

Rezensionen / recensions / recensioni

Rüegg Susanne (2000). *Weiterbildung und Schulentwicklung. Eine empirische Studie zur Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern* (2000). Bern/Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag (Reihe Explorationen). 338 Seiten.

Die Wichtigkeit von Weiterbildung wird allenthalben betont, auch und gerade für Lehrerinnen und Lehrer. Der Kanton Bern hat Fakten geschaffen und Weiterbildung zu einem obligatorischen Bestandteil der Berufstätigkeit von Lehrkräften in den Schulen gemacht. Susanne Rüegg hat sich in ihrem Dissertationsprojekt die Aufgabe gestellt, die zu erwartenden Spannungen bei der Umsetzung eines solchen Gesetzes zu erforschen. Konkret sollen die Auswirkungen von schulinterner Fortbildung auf die Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern erforscht werden. Im Sinne von kontrastierenden Bedingungen wurden dafür zwei Schulen ausgesucht, die sich hinsichtlich der Auswahl schulinterner Fortbildungen unterschieden: Eine der Schulen wählte ergänzend die Inanspruchnahme von Beratungen für das Kollegium. Da in den allgemeinen Diskussionen um Schulentwicklungen immer betont wird, wie wichtig eine unterstützende Beratung für die jeweiligen Schulen sei, lässt sich vermuten, dass in einer Schule, die solche Beratungen nutzt, eine bessere Zusammenarbeit erreicht werden kann.

Susanne Rüegg hat methodisch mit einer Kombination verschiedener Methoden gearbeitet: Sie hat zu Beginn des Umsetzungsprozesses der Fortbildungen und erneut nach zwei Jahren alle Lehrkräfte in den beiden Schule standardisiert befragt. Dazwischen wurden Interviews mit den Lehrpersonen sowie Feldbeobachtungswochen bzw. -tage durchgeführt. In einer Grafik (S. 59) wird der komplexe Forschungsprozess anschaulich verbildlicht.

Im ersten Teil der Arbeit wird die theoretische Grundlegung des Verhältnisses von Schulentwicklung und Weiterbildung aufgerollt. Dabei wird bereits an dieser Stelle deutlich, dass die Verordnung von schulinterner Weiterbildung allein nicht reicht, um Schulentwicklungsprozesse zu fördern. Die Empfehlungen, wie sie z.B. von Andy Hargreaves gegeben wurden – wie Lernportfolios für Lehrer, Evaluationen, Forschung und professionelle Unterstützung (S. 49) – sind im Umsetzungsprozess in Bern alle nicht beachtet worden (S. 50). Insofern zeigt die empirische Arbeit eher einen Prozess des Scheiterns bzw. des Zu-kurz-Greifens, denn des erfolgreichen Etablierens von Zusammenarbeit.

Die Hauptfragestellungen der Arbeit lauten:

- Wie gestalten Lehrpersonen die Zusammenarbeit an ihrer Schule?
- Wie verändert sich die Zusammenarbeit im Kollegium als Dimensionen der sozialen Organisation Schule unter dem Einfluss von schulinterner Fortbildung?
- Unterstützt Kollegiumsberatung den Prozess der Zusammenarbeit?

- Welche Bedeutung hat schulinterne Fortbildung für die Lehrpersonen? Vermag sie die Ansprüche einer Schulentwicklung (im Sinne von Zusammenarbeit) einzulösen?
- Welche Bedeutung hat das professionelle Selbstverständnis der Lehrpersonen für die Zusammenarbeit? (S. 54ff.)

Die Ergebnisse der Untersuchung werden in fünf Aspekte gegliedert: Zunächst geht es um die Einschätzung der schulinternen Fortbildung und der Kollegiumsberatung. Die Probleme von Beratung werden dabei anschaulich beschrieben: Sie vermag zunächst einmal Strukturen aufzubrechen, nicht unbedingt schon Entwicklungen in Gang zu setzen. Insofern ist der Beratungsprozess auch von Unzufriedenheiten und Frustrationen begleitet, und positive Ergebnisse stellen sich nicht sofort ein.

Im zweiten Aspekt geht es um Formen von Zusammenarbeit überhaupt. Es zeigt sich, dass eine Reihe von Zusammenarbeitsformen bestehen – erstaunlicherweise keine mit Schülerinnen und Schülern –, dass sie aber insgesamt eher marginal und auf traditionelle Anlässe wie Sporttage, Feste u.ä. beschränkt sind.

Die Analyse der Zusammenarbeit im Kollegium (Teil C III) streicht vor allem die Bedeutung der Schulleitung und ihrer Führungsfähigkeit heraus. Wenn Kollegien einerseits ideale Vorstellungen haben, wonach Schulleitungen menschliche, technokratische, erzieherische, kulturelle und symbolische Stärken haben sollten, andererseits nur die ersten beiden Stärken real gefordert und zugelassen sind, dann ergäben sich hier wichtige Möglichkeiten für eine veränderte Definition von Schulleitung.

Das Berufsverständnis der Lehrerinnen und Lehrer ist der vierte Aspekt, den Susanne Rüegg untersucht. Eine Professionalisierung erfordert ein Abgehen von zu starker Individualisierung und eine verstärkte Zusammenarbeit. In beiden Schulen zeigt sich aber das Vorherrschen eines eher traditionell-konservativen Berufsverständnisses.

Insofern – und dies ist die Bündelung der Untersuchung – gibt es eine Reihe von Bedingungsfaktoren, die als Grenzen für Zusammenarbeit erscheinen. Sie liegen im Strukturellen – vor allem in fehlenden flexiblen Zeitstrukturen –, im Klimatischen, in den Arbeits- und Unterrichtsstilen, in der Bereitschaft der Einzelnen, mitzumachen, in den Führungsbedingungen der Schulleitungen und schliesslich in den ökonomischen, infrastrukturellen und persönlichen Ressourcen.

Die Arbeit kann die Wichtigkeit von unterstützender Beratung sehr gut deutlich machen, sie zeigt jedoch zugleich auf, dass eine Beratungseuphorie unangemessen ist. Sie ist damit eine wesentliche Bereicherung der Schulentwicklungsdebatten.

Ein wenig enttäuscht war ich von der Verwendung der teilnehmenden Beobachtung in der Triangulation. Im Vorwort von Walter Herzog wird explizit auf die ethnographischen Forschungsmethoden verwiesen, und Susanne Rüegg weist in ihrem Methodenkapitel auch aus, dass sie mehrfach teilnehmende

Beobachtungen durchgeführt hat. In die Ergebnisse gehen diese Beobachtungen jedoch an keiner Stelle ein, als Belege wird immer nur auf die Fragebogenauswertungen und auf die Interviewpassagen verwiesen. Gerade weil ich sicher bin, dass ethnographische Beobachtungen einen neuen Blick auf vermeintlich Bekanntes werfen können, hätte ich mir hier entsprechende Transparenz in den Ergebnisdarstellungen gewünscht.

*Hannelore Faulstich-Wieland, Universität Hamburg, Fachbereich
Erziehungswissenschaft*