen, Beteiligte gehen auf SeAd ein, gute Kontakte, Widerstände
- *Ziel-/Inhaltsebene*: geklärte Aufgabe, Nachhaltigkeit, gute Inhalte



Die Stichworte werden in den Segmenten «bedeutungsvoll und gut realisiert» und «bedeutungsvoll mit Verbesserungsbedarf» eingeordnet und beziehen sich vorwiegend auf die eigene Rolle als SeAd und die Rahmenbedingungen.

Handlungsebene

Die SeAd fühlen sich in den Angeboten willkommen und erfahren offene Begegnungen und Wertschätzung. Sie fühlen sich handlungsfähig und handhaben teilnehmende Beobachtung und Feedbacks.

Zielebene

Die Rollenklärung und damit verbunden die Zielklärung werden als permanenter Bedarf angesprochen. Die SeAd werden mitunter auch als Fachexperten gesehen und erfahren, dass sich beim Eingehen auf diese Rollenmöglichkeit Rollenkonflikte ergeben.

Es kommt die Frage auf, wieweit durch die Auswahl der Angebote, die ganze W&B durch die SeAd abgedeckt würde.

Rahmenbedingungen

Es wird angeregt für die Einführung der SeAd in die Tätigkeit Gespräche unter den SeAd anzuregen. Die Administration W&B wird positiv erwähnt.

Vergleich

Im Vergleich zu den früheren Berichtsjahren verlagern sich die Stichworte mehrheitlich in den positiven Quadranten im Koordinatennetz. Die Akzeptanz und Wertschätzung der SeAd hat sich gut eingestellt. Die klare Kommunikation zur Rolle SeAd muss weiterhin beachtet werden. Die Handlungsmöglichkeiten der SeAd scheinen etabliert zu sein und werden kaum mehr thematisiert. Der Austausch unter den SeAd über die Tätigkeit wird angeregt und besonders für die Einführung von neuen SeAd vorgeschlagen.

Kurze Würdigung

Die Ergebnisse aus den vier Auswertungen deuten darauf hin, dass sich der Einsatz von SeAd konsolidiert hat. Die SeAd nehmen sich in ihrer Rolle als inhaltlich handlungsfähig und akzeptiert wahr und verfügen über etablierte Handlungsweisen (u.a. Feedback geben).

Die Kursleitenden und -teilnehmenden zeigen sich gegenüber den SeAd offen und positiv. Dennoch muss die Rollenklärung permanent geleistet werden. Es zeigt sich, dass Rollenkonflikte beachtet und vermieden werden müssen. Die Rolle muss auf «critical friend» ausgerichtet sein und darf nicht auf Erwartungen hinsichtlich Experten- oder Autoritätspersonen aufgreifen.

Besonders in den Diskussionen der Einschätzungen kommt zum Ausdruck, dass der Referenzrahmen für die Einschätzungen auch die Berufserfahrungen der SeAd einschliesst. Damit reichen die Aussagen über objektivierte Kriterien hinaus und können auch implizite Bereiche der W&B sichtbar machen.

Neben der Evaluationstätigkeit sollte unter den SeAd auch ein Austausch über die Ausübung der SeAd-Tätigkeit gepflegt werden (besonders bei Neueinführungen).

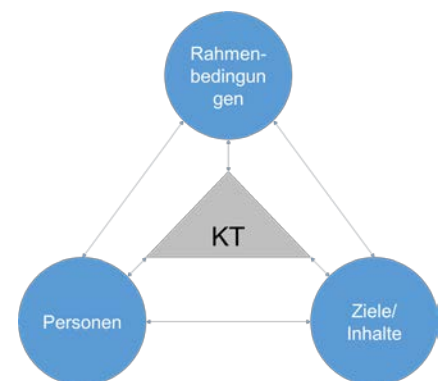
Weiterentwicklung/Fragen

- Informationsbedarf betreffend dem Modell SeAd und den Evaluationsergebnissen für die beteiligten Ebenen
- Rolle der SeAd permanent beachten und klären
- Einführung von SeAd besonders beachten

2.2 Rolle der Kursteilnehmenden (KT)

Stichworte aus den Steuerungsunterlagen

- *Handlungsebene*: Handeln können, «aktives» Wissensmanagement, Auseinandersetzung mit Kompetenzen und Potentialen, Reflexion Angebotsinhalte und eigene Praxis, Dokumentation Lernergebnisse, Einschätzung Reichweite, Selbstverantwortung, eigene Planung, eigenes Material mitbringen, «Teilgebende»
- *Rahmenbedingungen*: Arbeitsbedingungen, Teilnahmedisziplin
- *Personenebene*: Befinden, Teamverständnis
- *Ziel-/Inhaltsebene*: Berufliche Perspektive und Kohäsion angehen, Ausrichtung auf Schulentwicklung, Ausrichtung auf Team und Umsetzung, Ausrichtung auf Theorie (Wissenschaft) und Praxis, Zielerreichung



Die Rückmeldungen werden fast ausschliesslich im Quadranten «gut realisiert» und «wichtig» eingeordnet. Selbstverantwortung und Einbringen von eigenen Ideen, Fällen und Erfahrungen mitbringen sind im Quadranten wichtig und weniger realisiert angeordnet. Zu den Rahmenbedingungen und der Personenebene gibt es wenige Nennungen.

Handlungsebene

Die gewählten Stichworte deuten auf aktives Handeln, Umgang mit Feedback, Auseinandersetzung mit den Zielsetzungen und Reflexion hin. Die Teilnehmenden sind motiviert, jedoch auch gefordert. Die SeAd glauben feststellen zu können, dass man spürt, dass die Weiterbildung freiwillig ist, denn sie erkennen einen Willen der KT mehr lernen zu wollen.

Die SeAd beobachten, dass Kursteilnehmende wenig eigene Ideen, Fälle und Erfahrungen mitbringen und so die Rolle als «Teilgebende» eher eingeschränkt bleibt.

Zielebene

Etwas weniger gut realisiert (immer noch im Quadranten gut realisiert) werden Stichworte wie Zielerreichung, Theoriebezug und Ausrichtung auf Schulentwicklung eingestuft.

Personenebene

Das Befinden der KT und deren Umgang untereinander wird positiv eingeschätzt und das Teamverständnis in den Angeboten wird positiv erwähnt.

Rahmenbedingungen

Es wird festgestellt, dass Teilnehmende frühzeitig die Angebote verlassen und die Frage nach den Bedingungen der Teilnahme gestellt.

Vergleich

Es werden zusehends weniger Stichworte in den Quadranten «wenig realisiert» platziert. Besonders die Stichworte zur Erreichung der Ziele werden stärker im Quadranten gut realisiert und wichtig angebracht. Die «Verknüpfung Theorie/Wissenschaftlichkeit» mit den Angebotsinhalten scheint zunehmend unbefangener integriert zu werden. Die Ausrichtung auf «Handeln können» wird bei allen Evaluationen hervorgehoben. Die Verbindung zu Reflexion und Schulentwicklung scheinen im Unterschied zu früher selbstverständliche vollzogen zu werden. Damit scheint sich das Spannungsfeld zwischen persönlichen Interessen und Interessen der Schulentwicklung eher zu verringern.

Kurze Würdigung

Die Einschätzungen weisen zunehmend auf breitere Aktivitäten der KT hin und eine unbefangene Integration der Metaebene (Schulentwicklung, Theoriebezug).

Der Anspruch auf «Mitbringen von Unterlagen» kommt als neue Erwartung auf und richtet sich auch nach dem Anspruch aus, dass die Kursteilnehmenden «Teilgebende» werden sollten.

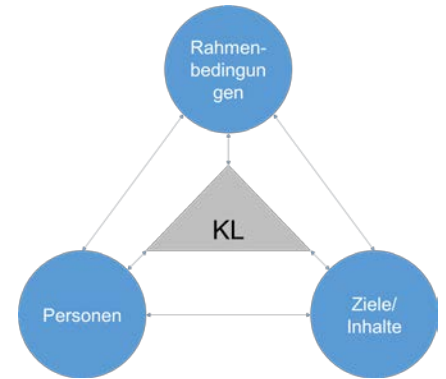
Weiterentwicklung/Fragen

- Die KT sind weiterhin zu unterstützen, die Angebotsinhalte und eigenen Erfahrungen («Lernquelle Arbeit») zu verbinden. Dabei soll die eigene Berufsidentität und -karriere weiterentwickelt werden. Die Option «Teilgebende» muss weiterentwickelt werden.
- Die positiven Effekte der Gruppendynamik (Teamverständnis) sind weiter zu pflegen und zu unterstützen.

2.3 Rolle der Kursleitenden (KL)

Stichworte aus den Steuerungsunterlagen

- *Handlungsebene*: Wissenschaftlichkeit, Expertise, Anschluss Vorwissen, Transferorientierung, Verbindung Individuum und Team, Transfer Angebotsinhalte auf den Arbeitsplatz, verständlich, prägnant, Rollendifferenzierung
- *Rahmenbedingungen*: Einbettung in kantonale Schulentwicklung, abwechslungsreiche Formate, Input, Erprobung, Reflexion
- *Personenebene*: positives Klima
- *Ziel-/Inhaltsebene*: Transferorientierung, Kompetenz-(Schul-)/Entwicklungsorientierung, Einordnung in Schulentwicklung



Die Stichworte sind fast alle im Quadranten «gut realisiert» und «wichtig».

Handlungsebene

Die Stichworte zu den KL deuten auf hohe persönliche Kompetenz und eine hohe Expertise der Kursleitenden hin. Sie sind verständlich und prägnant.

Es wird eine Wissenschafts- und Transferorientierung festgestellt, sowie das Bestreben nach Verknüpfung der Angebotsinhalte mit dem Arbeitsplatz der Teilnehmenden. Zudem wird wahrgenommen, dass die Kursleitenden ihre Rolle mit einer guten Flexibilität gestalten.

Rahmenbedingungen

Die Beobachtungen deuten auf abwechslungsreiche Weiterbildungsformen hin und eine gute Verbindung von Input, Erprobung und Reflexion. Die Formate werden in einer grösseren Verschiedenheit beobachtet, angepasst auf die Zielsetzungen der Angebote (Vermittlung oder Selbstaktivität im Vordergrund).

Zielebene

Die Beobachtungen weisen darauf hin, dass die KL ihre Angebote auf Kompetenzentwicklung und Transfer ausrichten. Zudem wird eine Orientierung an allgemeinen Schulentwicklungsfragen festgestellt.

Personenebene

Das Angebotsklima wird jeweils als positiv wahrgenommen. Daneben werden zur Personenebene wenige Stichworte aufgeführt.

Vergleich

Die KL werden in allen Beobachtungsperioden als kompetent eingeschätzt und es wird ein Einsatz von abwechslungsreichen und treffenden Formaten festgestellt.

Die früher festgestellte Spannung zwischen Teilnehmendenbedürfnissen (auf praktische Anwendung ausgerichtet) und den Anforderungen der Wissenschaftsorientierung und Schulentwicklung scheint in den letzten beiden Evaluationen kaum mehr auf.

Kurze Würdigung

Die Auswertung weist auf gut handlungsfähige und kompetente KL hin.

Die Verbindung Teilnehmendenbedürfnisse zu Anliegen der Wissenschaftsorientierung und Schulentwicklung scheint unbefangener und besser zu gelingen als zu Beginn der Erhebungen.

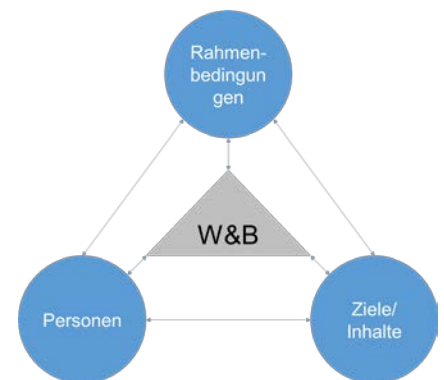
Weiterführende Fragen

In der Diskussion wird die Frage aufgegriffen, welche Implikationen die stärkere Aktivierung der Kursteilnehmenden («Teilgebende») auf die Rolle der Kursleitenden haben werde und wie diese Thematik für die Kursleitenden aufzugreifen sei.

2.4 Makroebene/Leitung W&B

Stichworte aus den Steuerungsunterlagen

- *Handlungsebene*: Anerkennung der Öffentlichkeit
- *Rahmenbedingungen*: Einbettung; systematisch aufbauend, Angebotsadministration, vielfältige, abwechslungsreiche Formate
- *Personenebene*: Einbezug Vorwissen, Berufsbiographie
- *Ziel-/Inhaltsebene*: Nachhaltige Wirkung, Angebotskonzept und Ausrichtung, Multiplikatoreneffekt, bedeutungsvolle, relevante Inhalte



Die SeAd machen über ihre Angebotsbesuche indirekt auch Wahrnehmungen zur Leitung W&B. Diese Wahrnehmungen fokussieren vorwiegend auf die Zielebene und auf die Rahmenbedingungen der angebotenen Weiterbildung.

Handlungsebene

Die Angebote werden als auf die Teilnehmendenbedürfnisse ausgerichtet wahrgenommen. Die SeAd nehmen wahr, dass ihre Besuche als Zeichen der Aufmerksamkeit der Leitung W&B wahrgenommen werden. Das Thema, Anerkennung der W&B in der Öffentlichkeit wird als wichtig aber wenig realisiert eingeschätzt.

Die SeAd erkennen, dass die Absicht, die Teilnehmenden stärker in das Angebotsgeschehen einzubeziehen, Wirkung zeigt. Sie diskutieren diese Zielsetzung als wertvoll.

Zielebene

Die SeAd schätzen, dass die Leitung W&B bedeutsame und relevante Inhalte mit nachhaltiger Wirkung für die Weiterbildung auswählt. Dabei erkennen die SeAd eine Ausrichtung der Angebotskonzepte auf die kantonale Schulentwicklung.

Die SeAd fragen sich, wie die Nachhaltigkeit der Weiterbildung überprüft werden könne und wie die Angebotsinhalte über Multiplikatoren weitere Verbreitung finden könnte.

Rahmenbedingungen

Die Leistung der Angebotsadministration, die Bedürfnisorientierung und systemisch aufbauende Einbettung der Angebote werden als gut eingeschätzt.

Die SeAd diskutieren die Möglichkeit der Einrichtung einer Themenplattform (eine solche wird von Seiten der W&B aufgebaut).

Kurze Würdigung

Die Leitung W&B erscheint in den Einschätzungen als positiv. Die Entwicklungsabsichten des Einbezugs der Teilnehmenden erscheinen im Feld wirksam und beobachtbar zu werden.

Vergleich

Das W&B-Angebot wird durchgehend als attraktiv und die Zielerreichung als gut eingeschätzt, ebenso die Angebotsadministration.

Die Rahmenbedingungen der W&B können als gut und konsolidiert betrachtet werden. Eine Entwicklung hin zu mehr Teilnehmendenorientierung scheint im Gange zu sein.

Weiterentwicklung/Fragen

Implikationen der verstärkten Teilnehmendenorientierung auf allen Ebenen beachten (z.B. Mitbringen von eigenen Unterlagen, Arbeitsweisen der Kursleitenden).

2.5 Vergleich der Daten bezogen auf die Systemdimensionen

a) Handlungsebene

Die SeAd scheinen laut ihrer Einschätzungen gut handlungsfähig zu sein. Um Rollenkonflikte zu vermeiden muss die Position als «critical friend» eingehalten werden. Das Selbstverständnis für den Einsatz hat sich konsolidiert.

Die Kursteilnehmenden (KT) scheinen ihr «Handeln» zunehmend auch auf übergeordnete Ziele wie Reflexion oder Auseinandersetzung mit der Schulentwicklung auszurichten. Zu dem wird eine verstärkte Wahrnehmung der Teamorientierung und der Selbstverantwortung wahrgenommen.

Die Kursleitenden (KL) werden als kompetent und handlungsfähig wahrgenommen. Die Ziele «Schulentwicklung», «Theorie – Praxisbezug» und «Kompetenzförderung» können gegenseitig zunehmend besser integriert werden. Die KL zeigen sich in der Angebotsdurchführung flexibel.

Kurze Würdigung

Die Handlungsebene erscheint bei allen Akteuren positiv. Die Orientierung der Handlungen an Fragen der Metaebene (und damit der Steuerungsunterlagen der W&B) betreffend Schul- und Personalentwicklung scheinen gemäss den Einschätzungen der SeAd in einer positiven Entwicklung zu stehen. Dies gilt auch für die Kursleitenden. Es scheint, dass die Ausrichtung auf Schulentwicklung, die Wissenschaftsorientierung, die Vermittlung der Kursinhalte und die Bedürfnisse der KT stärker in Übereinstimmung gebracht werden können und sich Spannungen zwischen diesen Ausrichtungen verringern.

Die Ziele und Absichten der Leitung W&B, wie sie in Steuerungspapieren dargelegt sind, werden gemäss Einschätzungen der SeAd mehrheitlich erreicht. Besonders in den neueren Erhebungen wird eine Zunahme an Teilnehmendenmitverantwortung festgestellt.

Weiterentwicklung/Fragen

- Bei den Kursteilnehmenden ist die Integration von Interesse am Thema verbunden mit dem Einbezug der Metaebene (Schulentwicklung) weiterhin im Blickfeld zu behalten.
- Die Partizipation auf allen Ebenen ist weiterhin mit geeigneten Rahmenbedingungen zu stützen.
- Spannungen und Ambivalenzen in den unterschiedlichen Wissensformen (u.a. Berufswissen, Theoriewissen) und den Handlungsebenen einzelner Akteure sind möglichst konstruktiv und niederschwellig (ohne besondere Autoritätsbezüge) zu bearbeiten.
- Wie kann die Überzeugung gestärkt werden, dass in der Handlungsebene aller Akteure ein gemeinsames natürliches Interesse und ein Potential für die Entwicklung der Schule liegt?
- Beachtung von «Follow up» und Teamressourcen.
- Neue (aktivierendere) Formate für die Unterstützung der Teilnehmendenorientierung sind zu fördern.

b) Zielebene

Die SeAd beschreiben die Ziele des Modells SeAd positiv und als erreichbar.

Bei den Rückmeldungen zu den KT scheint auf, dass die Zielsetzungen und Metaebene (Wissenschaftlichkeit, Persönlichkeitsentwicklung, Selbstverantwortung oder Auseinandersetzung mit Schulentwicklung im Team) zunehmend beachtet werden.

Die KL scheinen ihre Zielsetzungen neben den engeren Angebotszielen auf die Anliegen der Schulentwicklung auszurichten. Sie berücksichtigen dabei den theoretischen Hintergrund ihrer Themen.

Bei der Leitung W&B scheint auf, dass die intendierten Ziele grossteils erreicht werden und dass die angebotenen Inhalte «bedeutsam, relevant» sind.

Kurze Würdigung

Die ausgewerteten Beobachtungen zur Zielebene weisen auf die Entwicklung hin, dass Aspekte der Reflexion und Schulentwicklung zunehmend Beachtung finden.

Die KL sind kompetent und reagieren flexibel.

Das Angehen der Zielerreichung der Leitung W&B wird als gut gewichtet. Die Frage nach den Multiplikatoreffekt (Follow up, Teamorientierung und Einbezug Schulleitung) ist weiterhin zu beachten.

Weiterentwicklung/Fragen

- Wie kann die Integration der Zieldimension (u.a. Schulentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung) bei allen Akteuren in der Breite, wie es die Steuerungspapiere vorsehen, weiterhin gestützt werden?
- Wie ist das «Follow up» auszurichten?

c) Rahmbedingungen

Die Rahmenbedingungen für die SeAd werden mehrheitlich positiv eingeschätzt. Die Frage nach der hinreichenden Information zum Projekt wird immer wieder aufgegriffen und weist auf eine permanente Aufgabe hin.

Bei den KT erscheinen kaum Stichworte zu Rahmenbedingungen.

Bei den KL fokussieren die Stichworte zu den Rahmenbedingungen vorwiegend auf die abwechslungsreiche, gute Gestaltung der Angebote.

Der Leitung W&B attestieren die positionierten Zettel eine gut ausgeführte Administration und eine aufbauende Einbettung der Angebote.

Kurze Würdigung

Die Rahmenbedingungen der Rolle der SeAd scheinen im Verlauf des Projekts für die Teilnehmenden geklärt zu sein.

Die Nennungen der Rahmenbedingungen der Leitung W&B richten sich auf die gute Administration aus.

Über diese Feststellungen hinaus gibt es kaum Bemerkungen zu den Rahmenbedingungen. Es kann gefolgert werden, dass die Rahmenbedingungen für W&B gut etabliert sind.

Weiterentwicklung/Fragen

Weitere Informationstätigkeit zum Projekt SeAd.

d) Personenebene

Obwohl abnehmend wird auch in der 4. Evaluation angeführt, dass die SeAd teils als Inspektoren oder als Experten wahrgenommen würden.

Die gewählten Stichworte weisen sonst darauf hin, dass die Angebote der W&B in der Regel in einem guten Klima stattfinden und dass eine aktive Auseinandersetzung mit Heterogenität angegangen wird. Die Zahl von Stichworten zur Personenebene sind in den 4 Evaluationsdokumentationen abnehmend.

Kurze Würdigung

Das Auftreten der SeAd führt zu einer gewissen Verunsicherung. Die Besuche werden oft auch als besondere Aufmerksamkeit und Wertschätzung der Institution gegenüber der Weiterbildung der Kursteilnehmenden gewertet.

Das Befinden der KT ist gut und in den Angebotsgruppen gibt es meistens ein positives Gruppenklima. Es darf angenommen werden, dass alle Ebenen gegenseitig einen konstruktiven, guten Umgang pflegen.

3 Würdigung der Evaluation und Ausblick

Die Evaluation ist als Ergänzung zu anderen Qualitätsmanagement-Massnahmen zu sehen. Sie gibt Hinweise, dass in der Angebotsdurchführung eine Entwicklung beobachtbar ist. So scheint sich u.a. der Umgang mit Ansprüchen der Schulentwicklung und der Theoriebasierung zunehmend zu etablieren. Zudem scheint sich die Teilnehmendenorientierung zusehends zu verstärken.

Ein Vergleich der bisherigen Auswertungsberichte mit Grundsatzdokumenten der W&B (*Ansprüche an die Gestaltung von WB-Angeboten (2014)*, *Qualitätskriterien im Kontext von Weiterbildung und Individuelle und institutionelle Weiterbildung initiieren, planen und steuern (2013)*, *Qualitätskriterien im Kontext von Weiterbildung (2012)*) zeigt, dass viele der formulierten Zielsetzungen erreicht werden. Es fallen aber auch besondere Herausforderungen auf:

- Die Selbständigkeit der Teilnehmenden steht in einer Spannung zum Angebotsgeschehen und zur Handlungsorientierung der Teilnehmenden in den Angeboten. Die «Teilnehmendenorientierung» erfordert die stärkere Entwicklung von eigenen Aktivitäten der Kursteilnehmenden und die Nutzung dieser Aktivitäten durch die Kursleitenden.
- Es scheinen Spannungen zwischen Teamverantwortung, der Mitsteuerung durch die Schulleitungen und der Selbständigkeit der Teilnehmenden (und Ownership des Prozesses) auf. Hier gibt es Spannungen zum Grundlagenpapier «Qualitätskriterien im Kontext von Weiterbildung, 2012».
- Der Sachverhalt von verschiedenen Wissensformen scheint wenig geklärt zu sein (u.a. Wissen aus der Lernquelle Arbeit und theoretisches Referenzwissen).

Die Ergebnisse der Auswertung wurden der Kaderbildung für die Weiterbildung zugestellt. Sie flossen auch ins Konzept für die Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Lehrplan 21 ein. Bei der Umsetzung des Lehrplan 21 wird die Ownership stark auf die Verantwortung der Schulen und der einzelnen Lehrkräfte angelegt. Das Projekt SeAd fokussiert im nächsten Schuljahr auf die Thematik Lehrplan 21.

Es zeigt sich, dass die Rolle der SeAd strikte als nicht in der Linie angeordnete Rolle, sondern als «critical friend» angelegt sein muss.

*Arnold Wyrsh
André Abächerli*

Zug, 3. September 2019

4 Literatur

Türk, Klaus (1976): Grundlagen einer Pathologie der Organisation. Stuttgart, Ferdinand Enke Verlag.

Weiterbildung & Beratung, PH Zug (2014): Ansprüche an die Gestaltung von WB-Angeboten.

Weiterbildung & Beratung, PH Zug (2013): Individuelle und institutionelle Weiterbildung initiieren, planen und steuern.

Weiterbildung & Beratung, PH Zug (2012): Qualitätskriterien im Kontext Weiterbildung.