

## **Evaluation**

# **«Weiterbildung für HSK-Koordinationspersonen»**

**(HSK: Heimatliche Sprache und Kultur)**

Im Auftrag des Amtes für Volksschulen des Kantons Basel-Landschaft und des Pädagogischen Zentrums des Kantons Basel-Stadt

Schinznach-Dorf, 23. Oktober 2014

Daniela Gloor und Hanna Meier  
Soziologinnen, Dr. phil.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	1
<b>Tabellenverzeichnis</b>	2
<b>1 Ausgangslage und Fragestellung</b>	3
<b>2 Vorgehen der Evaluation und Verlauf der Arbeiten</b>	4
2.1 Explorativgespräche mit der Projektleitung	5
2.2 Schriftliche Befragung der Koordinationspersonen	5
2.3 Mündliche Interviews mit Koordinationspersonen	9
2.4 Materialien zum HSK-Weiterbildungsprojekt	9
2.5 Verlauf der Evaluationsarbeiten, Inhalt des Berichts und Dank	9
<b>3 Ergebnisse zur Entwicklung des Weiterbildungskonzepts</b>	10
3.1 Konzeptentwicklung und Angebot	10
3.2 Prozessbeteiligung der Koordinationspersonen	12
<b>4 Ergebnisse zur Durchführung der Weiterbildung für HSK-Koordinationspersonen (Pilotphase: Juni 2013 bis Herbst 2014)</b>	16
4.1 Teilnahme an den Weiterbildungsmodulen	16
4.2 Beurteilung organisatorischer Aspekte	19
4.3 Bewertung der Module (Methoden und Inhalt)	22
4.4 Nützlichkeit der Weiterbildung, Umsetzung und Wirkungspotential	28
4.5 Sicht auf die zukünftige Gestaltung und Entwicklung der Weiterbildung	34
<b>5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen</b>	41
5.1 Konzeptentwicklung (Bilanzevaluation)	41
5.2 Durchführung des Pilotangebots (Bilanzevaluation)	42
5.3 Weiterentwicklung und Übertragbarkeit (formative Evaluation)	43
5.3.1 Entwicklung und Implementierung des Weiterbildungskonzepts in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt	43
5.3.2 Übertragbarkeit des Konzepts/Angebots in andere Kantone	44

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Geschlecht der befragten HSK-Koordinationspersonen	7
Tabelle 2.2	HSK-Tätigkeitsprofil der Befragten	8
Tabelle 2.3	Regelung der Entlöhnung der befragten HSK-Koordinationspersonen	8
Tabelle 2.4	Dienstalter der Befragten als HSK-Koordinationsperson	8
Tabelle 2.5	Umfang der Zuständigkeit der HSK-Koordinationsperson in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt (Anzahl Lehrpersonen)	8
Tabelle 2.6	Dauer der Zuständigkeit der Trägerschaften für HSK-Kurse in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt (Anzahl Jahre)	9
Tabelle 3.1	Beteiligung der Koordinationspersonen am Entwicklungsprozess	12
Tabelle 3.2	Möglichkeit der Einflussnahme auf die Konzeptentwicklung durch die Koordinationspersonen	13
Tabelle 3.3	Wichtigkeit des Einbezugs der Koordinationspersonen	14
Tabelle 4.1	Teilnahme der Koordinationspersonen an den Weiterbildungsmodulen	16
Tabelle 4.2	Besuch der Weiterbildung, nach Dienstalter	17
Tabelle 4.3	Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildungsmodulen	18
Tabelle 4.4	Länge der Module (3 Stunden)	20
Tabelle 4.5	Veranstaltungszeit (18–21 Uhr)	20
Tabelle 4.6	Stoffmenge pro Modul	20
Tabelle 4.7	Einschätzung zu den Methoden und Arbeitsformen	22
Tabelle 4.8	Bewertung der einzelnen Kursmodule	23
Tabelle 4.9	Übersicht: was an der Weiterbildung geschätzt wird (positive Beispiele)	25
Tabelle 4.10	Übersicht zu Kritik an der Weiterbildung (negative Beispiele)	27
Tabelle 4.11	Erwartungen an die Weiterbildung	28
Tabelle 4.12	In welchen Bereichen Neues gelernt – Nützlichkeit der Weiterbildung	29
Tabelle 4.13	Nützlichkeit der Kursunterlagen	30
Tabelle 4.14	Nachgehend zur Weiterbildung: Verwendung der Kursunterlagen	30
Tabelle 4.15	Umsetzung von neuem Wissen aus der Weiterbildung	31
Tabelle 4.16	Wirkungen der Weiterbildung auf das HSK-System	32
Tabelle 4.17	Weiterentwicklung der bestehenden Module	35
Tabelle 4.18	Bedarf für weitere Themen/Module	36
Tabelle 4.19	Zukünftige Zielgruppen für Weiterbildungen	37
Tabelle 4.20	Zukünftige Anzahl jährlicher Weiterbildungsmodule	39
Tabelle 4.21	Weiterempfehlen der Weiterbildung für Koordinationspersonen	40

# 1 Ausgangslage und Fragestellung

Das Projekt zur Erarbeitung eines Konzepts für die Aus- und Weiterbildung von Koordinationspersonen im Bereich heimatliche Sprache und Kultur (HSK) beschreitet neue Wege. Mit dem Angebot sollen die zuständigen VertreterInnen der HSK-Trägerschaften (KoordinatorInnen) aus- und weitergebildet werden, damit sie ihre vielfältigen Funktionen und Aufgaben qualitativ zufriedenstellend wahrnehmen können. Das Projekt wird von den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt gemeinsam durchgeführt.

Für Kinder migrantischer Herkunft besteht während der obligatorischen Schulzeit ein freiwilliges Unterrichtsangebot, das sie im Aufbau einer bikulturellen Identität und im Erwerb ihrer ersten Sprache unterstützt (Umfang: 2–3 Std./Woche).<sup>1</sup> Vom Kanton anerkannte Trägerschaften (Botschaften, Konsulate, Elternvereine und andere Vereinigungen) sind für das HSK-Angebot zuständig, sie stellen die Lehrpersonen an und beaufsichtigen den Unterricht.<sup>2</sup> Die Kantone stellen den Trägerschaften Schulräume und Infrastruktur kostenlos zur Verfügung. Im Zuge der Umsetzung des Harnos-Konkordats haben die Kantone den Auftrag, die HSK-Kurse zu unterstützen.<sup>3</sup> Zurzeit sind in Basel-Stadt und Basel-Landschaft gut 30 Sprachen im Angebot, insgesamt unterrichten rund zweihundert Lehrpersonen (Stand: Juni 13).

Jede Trägerschaft mandatiert eine Koordinationsperson für die HSK-Belange. Den KoordinatorInnen obliegt ein breites Aufgabenspektrum. Zentral sind die Organisation des Unterrichts, die Leitung des Lehrpersonenteams, die Kommunikation mit den öffentlichen Schulen sowie Kontakt und Informationsaustausch mit den Kantonen, Dokumentation, Vernetzung und Übersetzungen. Diese Aufgaben sind in einem systemisch vielfältigen Feld auszuführen: Wichtige Akteure, mit denen die KoordinatorInnen zu tun haben, sind die HSK-Lehrpersonen und ihre Klassen, die beiden Kantone, die eigene Trägerschaft, die Eltern der Kinder und die Schulleitungen der betreffenden Schulhäuser. Kontakt pflegen sie auch zu andern Trägerschaften und KoordinatorInnen, u. a. m. Die gut dreissig KoordinatorInnen (Stand April 2014: 39) treffen sich seit 2006 zweimal jährlich im Rahmen der «Konferenz der KoordinatorInnen und Koordinatoren HSK Basel-Stadt und Basel-Landschaft» für Information und Austausch und die Aufgabenabstimmung mit den Kantonen. Die Konferenzen werden von den beiden kantonalen Fachzuständigen für den HSK-Unterricht organisiert und geleitet.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. Giudici Anja, Bühlmann Regine (2014): Unterricht in heimatlicher Sprache und Kultur (HSK). Eine Auswahl guter Praxis in der Schweiz. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK, Hrsg.), Bern, S. 13; sowie Hutterli Sandra (Hrsg., 2012): Koordination des Sprachenunterrichts in der Schweiz. Aktueller Stand – Entwicklungen – Ausblick. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), Bern, S. 102ff.

<sup>2</sup> Die Unterrichtsinhalte richten sich nach dem «Rahmenlehrplan Heimatliche Sprache und Kultur» (Bildungsdirektion Kanton Zürich, Juni 2011) und der ergänzenden «Beilage Basel-Stadt und Basel-Landschaft» (Bildungsdirektion Kanton Zürich, August 2013).

<sup>3</sup> «Für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund unterstützen die Kantone durch organisatorische Massnahmen die von den Herkunftsländern und den verschiedenen Sprachgemeinschaften unter Beachtung der religiösen und politischen Neutralität durchgeführten Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur (HSK-Kurse).» Art. 4 Abs. 4 der Interkantonalen Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule (Harnos-Konkordat), Juni 2007.

<sup>4</sup> Die beiden Dokumente «Leitfaden Zusammenarbeit zwischen Trägerschaften, KoordinatorInnen und Koordinatoren sowie Lehrerinnen und Lehrern des Unterrichts in Heimatlicher Sprache und

Den Koordinationspersonen kommt also für die Durchführung und die Qualität des HSK-Angebots eine entscheidende Bedeutung zu. Damit sie ihre anspruchsvollen Aufgaben qualitativ zufriedenstellend wahrnehmen können, benötigen sie spezifische Aus- und Weiterbildung. Ein solches Angebot besteht bisher nicht, weder in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt noch in anderen Kantonen. Während Weiterbildungsangebote für HSK-Lehrpersonen vielerorts etabliert wurden, sind Angebote, die sich speziell auf den Bedarf von Koordinationspersonen ausrichten, ausstehend.<sup>5</sup> Das Projekt «Konzept für die Aus- und Weiterbildung von Koordinationspersonen im Bereich heimatliche Sprache und Kultur HSK» fungiert als Pilotprojekt und will diese Lücke schliessen und mit dem neuen Angebot spezifisches, praxisbezogenes Know-how für Koordinationspersonen anbieten.

Das übergreifende Ziel des Projekts richtet sich auf die Qualitätsentwicklung der HSK-Angebote für die Kinder und Jugendlichen. Die Aus- und Weiterbildung der Koordinationspersonen HSK will einen Beitrag zu diesem Oberziel leisten. Zudem soll das neue Konzept auch in anderen Kantonen zur Anwendung gelangen.

Der vorliegende Schlussbericht enthält die Ergebnisse der externen Evaluation zum Pilotprojekt der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt.

## **2 Vorgehen der Evaluation und Verlauf der Arbeiten**

Die Evaluation hat folgende Aufgaben: Sie soll

- a) den Prozess der Konzeptentwicklung sowie das Produkt (Konzept) dokumentieren und reflektieren
- b) die Nützlichkeit und das Wirkungspotential der Aus- und Weiterbildung der KoordinatorInnen untersuchen
- c) Hinweise für die weitere Entwicklung und Implementierung des Konzepts in BL und BS geben.

Im Folgenden ist das Vorgehen der Evaluation ausgeführt. Es umfasst folgende Arbeitsschritte:

- Explorativgespräche mit der Projektleitung (Kap. 2.1)
- Schriftliche Befragung der Koordinationspersonen zur Weiterbildung (Kap. 2.2)
- Mündliche Interviews mit Koordinationspersonen (Kap. 2.3)
- Einbezug wichtiger Materialien des Projekts (Kap. 2.4)

---

Kultur HSK und den öffentlichen Schulen des Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft» (September 2014; <http://www.ed-bs.ch/bildung/pzbs/unterricht/hsk/traegerschaften/endfassung-leitfaden-hsk-september-14.pdf> [Zugriff: 13. Okt. 2014]) und «Handbuch für Elternvereine» der IG HSK Region Basel (2013; <http://hsk-info.ch/> [Zugriff: 13. Okt. 2014]) geben Auskunft über Zuständigkeiten und Aufgaben der anerkannten Trägerschaften und ihrer KoordinatorInnen.

<sup>5</sup> Zur Weiterbildung für HSK-Lehrpersonen siehe: <http://www.edk.ch/dyn/18815.php>.

## **2.1 Explorativgespräche mit der Projektleitung**

Zu Beginn der Evaluationsarbeiten haben die Evaluatorinnen mit der Projektleitung Explorativgespräche durchgeführt mit dem Ziel, umfassend über die Projektaktivitäten informiert zu sein, Materialien und Ziele des Pilotprojekts zu kennen und die Detailplanung der Evaluation zu besprechen und festzulegen.

Insgesamt wurden zwei Leitfadenterviews durchgeführt, dazu wurden Handnotizen erstellt. Die zwei Gespräche fanden am 4. April 2014 statt und dauerten je ca. drei Stunden. Am Gespräch mit den kantonal Verantwortlichen nahmen Silvia Bollhalder, Kt. BS, und Ursula Lanz, Kt. BL, teil. Das zweite Gespräch führten die Evaluatorinnen mit der operativ Verantwortlichen, Karin Grütter, bildbar Basel, durch.

Folgende Themen wurden in den Explorativgesprächen besprochen:

- Motivation/Gründe für das Projekt «Entwicklung Aus- und Weiterbildungskonzept»
- Phase der Konzept- und Modulentwicklung, Einbezug der Koordinationspersonen, Einschätzungen zum Verlauf
- Umsetzung des Konzepts, Planung und Verlauf der Weiterbildungsmodule
- Nutzen der Weiterbildung, Wirkung und Anwendung
- Grundlagen für die Evaluation
  - Informationen zu den HSK-KoordinatorInnen/Trägerschaften, Adressen etc.
  - Dokumente und Materialien des Projekts zuhanden der Evaluation
- Planung: schriftliche und mündliche Befragung der Koordinationspersonen
- Evaluationsbericht, Anforderungen an den Bericht (Zielgruppen, Hauptverwendung)
- Abschliessend: weitere, noch nicht angesprochene Themen

## **2.2 Schriftliche Befragung der Koordinationspersonen**

Kernstück der Evaluation ist die Befragung sämtlicher Koordinationspersonen. Mit der Befragung sollen der Entwicklungsprozess, die Nutzung des neuen Angebots sowie Einschätzungen der Koordinationspersonen zur Qualität und Nützlichkeit etc. in Erfahrung gebracht werden.

Ziel der schriftlichen Befragung ist es, Informationen der Zielgruppe (KoordinatorInnen) zum Prozess, zum Konzept und zur Umsetzung des Konzepts zu gewinnen (Adäquatheit, Nützlichkeit, Wirkungspotential). Die Erfahrungen und die Sicht der Involvierten sollen durch eine neutrale, aussenstehende Stelle erfasst und ausgewertet werden.

Die Evaluatorinnen orientierten die Koordinationspersonen persönlich über das Evaluationsvorhaben an der Koordinationskonferenz vom 3. April 2014 in Pratteln.

Die Entwicklung des Fragebogens fand im April und Mai 2014 statt. Der Fragebogen umfasst folgende Fragen:

- Beteiligung am Entwicklungsprozess des Weiterbildungskonzepts und Einschätzungen dazu
- Teilnahme an den einzelnen Modulen sowie Gründe der Nichtteilnahme
- Inhaltliche Bewertung der einzelnen Module

- Beurteilung der verschiedenen Arbeitsformen (Moderation, FachreferentInnen, Praxis-inputs, Gruppenarbeiten, Plenumsdiskussionen)
- Beurteilung der Rahmenbedingungen der Weiterbildung (Stoffmenge, Dauer der Einzelveranstaltung, Zeitpunkt der Veranstaltung)
- Offene Fragen zu «Highlights» und negativen Aspekten resp. Verbesserungswürdigem
- Gesamtbeurteilung: Bezug zu Erwartungen und Weiterempfehlen
- Angaben zu Umsetzung, Anwendung, neuer Information, neuem Wissen, Kursunterlagen, Veränderungen und Wirkungspotential
- Informationen in Bezug auf die Weiterentwicklung des Pilotangebots und das zukünftige Weiterbildungsangebot für Koordinationspersonen
- Angaben zu den Befragten und den HSK-Trägerschaften

Grossenteils handelt es sich bei den Fragen um geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien (zum 'Ankreuzen'). Jedoch konnten die Befragten darüber hinaus mehrfach auch Angaben in eigenen Worten formulieren. Insgesamt umfasst der Fragebogen 67 Variablen.

Vor der Hauptbefragung wurde ein Pretest durchgeführt. Einbezogen waren dabei die strategische und die operative Projektleitung sowie externe Testpersonen, die das Instrument auf die technische Funktionstüchtigkeit und Handlichkeit prüften. Die Feedbacks wurden für die Erstellung der definitiven Variante einbezogen.

Die Befragung wurde elektronisch durchgeführt via den Anbieter [www.socisurvey.de](http://www.socisurvey.de). Sie dauerte von Anfang Juni bis Mitte Juli 2014 und umfasste den Hauptversand sowie ein Erinnerungsschreiben.

In die Befragung einbezogen wurden 36 Koordinationspersonen. Dabei stellte sich heraus, dass drei Personen zu wenig lang in dieser Funktion tätig gewesen waren, um Auskunft geben zu können. Somit richtete sich die Befragung an 33 Koordinationspersonen (100 %), davon beteiligten sich 31 Koordinationspersonen an der Befragung. Der Rücklauf von 94 % ist als sehr gut zu bezeichnen. Die Ausfüllqualität der Befragung ist gut. Dies bedeutet insgesamt, dass die Angaben aus der Befragung als repräsentativ zu bezeichnen sind für die HSK-Koordinationspersonen der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt.

Im Folgenden sind verschiedene Angaben zu den befragten HSK-Koordinationspersonen dargestellt. Sie vermitteln einen Eindruck zur Zielgruppe und ihrem Bezug zu den HSK-Trägerschaften.

*Geschlecht:* Es sind in der Mehrheit Frauen, die als HSK-Koordinationspersonen tätig sind. Drei Viertel der Befragten sind weiblich (77 %), ein Viertel ist männlich (23 %; vgl. Tab. 2.1).

*Tätigkeitsprofil der Befragten:* Die Angaben der Befragten verweisen darauf, dass viele HSK-Koordinationspersonen nicht nur in dieser Funktion für die Trägerschaft aktiv sind, sondern zugleich auch als Lehrpersonen. Für zwei von drei Befragte gilt, dass sie HSK-Koordinationspersonen und HSK-Lehrpersonen sind (67 %). Jede dritte befragte Person ist ausschliesslich als HSK-Koordinationsperson tätig (33 %; vgl. Tab. 2.2).

*Entlohnung der HSK-Koordinationspersonen:* Die Angaben der Befragten zeigen, dass lediglich ein Viertel der HSK-Koordinationspersonen einen regulären Lohn für ihre Arbeit



beziehen (23 %). Sehr viele Koordinationspersonen sind ehrenamtlich tätig. Eine geringe Entschädigung erhalten dabei 19 % der Befragten. Die Mehrheit der HSK-Koordinationspersonen arbeitet ohne Bezahlung (58 %; vgl. Tab. 2.3).

Dienstalter als HSK-Koordinationsperson: Die Angaben zum Dienstalter der HSK-Koordinationspersonen verweisen darauf, dass das durchschnittliche Dienstalter tief ist. Es sind vier, jeweils ähnlich grosse Gruppen, auszumachen: Koordinationspersonen, die weniger als ein Jahr diese Funktion ausüben (23 %), solche, die seit gut einem bis zwei Jahre tätig sind (23 %), jene, die dies seit gut zwei bis drei Jahre ausüben (26 %), und schliesslich Koordinationspersonen, die bereits länger als drei Jahre in dieser Funktion tätig sind (29 %; vgl. Tab. 2.4). Das bedeutet, dass nur wenige Befragte über eine mehrjährige Erfahrung (länger als drei Jahre) als Koordinationsperson verfügen. Die meisten Befragten üben diese Tätigkeit erst seit kürzerer Zeit aus (weniger als ein bis drei Jahre).

Zuständigkeit für Lehrpersonen: Die Situation der HSK-Koordinationspersonen ist auch in Bezug auf den Umfang ihrer Zuständigkeit verschieden. Gut jede dritte befragte Person hat mit 1–2 Lehrpersonen einen beschränkten Zuständigkeitskreis (37 %). Ähnlich viele Koordinationspersonen sind für jeweils 3–5 Lehrpersonen zuständig (40 %). Jede vierte Koordinationsperson ist für mehr Lehrpersonen verantwortlich: 10 % sind für 6–10 Lehrpersonen zuständig, und 13 % für mehr als 10 Lehrpersonen (vgl. Tab. 2.5)

Bestehen der HSK-Trägerschaft: Die Angaben der Befragten zeigen auf, dass (auch) das Alter der HSK-Trägerschaften sehr unterschiedlich und die Bandbreite gross ist. Rund die Hälfte der Trägerschaften gibt es seit maximal fünf Jahren: 13 % seit höchstens zwei Jahren, 19 % seit höchstens drei Jahren, und 13 % seit höchstens fünf Jahren (vgl. Tab. 2.6). Die andere Hälfte der Trägerschaften amtiert schon seit mehr als fünf Jahren im Bereich der Durchführung von HSK-Kursen in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt: 23 % seit mehr als 5–10 Jahren, ebenfalls 23 % seit mehr als 10–30 Jahren, und 10 % der Trägerschaften ist schon seit über 30 Jahren auf diesem Gebiet tätig.

*Tabelle 2.1 Geschlecht der befragten HSK-Koordinationspersonen*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Weiblich	23	77 %
Männlich	7	23 %
Total	30 <sup>6</sup>	100 % <sup>7</sup>

<sup>6</sup> Das theoretische Total der Befragten umfasst 31 Koordinationspersonen. Da nicht immer alle Befragten jede Frage beantwortet haben, ist das Total bei einer spezifischen Frage häufig tiefer. Im vorliegende Fall beträgt das Total 30 Befragte, d. h. eine Befragten Person hat im Fragebogen das Geschlecht nicht angegeben.

<sup>7</sup> Das prozentuale Total beträgt jeweils 100. Die Prozentangaben sind immer auf ganze Zahlen gerundet, dadurch entstehen Rundungsfehler, d. h. das Total beträgt zum Teil 99 oder 101 Prozent. In der Darstellung verwenden wir der Einfachheit halber trotzdem durchgängig die Angabe 100 Prozent.

*Tabelle 2.2 HSK-Tätigkeitsprofil der Befragten*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Ausschliesslich Koordinationsperson	10	33 %
Koordinationsperson und HSK-Unterricht	20	67 %
Total	30	100 %

*Tabelle 2.3 Regelung der Entlöhnung der befragten HSK-Koordinationspersonen*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Normaler Lohn	7	23 %
Ehrenamtliche Tätigkeit: geringe Bezahlung	6	19 %
Ehrenamtliche Tätigkeit: keine Bezahlung	18	58 %
Total	31	100 %

*Tabelle 2.4 Dienstalalter der Befragten als HSK-Koordinationsperson*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Bis 1 Jahr	7	23 %
Länger als 1 bis 2 Jahre	7	23 %
Länger als 2 bis 3 Jahre	8	26 %
Länger als 3 Jahre	9	29 %
Total	31	100 %

*Tabelle 2.5 Umfang der Zuständigkeit der HSK-Koordinationsperson in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt (Anzahl Lehrpersonen)*

Zuständig für:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
1–2 Lehrpersonen	11	37 %
3–5 Lehrpersonen	12	40 %
6–10 Lehrpersonen	3	10 %
Mehr als 10 Lehrpersonen	4	13 %
Total	30	100 %

*Tabelle 2.6 Bestehen der Trägerschaften für HSK-Kurse in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt (Anzahl Jahre)*

Zuständig seit:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Weniger als 1–2 Jahre	4	13 %
Länger als 2–3 Jahre	6	19 %
Länger als 3–5 Jahre	4	13 %
Länger als 5–10 Jahre	7	23 %
Länger als 10–30 Jahre	7	23 %
Länger als 30 Jahre	3	10 %
Total	31	100 %

### **2.3 Mündliche Interviews mit Koordinationspersonen**

Die Evaluation hat ergänzend zur schriftlichen Befragung mit vier Koordinationspersonen ausführlichere, mündliche Interviews durchgeführt. Ziel der Gespräche ist es, vertiefte Informationen zur Rezeption des Weiterbildungsprojekts zu gewinnen. Das heisst zur Frage, wie der Entwicklungsprozess wahrgenommen und beurteilt wird, wie das neue Angebot bei den Koordinationspersonen ankommt und wie die Nützlichkeit beurteilt wird.

Die vier Gespräche fanden am 24. und 25. Juni 2014 statt und dauerten je ca. eineinhalb Stunden; Handnotizen mit anschliessender Transkription. Einbezogen wurden Koordinationspersonen aus vier verschiedenen Sprachgruppen und mit je unterschiedlichem Träger-schaftshintergrund; kleinere vs. grössere Trägerschaft, neuere vs. ältere Trägerschaft, ehrenamtlich vs. bezahlte Aufgabe der Koordinationsperson.

Die Gespräche fanden in einer guten Atmosphäre statt und die Koordinationspersonen gaben detailliert Auskunft zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen.

### **2.4 Materialien zum HSK-Weiterbildungsprojekt**

Das Projekt stellte den Evaluatorinnen alle wichtigen Dokumente des Projekts zur Verfügung. Dazu gehören der Projektantrag, das Weiterbildungskonzept sowie die Dokumente und Materialien im Zusammenhang mit der Umsetzung und der Erarbeitung der einzelnen Weiterbildungsmodule. Zudem stand den Evaluatorinnen der Projektordner zur Verfügung, in dem alle Module dokumentiert und Angaben zum Verlauf enthalten sind.

### **2.5 Verlauf der Evaluationsarbeiten, Inhalt des Berichts und Dank**

Die Evaluationsarbeiten konnten wie geplant durchgeführt werden (April–Oktober 2014).

Zum Inhalts des Schlussberichts: Im Kapitel 3 sind die Ergebnisse zum Entwicklungsprozess des Weiterbildungsangebots ausgeführt. Im Kapitel 4 finden sich die Ergebnisse zur Durchführung des Pilotlehrgangs sowie die Resultate zur Weiterführung und Zukunft des

Weiterbildungsangebots für HSK-Koordinationspersonen. Im Kapitel 5 sind die Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Evaluation dargelegt.

Wir bedanken uns bei der Projektleitung für die angenehme und aufmerksame Begleitung der Evaluationsarbeiten. Weiter bedanken wir uns herzlich bei den HSK-Koordinationspersonen, dass sie sich die Zeit genommen haben, auf die Evaluationsfragen zu antworten und uns Auskunft zu geben, wie sie das neue Angebot einschätzen und bei ihren Tätigkeiten gebrauchen können. Ein besonderer Dank geht zudem an die vier Koordinationspersonen, die uns zusätzlich auch mündlich über ihre Sicht zu den Projektarbeiten der HSK-Weiterbildung und dem neuen Angebot Auskunft gegeben haben.

## **3 Ergebnisse zur Entwicklung des Weiterbildungskonzepts**

### **3.1 Konzeptentwicklung und Angebot**

Für die Umsetzung des Vorhabens, eine Aus- und Weiterbildung für Koordinationspersonen des HSK-Unterrichts in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft zu erarbeiten und anzubieten, wurde ein mehrstufiges Vorgehen gewählt, das die spezifischen Anliegen der Kantone wie auch der anzusprechenden Zielgruppe berücksichtigt. Insbesondere galt es, den Rahmenbedingungen der von den Koordinationspersonen zu leistenden Arbeit in angemessener Weise Rechnung zu tragen. Kennzeichnend ist, dass sich die Situation der verschiedenen KoordinatorInnen und ihrer Trägerschaften bezüglich Formen und Grad der Organisation, zeitlicher und finanzieller Ressourcen sowie Erfahrung und Hintergründen sehr unterschiedlich gestaltet.

Besonderes Merkmal ist aus diesem Grund, dass die Entwicklung des konkreten Angebots – die Erarbeitung der Inhalte und Module der Weiterbildung – als eigener Prozess konzipiert wurde, in den nebst den Fachverantwortlichen der Kantone insbesondere auch die Koordinationspersonen, als eigentliche Zielgruppe, und ihre Trägerschaften aktiv miteinbezogen wurden. Für die operative Projektleitung und die Konzeptentwicklung wurde eine externe Fachperson engagiert. Die Phase des Entwicklungsprozesses (2011–2012) umfasste folgende Arbeiten und Schritte:<sup>8</sup>

#### **a) Konzeptuelle Entwicklung der Aus- und Weiterbildung**

- Aufbereitung der bestehenden Grundlagen zum HSK-Unterricht, dessen Struktur und Organisation sowie zu den Aufgaben der KoordinatorInnen in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft.
- Erfassung der unterschiedlichen Arbeits- und Anstellungsbedingungen der Koordinationspersonen und Abklärung ihrer Vorstellungen und ihres Bedarfs hinsichtlich der Weiterbildung (Einzelinterviews; Sommer/Herbst 2011). Vertiefung und Priorisierung des

---

<sup>8</sup> Eine detaillierte Beschreibung und Dokumentation des Prozesses findet sich im Bericht «Entwicklung eines Konzepts für die Aus- und Weiterbildung von Koordinatorinnen und Koordinatoren HSK' der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft. Dokumentation» (Dezember 2012).

Aus- und Weiterbildungsbedarfs der KoordinatorInnen an einer HSK-Koordinationskonferenz (Gruppendiskussion; 27. Oktober 2011).

- Abklärung der Anliegen an die Aus- und Weiterbildung seitens der Kantone.
- Erarbeitung eines ersten Entwurfs zu Inhalten/Modulen und Ausgestaltung des Aus- und Weiterbildungsangebots.
- Vorstellung und Diskussion des Entwurfs in mehreren Arbeitsgruppen der Koordinationspersonen. Entgegennahme von Anregungen und Ergänzungen (Januar/Februar 2012).
- Überarbeitung und Anpassung des Entwurfs. Sodann Präsentation des Konzepts für die Aus- und Weiterbildung an der HSK-Koordinationskonferenz (Dezember 2012).

### **b) Ausarbeitung und Bereitstellung der konkreten Inhalte der Aus- und Weiterbildungsmodule**

Im Anschluss an die Konzeptionsphase wurde das Angebot konkret ausgearbeitet. Das modular aufgebaute Aus- und Weiterbildungskonzept umfasst 6 Basismodule und 3 Zusatzmodule. Die einzelnen Module dauern drei Stunden.<sup>9</sup> Thematisch werden mit der Aus- und Weiterbildung folgende Inhalte abgedeckt:

#### Sechs Basismodule:

- Eltern sensibilisieren und motivieren
- Leitung eines Lehrpersonenteams (zwei Moduleinheiten)
- Information und Kommunikation organisieren
- Administration
- Die Schule in der Schweiz

#### Drei Zusatzmodule:

- Unterrichtsbeobachtung und Feedback
- Einheitliche Beurteilung der SchülerInnen-Leistungen
- Öffentlichkeitsarbeit

Die Detailinhalte und der Ablauf der einzelnen Module wurden wiederum durch die operative Projektleitung erarbeitet und bis zum Juni 2013 bereit gestellt. In dieser Zeit erfolgte auch die Kontaktierung und Verpflichtung von Fachreferenten und Fachreferentinnen und es wurde für jedes Modul ein Best-Practice-Beispiel einbezogen, das von einer beteiligten Koordinationsperson vorgestellt wird.

### **c) Pilotangebot – erstmalige Durchführung der Aus- und Weiterbildungsmodule**

Die Aus- und Weiterbildungsmodule wurden in der Zeit zwischen Juni 2013 und Spätherbst 2014 ausgeschrieben und durchgeführt. Bis zum Zeitpunkt der Evaluation (Sommer 2014) wurden insgesamt 7 Module angeboten und durchgeführt. Die beiden Module «Einheitliche

---

<sup>9</sup> Konzept «Aus und Weiterbildung für HSK-Koordinationspersonen BL und BS» (Stand: März 2012).

Beurteilung der SchülerInnen-Leistungen» und «Öffentlichkeitsarbeit» wurden nach Durchführung der Evaluationsarbeiten, im Sommer/Herbst 2014, angeboten.

Die Schweizerische Konferenz der Kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) unterstützte die detaillierte Ausarbeitung und die Durchführung der Aus- und Weiterbildung mit einem finanziellen Beitrag.<sup>10</sup> Zur Entwicklung und Realisierung des Pilotprojekts wurde eine Dokumentation erstellt, die Auskunft über die Inhalte, Aufbau und Verlauf der Aus- und Weiterbildung gibt. Sie steht anderen Kantonen und weiteren Interessierten zur Verfügung.

Die vorliegende, externe Evaluation beleuchtet die Erfahrungen der Pilotphase aus der Aussensicht.

### 3.2 Prozessbeteiligung der Koordinationspersonen

Ausgangslage und Fragen: Wie in Kapitel 3.1 ausgeführt, sieht das Projekt vor, die Koordinationspersonen in den Prozess der Entwicklung der Weiterbildungsmodule einzubeziehen.

Die Evaluation untersucht das Ausmass der Beteiligung am Entwicklungsprozess sowie die Zufriedenheit der Koordinationspersonen mit dem Ergebnis, das heisst, mit der Art und Weise, wie ihre Anliegen und Wünsche in der Weiterbildungskonzeption in der Folge einbezogen worden sind.

Ergebnis zur Beteiligung am Entwicklungsprozess: Die Auswertung zur Beteiligung am Entwicklungsprozess zeigt auf, dass drei von fünf Befragten in mindestens einer Form beteiligt waren. Sehr viele Koordinationspersonen beteiligten sich an beiden Veranstaltungen: sowohl an der Koordinationskonferenz, als das Projekt vorgestellt und diskutiert wurde, als auch an einem der drei Diskussionsabende, als der Erstentwurf des Weiterbildungskonzepts vorgestellt und diskutiert wurde (41 %; Tab. 3.1). Zwei respektive drei Personen waren jeweils nur an einem der beiden Anlässe dabei (nur Koordinationskonferenz: 7 %; nur Diskussion Erstentwurf: 10 %). Zusätzlich wurden mit vier Koordinationspersonen im Sommer/Herbst 2011 Einzelinterviews geführt (nicht in der Tabelle).

Tabelle 3.1 Beteiligung der Koordinationspersonen am Entwicklungsprozess

Art der Beteiligung:	Teilnehmende total*	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– An beiden Veranstaltungen dabei	(keine Angabe)	12	41 %
– An der Koordinationskonferenz dabei (27.10.11)	28	2 (14)	7 %
– An der Diskussion des Erstentwurfs des Weiterbildungskonzepts dabei (Jan./Febr. 2012)	**16	3 (15)	10 %
– An keiner Veranstaltung dabei	--	***12	41 %
Total	(keine Angabe)	29	100 %

\*Quelle: Projektdokumentation, operative Projektleitung

\*\*Es beteiligten sich folgende Sprachgemeinschaften: Türkisch, Portugiesisch, Griechisch, Italienisch, Arabisch, Albanisch, Englisch, Hindi, Spanisch, Spanisch-Lateinamerika, Chinesisch Taiwan, Bulgarisch, Ungarisch und Japanisch.

\*\*\*Die meisten Befragten dieser Gruppe waren zurzeit der Veranstaltungen noch nicht als Koordinationspersonen tätig.

<sup>10</sup> Gesuch für Finanzhilfen des Bundes (Bundesamt für Kultur) für Projekte gemäss Artikel 10 und 11 der Sprachenverordnung (SpV), Februar 2013.

Eine zweite grosse Gruppe der Koordinationspersonen hat weder am Informations- noch am Diskussionsanlass teilgenommen (41 %). Als Grund ist indes nicht fehlendes Interesse oder Ähnliches dafür verantwortlich. Vielmehr zeigt die vertiefte Auswertung auf, dass die meisten dieser Befragten zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung *noch nicht* als Koordinationspersonen tätig waren.

Die Angaben der Projektleitung machen deutlich (vgl. Tabelle 3.1, erste Spalte), dass die Beteiligung der Koordinationspersonen, vor allem im Oktober 2011, deutlich höher war als es in der Befragung zum Ausdruck kommt. Dies erklärt sich damit, dass bis zur Evaluation vom Sommer 2014 einige frühere Koordinationspersonen ausgeschieden waren und neue hinzugestossen sind. Die Zahlen der Projektleitung verweisen auf eine erfreulich gute Teilnahme der Koordinationspersonen am Entwicklungsprozess für die Konzeption der Weiterbildung.

Ergebnis zur Einflussnahme auf den Prozess: Die meisten Befragten, die am Entwicklungsprozess teilgenommen haben, befinden, dass ihre Anliegen und Wünsche gut berücksichtigt worden sind («sehr gut»: 44 %; «eher gut»: 50 %; Tab. 3.2). Nur eine Koordinationsperson beurteilt den Einbezug eher kritisch (6 %).

*Tabelle 3.2 Möglichkeit der Einflussnahme auf die Konzeptentwicklung durch die Koordinationspersonen*

Anliegen und Wünsche der Koordinationspersonen:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Sehr gut berücksichtigt	8	44 %
– Eher gut berücksichtigt	9	50 %
– Eher nicht gut berücksichtigt	1	6 %
– Gar nicht gut berücksichtigt	-	-
Total	18	100 %

Ergebnis zur Wichtigkeit des Einbezugs der Koordinationspersonen am Entwicklungsprozess: Das Konzept der Projektverantwortlichen sieht für die Entwicklung der Weiterbildung den Einbezug der Koordinationspersonen vor. Dies wird, wie die Auswertung zeigt, von den meisten Koordinationspersonen positiv bewertet. Dies gilt auch für diejenigen Befragten, die zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung noch nicht als Koordinationspersonen tätig gewesen sind. Die meisten Befragten beurteilen es als «sehr wichtig» (61 %), dass sie bei der Konzeptentwicklung mitreden konnten, weitere 29 % beurteilen dies als «eher wichtig» (vgl. Tab. 3.3). Drei Personen (11 %) finden dies «eher nicht wichtig». «Gar nicht wichtig» findet dies niemand.

Das Bedürfnis und Engagement für Mitsprache ist auf Seiten der Koordinationspersonen gegeben. Die Projektleitung ist mit dem gewählten Vorgehen auf diesen Bedarf eingegangen und auf Anklang gestossen.

Tabelle 3.3 Wichtigkeit des Einbezugs der Koordinationspersonen

Beurteilung des Einbezugs der Koordinationspersonen:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Sehr wichtig	17	61 %
– Eher wichtig	8	29 %
– Eher nicht wichtig	3	11 %
– Gar nicht wichtig	-	-
Total	28	100 %

Die Befragten konnten zusätzlich in eigenen Worten ausführen, weshalb sie ihre Beteiligung an der Entwicklung des Weiterbildungskonzepts wichtig respektive nicht wichtig finden.

*Gründe, warum die Beteiligung wichtig ist:* Viele Befragten haben sich in eigenen Worten dazu geäußert, weshalb sie die Beteiligung der Koordinationspersonen am Entwicklungsprozess wichtig finden (17 von 25 möglichen Angaben). Die qualitative Auswertung verweist auf zwei Begründungsmuster, weshalb der Einbezug geschätzt wird. Sie sind nachfolgend ausgeführt.

- *Unterschiedliches Zielpublikum:* Zum einen äussern sehr viele der Befragten, dass die Koordinationspersonen sehr unterschiedliche Hintergründe haben. Dies betrifft sowohl die Struktur der Trägerschaft als auch die eigene Situation, das heisst der soziale/berufliche und kulturelle Hintergrund der Koordinationspersonen. Diesbezüglich stellt der frühe Einbezug der Betroffenen sicher, dass diese Faktoren genügend berücksichtigt werden können. Die Koordinationspersonen können eigene Bedürfnisse und diejenigen der Trägerschaft konkret mit ihrer bisherigen Praxiserfahrung einbringen. Dies bedeutet, dass in die Planung der Weiterbildung nicht nur Theoriewissen, sondern auch das Praxiswissen und die Bedürfnisse der Betroffenen einfließen können.

#### Beispiele von Äusserungen der Befragten:

Die Beteiligung ist wichtig, weil wir als Koordinationspersonen die Probleme, die Mängel usw. am besten kennen. (Int 84)<sup>11</sup>

Die Beteiligung ist wichtig, weil die Trägerschaften und damit die Bedürfnisse sehr heterogen sind. So können verschiedene Aspekte einfließen. (Int 98)

Jeder Koordinationsperson kennt am besten ihre Probleme und Schwierigkeiten von der Praxis. (Int 104)

Weil jede Sprachgruppe ihre eigenen Themen hat. (Int 107)

Es ist wichtig, dass die Koordinationspersonen bei der Entwicklung der Weiterbildung mitreden konnten, weil die HSK-Weiterbildung den konkreten Problemen und Bedürfnissen der HSK-Gruppen entsprechen soll. (Int 127)

Bei der Entwicklung konnten wir mitreden. Wir konnten sagen, welche Themen prioritär behandelt werden sollen. So sind jetzt in der Weiterbildung auch wirklich diejenigen Themen,

<sup>11</sup> Die Angaben der Befragten sind anonymisiert. Die 31 Fragebogen haben zufällig vergebene Nummern zwischen 84 und 131. Zitate sind mit «Int» (befragte Person) und der zugehörigen Nummer gekennzeichnet.



die uns beschäftigen. Ich war an der Konferenz dabei, als die Themen besprochen wurden und eine Priorisierung vorgenommen wurde. Darum ist jetzt auch das Wichtige für die Koordinationspersonen enthalten. Dies ist, denke ich, auch ein Grund, warum viele Koordinationspersonen an den Angeboten teilgenommen haben. (Exp, S. 9)<sup>12</sup>

• *Prospektive Sicht – gute Arbeit wird möglich:* Zum andern erwähnen ein paar Befragte, dass der Einbezug zukünftig ein qualitativ gutes Arbeiten ermöglicht. Wenn die Koordinationspersonen mitbestimmen können, kann die Weiterbildung nachgehend so konzipiert und gestaltet werden, dass der Besuch der Module die Koordinationspersonen tatsächlich befähigt, sich zu qualifizieren und ihre Aufgaben angepasst zu lösen.

Beispiele von Äusserungen der Befragten:

Der Einbezug ist sehr wichtig, damit man [nach besuchter Weiterbildung] besser für HSK arbeiten kann. (Int 86)

Um unseren HSK-Unterricht besser zu gestalten. (Int 95)

*Gründe, warum die Beteiligung nicht wichtig ist:* Wie aufgezeigt, wird der Einbezug von der grossen Mehrheit als wichtig erachtet. Nur drei Befragte finden dies «eher nicht wichtig» (11 %), eine dieser Personen äussert sich dazu auch in eigenen Worten. Die Koordinationsperson begründet die Distanznahme mit der Aussage, dass Koordinationspersonen «viel arbeiten für einen geringen Lohn» (Int 120). Es ist weniger ein Vorbehalt inhaltlicher Art denn eine Feststellung, dass die zeitlichen und finanziellen Ressourcen nicht in jedem Fall in einem wünschbaren Ausmass gegeben sind.

*Fazit:* Die Ergebnisse zur Konzeptphase verweisen auf eine hohe Beteiligung der Koordinationspersonen an der Projektentwicklung. Es ist der Projektleitung gelungen, die Zielgruppe in die Entwicklungsphase zu integrieren. Positiv ist weiter, dass die Projektleitung die Wünsche und Anliegen der Koordinationspersonen zu deren Zufriedenheit aufgenommen hat. Die Koordinationspersonen beurteilen ihre Beteiligung an der Konzeptentwicklung im Rückblick als wichtig. Dies erlaubt, so zeigt die Untersuchung, die vielfältigen (heterogenen) Praxiserfahrungen ins Weiterbildungskonzept aufzunehmen und ein bedarfsgerechtes Angebot zu konzipieren. Als kritischer Hinweis ist die Angabe einer befragten Person zu werten, dass die zusätzliche Belastung für ehrenamtliche, gering oder unbezahlte, Koordinationspersonen (zu) hoch sein kann und die Beteiligung aus diesem Grund verwehrt sein kann.

Die Evaluationsergebnisse legen im Weiteren die Vermutung nahe, dass die Verantwortlichen in der Funktion von Koordinationspersonen relativ häufig wechseln (Fluktuation). Jedenfalls stellen wir fest, dass nicht wenige Koordinationspersonen zum Zeitpunkt der Befragung eher in jüngerer Zeit dazugestossen sind. Dies führt zur Aussage, dass die Weiterbildung in regelmässigen Abständen angeboten werden sollte, damit auch neue Koordinationspersonen integriert und mit dem Wissen sowie den Standards und Vorgehen vertraut gemacht werden können.

---

<sup>12</sup> Die mündliche Aussage (Interview) bestätigt die Äusserungen der schriftlichen Befragung.

## 4 Ergebnisse zur Durchführung der Weiterbildung für HSK-Koordinationspersonen

(Pilotphase: Juni 2013 bis Herbst 2014)<sup>13</sup>

### 4.1 Teilnahme an den Weiterbildungsmodulen

Ausgangslage und Fragen: Die HSK-Weiterbildung für Koordinationspersonen umfasst neun Moduleinheiten, die sich aus sechs Basismodulen und drei Zusatzmodulen zusammensetzen. Die Kursabende, die in die Evaluation einbezogen sind, fanden in der Zeit zwischen Juni 2013 und Juni 2014 statt. Im Herbst 2014 fanden zwei weitere Kursabende statt (Zusatzmodul 2 und 3), die aus zeitlichen Gründen nicht in die Evaluation einbezogen sind. Die Datenerhebung für die Evaluation wurde im Juni und Juli 2014 durchgeführt.

Die Evaluation untersucht die Teilnahmerate an den Weiterbildungsmodulen sowie die Gründe, die aus Sicht der Befragten gegen eine Teilnahme gesprochen haben.

Ergebnis – Teilnahme an der Weiterbildung: In Tabelle 4.1 sind in der ersten Spalte die Daten der Projektleitung dargestellt. Sie zeigen auf, wie viele Koordinationspersonen an jedem Modul teilgenommen haben (absolute Zahlen). In der zweiten Spalte sind die Zahlen der Teilnehmenden gemäss Evaluation aufgeführt, das heisst, wie viele der Modulteilnehmenden auch an der Befragung teilgenommen haben (Zahlen der Befragung).

Tabelle 4.1 Teilnahme der Koordinationspersonen an den Weiterbildungsmodulen

	Teilnehmende an der Weiterbildung (total)*	Anzahl Befragte (Teilnahme an den Modulen)
Basis 1: Elternarbeit und Motivation (7. Juni 2013)	18	10
Basis 2: Leitung eines Lehrpersonenteams I (16. Oktober 2013)	14	11
Basis 3: Leitung eines Lehrpersonenteams II: Instrumente (20. Nov. 13)	19	13
Basis 4: Information u. Kommunikation organisieren (10. Februar 2014)	22	16
Basis 5: Administration (24. März 2014)	16	16
Zusatzmodul 1: Unterrichtsbeobachtung (7. Mai 2014)	18	14
Basis 6: Die Schule in der Schweiz (3. Juni 2014)	15	9

\*Quelle: Projektdokumentation, operative Projektleitung

<sup>13</sup> Im ganzen Kapitel 4 finden sich nebst den Ergebnissen der schriftlichen Befragung zusätzlich Angaben aus den mündlichen Gesprächen mit Koordinationspersonen, die die Evaluatorinnen im Rahmen der Untersuchung durchgeführt haben. Diese Ausführungen sind jeweils in separaten Kästen dargestellt. Sie erweitern die quantitativen und qualitativen Resultate der schriftlichen Befragung mit ausführlicheren Äusserungen, Beispielen und Überlegungen zu den jeweiligen Fragestellungen.

Insgesamt sind in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt über 30 Koordinationspersonen tätig (Stand April 2014: 39 Koordinationspersonen). Die von der Projektleitung erhobenen Teilnehmezahlen (1. Spalte) verweisen darauf, dass jeweils gut ein Drittel bis die Hälfte der Zielgruppe an den Modulen teilgenommen hat. Die Zahlen der Evaluationsbefragung (2. Spalte) zeigen auf, dass pro Modul gut die Hälfte bis alle Modulteilnehmenden zudem auch an der Befragung teilgenommen haben.

Es ist der Projektleitung durchwegs gelungen, viele Koordinationspersonen anzusprechen. Dies ist nicht selbstverständlich, da der Pilotkurs in einer verhältnismässig kurzen Zeitspanne durchgeführt worden: die sieben evaluierten Module fanden innerhalb eines Jahres statt (Juni 2013–2014).

Die meisten Koordinationspersonen besuchten jeweils mehrere Module. Die vertiefte Auswertung zeigt, dass es gelungen ist, viele unterschiedliche Gruppen anzusprechen. Das bedeutet: Es haben Koordinationspersonen grösserer und kleinerer Trägerschaften Weiterbildungsmodule besucht, ehrenamtliche sowie gering und normal bezahlte Zielpersonen wie auch Koordinationspersonen beiden Geschlechts.

Punkto Dienstalter machen sich allerdings gewisse Unterschiede bemerkbar: Feststellbar sind drei Gruppen mit tendenziell unterschiedlicher Teilnahme. Es gibt Befragte, die gar nicht am Angebot teilnehmen konnten, sei es an einem Teil oder am gesamten Angebot, weil sie damals noch nicht Koordinationsperson waren. Zudem zeigt sich für Befragte mit längerem Dienstalter (Koordinationsperson seit mehr als vier Jahren) tendenziell eine geringere Teilnahme an der Weiterbildung im Vergleich zu Koordinationspersonen mit einer 'mittleren' Dienstalterzeit (1–4 Jahre), sie haben vermehrt teilgenommen. Von der Gruppe mit höherem Dienstalter haben acht Befragte 0–3 Module besucht, nur eine befragte Person findet sich in der Kategorie '4–7 besuchte Module'. Von der Gruppe mit mittlerem Dienstalter haben nur zwei Befragte wenige Module besucht (0–3 Module), die meisten Befragten (13 Befragte) befinden sich in der Kategorie '4–7 besuchte Module' (vgl. Tab. 4.2).

*Tabelle 4.2 Besuch der Weiterbildung, nach Dienstalter*

Gruppen:	Wenige Module besucht (0–3)	Viele Module besucht (4–7)	Total pro Gruppe
– Höheres Dienstalter (> 4–7 Jahre)	8 Befragte	1 Befragte	9 Befragte
– Mittleres Dienstalter (> 1–4 Jahre)	2 Befragte	13 Befragte	15 Befragte

Gründe für die Nichtteilnahme: Die Koordinationspersonen wurden zu den Gründen der Nichtteilnahme befragt. Die Angabe von Gründen konnte eines oder mehrere Module betreffen. Die Auswertung zeigt, dass mit der terminlichen Verhinderung *ein* Grund im Vordergrund steht. Zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie ein oder mehrere Male verhindert waren teilzunehmen, weil sie gleichzeitig andere Aufgaben wahrnehmen mussten, sei dies im beruflichen oder im familiären Bereich (65 %; Tab. 4.3). Dazu zählen Anmerkungen der Befragten wie «berufliche Gründe» (Int 97) und «musste unterrichten» (Int 89) oder auch «Kinder und Arbeit» (Int 113) oder «aus familiären Gründen» (Int 115).

Krankheitsbedingtes Nichtdabeisein oder Ferienabwesenheit sind weitere Gründe, die die Befragten an der Weiterbildungsteilnahme hinderten. Sie werden allerdings eher selten genannt (16 %).

Gleichermassen selten erfolgt die Nennung, das angebotene Thema sei schon bekannt gewesen oder das Interesse am Angebot sei zu gering (16 %). In eigenen Worten macht nur eine Person auf einen geringen Bedarf aufmerksam: «Andere Weiterbildungen schon abgeschlossen oder zur gleichen Zeit am Laufen (Erwachsenenbildung und Leadership).» (Int 98) Indirekt verdeutlicht das geringe Desinteresse vor allem, dass es gemäss Befragung in einem hohen Grad gelungen ist, ein passendes Weiterbildungsangebot zu entwickeln, das bei den Koordinationspersonen auf einen Bedarf und ein Interesse stösst.

Weitere Hinderungsgründe werden selten genannt. Eine Person erwähnt, dass ihre Deutschkompetenzen zu wenig gut seien für den Kursbesuch (3 %): «German language skills not good enough.» (Int 88). Zwei Personen waren zur Zeit der Durchführung der Weiterbildung noch nicht Koordinationspersonen (6 %). Sie geben an: «Ich bin neu als Koordinator.» (Int 121) respektive «Im Juni 2013 arbeitete ich noch nicht für den HSK-Unterricht.»

*Tabelle 4.3 Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildungsmodulen*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent	Total (N <sup>14</sup> = 31)
Andere Aufgabe, anderer Termin	20	65 %	100 %
Krank, Ferien	5	16 %	100 %
Thema schon bekannt, zu wenig Interesse	5	16 %	100 %
Fehlende Sprachkompetenz	1	3 %	100 %
Noch nicht Koordinationsperson	2	6 %	100 %

Fazit: Die Teilnahmequote an den sieben in die Evaluation einbezogenen Weiterbildungsmodulen ist zufriedenstellend. Die Teilnahme ist über die Zeit hinweg stabil geblieben, obwohl das Angebot innerhalb eines Jahre sehr dicht war.

Es zeigt sich, dass die angebotenen Module und Themen *nicht* die ausschlaggebenden Faktoren für die Nichtteilnahme sind. Vielmehr stehen bei den Gründen Terminkollisionen an erster Stelle. Dass viele Koordinationspersonen, gerade die ehrenamtlich Tätigen, oftmals stark belastet sind, ist ein bekannter Aspekt. Zudem verweist die vertiefte Auswertung darauf, dass die Teilnahme langjähriger Koordinationspersonen geringer ist. Konkrete Gründe dafür sind der Evaluation nicht näher bekannt, möglicherweise gehen langjährige Koordinationspersonen eher von einem kleineren Weiterbildungsbedarf für ihre Tätigkeit aus. Diese Vermutung müsste allerdings näher überprüft werden. Insgesamt ist es als ein gutes Ergebnis zu werten, dass vor allem formale Gründe für Nichtteilnahme verantwortlich sind.

<sup>14</sup> Das «N» gibt in den Tabellen jeweils an, wie viele Befragte die Frage beantwortet haben.

## Angaben aus den mündlichen ExpertInnengesprächen

### **Frage: Was hat die Befragten motiviert, die HSK-Module für Koordinationspersonen zu besuchen?**

Ich habe angenommen, dass man gehen sollte, dass es quasi obligatorisch ist. (...) Es sollte nicht obligatorisch sein, die Motivation ist grösser, wenn es nicht obligatorisch ist. (...) Ich glaube, die Koordinationspersonen können die Informationen gebrauchen. (Exp 1, S. 2, 5)

Ich besuche auch in andern Kantonen Weiterbildungen, allerdings nicht speziell für Koordinationspersonen, weil es das ja nicht gibt. Um Erfahrungen zu sammeln, und Beispiele aus der Praxis kann man immer verwenden. Die Module waren alle interessant. Es war in jedem Modul interessant, neue Informationen zu erhalten von den Experten. (Exp 2, S. 2)

Weiterbildung ist wichtig für uns. Wir müssen die Dinge auch auf Deutsch hören. Wir machen auch in unserer Sprache Weiterbildung, da kenne ich alles, aber dies auf Deutsch zu machen, ist gut: die Begriffe und die Fachsprache kennenzulernen und sich damit vertraut zu machen. Auch zusammen mit anderen Koordinationspersonen das zu machen und von ihnen zu hören und zu erfahren, finde ich wichtig. Es war auch gut, im Team zu arbeiten und mit Arbeitsgruppen. (Exp 3, S. 2)

Die Motivation ist sicher, profitieren und mit dem weiterarbeiten zu können, was in der Weiterbildung geboten wird. Dies ist für den Verein und die Lehrer wichtig, alle profitieren davon. Zum Beispiel den Unterricht richtig beurteilen können, das hat mir und allen etwas genützt. Jetzt kann ich die Lehrerschaft informieren und auf den neuesten Stand bringen.

Weil alle Koordinationspersonen zusammen die Weiterbildung besuchen und auch praktische Fragen wirklich Thema sind und praktische Erfahrungen konkret besprochen werden, können auch kleine und neue Gruppen von der Weiterbildung profitieren. (Exp 4, S. 2, 4f.)

## **4.2 Beurteilung organisatorischer Aspekte**

Ausgangslage und Fragen: Das neue Weiterbildungsangebot verbindet sich für die Teilnehmenden mit verschiedenen Rahmenbedingungen organisatorischer Art. Dazu gehören die Dauer der einzelnen Module (3 Stunden), der Zeitpunkt der Veranstaltungen (jeweils abends von 18 bis 21 Uhr) sowie die vermittelte Stoffmenge pro Modul. Die Evaluation untersucht, wie die Befragten diese Rahmenbedingungen beurteilen.

Ergebnis – Länge der Veranstaltungen: Die Länge der einzelnen Veranstaltungen ist auf drei Stunden bemessen. Die Auswertung zeigt, dass die gewählte Länge von der Mehrheit der Befragten geschätzt wird (61 %; vgl. Tab. 4.4). Indes beurteilt jede dritte Person drei Stunden pro Modul als «zu viel», sie würden kürzere Einheiten bevorzugen (35 %). Längere Moduleinheiten sind kaum gefragt (4 %).

*Tabelle 4.4 Länge der Module (3 Stunden)*

Dauer von 3 Stunden pro Modul:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Gerade richtig	14	61 %
– Zu viel/zu lang	8	35 %
– Zu wenig lang	1	4 %
Total	23	100 %

Ergebnis – Tageszeit der Veranstaltungen: Die Veranstaltungen finden abends von 18 bis 21 Uhr statt. Viele Befragte finden die Veranstaltungszeit gut, sie wählen die Antwort, die Zeit sei «gerade richtig» (62 %; vgl. Tab. 4.5). Ein gutes Drittel ist damit jedoch nicht zufrieden: Jede vierte Person möchte die Weiterbildung lieber tagsüber besuchen, die gewählte Uhrzeit ist für sie «zu spät» (27 %). Weiter 12 % finden hingegen den Beginn um 18 Uhr «zu früh», die würden die Veranstaltung später ansetzen.

Wie aus einem mündlichen Interview deutlich wird (Exp 1), fällt der gewählte Beginn in die Stossverkehrszeit, was die Anfahrtszeit vom Land in die Stadt mit dem Privatwagen deutlich erhöht. Umgekehrt wird der Ort im Kleinbasel als unangenehm empfunden, wenn man von dort bereits deutlich nach 21 Uhr den Heimweg antreten muss (Exp 1).

*Tabelle 4.5 Veranstaltungszeit (18–21 Uhr)*

Veranstaltungszeit von 18–21 Uhr:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Gerade richtig	16	62 %
– Zu früh	3	12 %
– Zu spät	7	27 %
Total	26	100 %

Ergebnis – Stoffmenge pro Modul: Die Stoffmenge pro Modul wird fast ausnahmslos als «gerade richtig» beurteilt. Das heisst, die Befragten finden die geleisteten Inputs zu den Themen als angepasst, sie fühlen sich vom Inhalt weder überfordert noch unterfordert (94 %; vgl. Tab. 4.6). Lediglich eine befragte Person gibt an, es sei «zu viel» Inhalt pro Modul vermittelt worden (3 %).

*Tabelle 4.6 Stoffmenge pro Modul*

Menge des Stoffes/Inhalts pro Modul:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Gerade richtig	16	94 %
– Zu viel	1	3 %
– Zu wenig	-	--
Total	17	100 %

Fazit: Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Rahmenbedingungen bei der untersuchten Weiterbildung einen wichtigen Stellenwert einnehmen. Dies dürfte gerade auch der Fall sein, weil ein Grossteil der Koordinationspersonen die HSK-Arbeit nicht innerhalb einer bezahlten Stelle leistet, sondern – neben beruflichen und familiären Verpflichtungen – als gering oder unbezahlte Freiwilligenarbeit.

Insgesamt zeigt sich eine recht hohe Zufriedenheit mit den organisatorischen Aspekten: Dauer, Veranstaltungszeit und Stoffmenge stossen jeweils bei einer deutlichen Mehrheit auf ein positives Echo. Daneben zeigt sich ein Verbesserungspotential, liegt doch das kritische Potential bei jeweils rund zwei von fünf Befragten. Dies betrifft die Kursdauer pro Modul sowie die Veranstaltungszeit.

Nicht näher untersucht wurde der Aspekt, dass die Weiterbildungen kostenlos angeboten werden; dies wird in einem mündlichen Interview mit einer Koordinationsperson positiv erwähnt und geschätzt (Exp 2). Dies ist im Sinne einer indirekten monetären Leistung als günstiger Faktor hervorzuheben, indem darauf hinzuweisen ist, was vergleichbare Weiterbildungen kosten. Als positive Rahmenbedingung ist im Weiteren zu nennen, dass die Koordinationspersonen für besuchte Module eine Teilnahmebescheinigung erhalten.

#### Angaben aus den mündlichen ExpertInnengesprächen

##### **Angaben aus den mündlichen Gesprächen mit Koordinationspersonen bestätigen, dass die Rahmenbedingungen der Weiterbildung zum Teil schwierig sind:**

Ich bin ehrenamtlich tätig, die Reise zum Kursort dauert lang, eine Stunde hin und eine halbe Stunde nach Hause. Baselland wäre besser wegen der Erreichbarkeit. (...) Die Kurszeit ist nicht gut, um 22 Uhr allein nach Hause zu gehen, das ist nicht angenehm, und vorher stehe ich eine Stunde im Stau. Der Beginn um 19 Uhr wäre besser und nur zwei statt drei Stunden Kurs, zum Beispiel kürzere Gruppendiskussionen. (Exp 1, S. 3, 4)

Einzig der Zeitpunkt der Kurse ist nicht gut. Ich arbeite von 8.30 bis 15 Uhr und die Kurse beginnen um 18 Uhr. Die grosse Pause ist ungünstig, und drei Stunden sind sehr lang, eventuell zu anstrengend, weil alle auch sonst arbeiten. Um 22 Uhr steige ich dann in den Zug und bin erst 23.30 Uhr zu Hause – ein sehr langer Tag. Am besten wäre der Kurs vormittags oder mit Beginn um 14/15 Uhr. Eventuell würden zwei Stunden genügen, einfach nur fünf Minuten Pause machen. (Exp 2, S. 2f.)

Der Termin am Mittwoch ist schwierig, denn da muss ich Stunden ausfallen lassen und das bedeutet dann, dass ich kein Einkommen habe. Der Samstag wäre besser, dann arbeite ich nicht. Ich weiss, andere Sprachen arbeiten am Samstag. Es sind Terminprobleme, ich unterrichte auch Erwachsene und diese kommen eher am Feierabend, deshalb ist es für mich schwierig abends. (...) Also der Termin, das ist das Problem. Auch für andere Koordinationspersonen ist der Termin der Weiterbildung schwierig. (Exp 3, S. 2, 4)

### 4.3 Bewertung der Module (Methoden und Inhalt)

Ausgangslage und Fragestellung: Alle Weiterbildungsmodule sind jeweils ähnlich aufgebaut. Eine Moderatorin führt durch die Veranstaltungen, es gibt Fachreferate zum jeweiligen Thema, zudem werden angewandte Beispiele aus der Praxis vorgestellt, es gibt Diskussionen und Übungen in Kleingruppen sowie im Plenum. Die Evaluation untersucht sowohl die Einschätzung der Teilnehmenden zum methodischen Vorgehen der Weiterbildung als auch die Frage, wie die Koordinationspersonen die einzelnen Module inhaltlich bewerten.

Ergebnis zu den Methoden und Arbeitsformen: Die Befragten konnten die fünf folgenden Arbeitsformen beurteilen: Moderation, Fachreferent/innen, Beispiele und Input aus der Praxis, Gruppenarbeiten und Übungen sowie Plenumsdiskussionen. Jede Form wurde, für alle Module insgesamt, auf einer vierteiligen Skala bewertet («sehr gut», «recht gut», «weniger gut» und «nicht gut»).

Die Auswertung zeigt, dass das methodische Vorgehen in der grossen Mehrheit positiv beurteilt wird. Dies bedeutet im Einzelnen Folgendes: Die *Moderation* wird von allen Befragten als «sehr gut» oder «eher gut» beurteilt (100 %; vgl. Tab. 4.7). Dasselbe gilt für die *Fachreferent/innen*, auch sie werden durchwegs geschätzt (100 %).

Der positive Grundtenor gilt auch für die weiteren Aspekte: Sowohl die *Inputs aus der Praxis* (90 %) als auch die *Gruppenarbeiten* (86 %) und die *Plenumsdiskussionen* (80 %) stossen bei der grossen Mehrheit auf Anklang. Eine moderate Kritik äussert indes jede fünfte bis zehnte befragte Person, sie finden diese Arbeitsformen «weniger gut». Für die Arbeitsform «Inputs aus der Praxis» liegt die Kritik bei 10 % der Befragten, betreffend Gruppenarbeiten bei 14 % und die Plenumsdiskussionen betreffend bei 20 %. Eine deutlichere Kritik, dass eine Arbeitsform als «nicht gut» bewertet worden ist, wird in keinem Fall geäussert.

Tabelle 4.7 Einschätzung zu den Methoden und Arbeitsformen

	Sehr gut/ recht gut	Weniger gut	Total (N)
– Moderation	100 %	-	100 % (N = 21)
– FachreferentInnen	100 %	-	100 % (N = 21)
– Beispiele/Inputs aus der Praxis	90 %	10 %	100 % (N = 21)
– Gruppenarbeiten und Übungen	86 %	14 %	100 % (N = 21)
– Diskussionen im Plenum	80 %	20 %	100 % (N = 20)

Ergebnis zur Bewertung der einzelnen Module: Die Befragten konnten jedes Modul auf einer Sechserskala von 6 bis 1 bewertet, d. h. von «sehr gut» bis «sehr schlecht».



Die Bewertung der sieben evaluierten Module fällt grundsätzlich sehr positiv aus. Die zwei schlechtesten Werte, 1 und 2, kommen bei keinem Modul zum Zuge. Eine ungenügende «Note» kommt insgesamt lediglich einmal vor (Wert 3).

Der differenzierte Blick zeigt, dass die zwei Module «Unterrichtsbeobachtung (Zusatzmodul 1) und «Administration (Basismodul 5)» vorbehaltlos gut angekommen sind, die Beurteilung umfasst ausnahmslos die beiden besten Werte 5 und 6 (5: 29 % resp. 59 %; 6: 71 % resp. 41 %; vgl. Tab. 4.8).

Von der grossen Mehrheit positiv beurteilt wird auch das Modul «Elternarbeit und Motivation (Basismodul 1)». Die Hälfte der Befragten vergibt den Höchstwert 6 (50 %) und jede dritte befragte Person den Wert 5 (33 %). Zwei Personen urteilen indes kritisch: Einmal mit dem Wert 4 (8 %) und einmal mit dem tiefsten Wert (3), der verwendet wurde (8 %).

Die weiteren vier Module werden ebenfalls von einer deutlichen Mehrheit positiv beurteilt. Jeweils rund vier von fünf Befragten wählen den Bestwert 6 oder den Wert 5. Es sind dies die Module «Information und Kommunikation organisieren (Basismodul 4)», «Die Schule in der Schweiz (Basismodul 6)» sowie die Basismodule 2 und 3 «Leitung eines Lehrpersonenteams I» und «Leitung eines Lehrpersonenteams II». Im Vergleich zu den drei oben erwähnten Modulen liegt allerdings der Bestwertanteil tiefer (zwischen 21 % und 36 % wählen den Wert 6). Zudem dringt eine gewisse Kritik durch: Zwischen 17 % bis 29 % der Befragten wählen für diese Module den Wert 4.

*Tabelle 4.8 Bewertung der einzelnen Kursmodule*

	Modul:	Bewertung:				
		6	5	4	3	
Vorbe- haltlos gut	Zusatzmodul 1: Unterrichtsbeobachtung	71 %	29 %			100 % (N = 14)
	Basis 5: Administration	41 %	59 %	-	-	100 % (N = 17)
Positiv beurteilt	Basis 1: Elternarbeit und Motivation	50 %	33 %	8 % (1 Pers.)	8 % (1 Pers.)	100 % (N = 12)
Gewisse Kritik / hetero- gene Beur- teilung	Basis 4: Information und Kommunikation organisieren	35 %	35 %	29 % (5 Pers.)	-	100 % (N = 17)
	Basis 6: Die Schule in der Schweiz	36 %	46 %	18 % (2 Pers.)		100 % (N = 11)
	Basis 2: Leitung eines Lehrpersonenteams I	25 %	58 %	17 % (2 Pers.)	-	100 % (N = 12)
	Basis 3: Leitung eines Lehrpersonenteams II	21 %	57 %	21 % (3 Pers.)	-	100 % (N = 14)

Ergebnis zur offenen Frage nach Positivem: Die Befragten wurden gefragt, was ihnen besonders gut gefallen hat in der Weiterbildung oder was sie gelernt und Neues erfahren haben. Sehr viele, 22 der 31 Befragten (71 %), machen dazu in eigenen Worten Ausführungen; zum Teil werden mehrere Beispiele angeführt, die verschiedene Aspekte berühren.

Die Auswertung der Ausführungen der Befragten verweist auf *drei Dimensionen*, entlang derer die positiven Nennungen gruppiert werden können. Es sind dies a) inhaltliche Aspekte der Module, b) Aspekte, die die gewählten Arbeitsformen betreffen sowie c) die Tatsache, dass überhaupt ein Angebot zur Weiterbildung von Koordinationspersonen geschaffen worden ist (vgl. Tab. 4.9). Die drei Dimensionen sind im Folgenden näher ausgeführt und es werden jeweils Beispiele von Aussagen der Befragten zitiert.

Ad a) «Inhalt der Module»: Die Aussagen vieler Befragten sind der inhaltlichen Dimension zuzuordnen. Viele Befragte erwähnen explizit positiv, dass sie etwas Neues gelernt haben in der Weiterbildung. Dabei wird deutlich, dass die Befragten zum einen die Vermittlung von neuem Stoff – *theoretisches Wissen* und Fakten – schätzen, zum andern aber auch, dass sie als Koordinationspersonen *konkretes Rüstzeug* an die Hand bekommen in den Weiterbildungsmodulen.

Beispiele von positiven Äusserungen zu neuem Stoff, theoretischem Wissen und Fakten:

Beim letzten Modul [Die Schule in der Schweiz] waren meine Erwartungen anders, ich erwartete etwas über Harnos usw. Aber was die Referentin uns gab, war viel Interessanteres. (Int 84)

Ich habe ziemlich viel über Datenschutz gelernt. (Int 84)

Das Referat von Frau K. [externe Referentin] beim Kurs "Eltern sensibilisieren und motivieren" [zum Nutzen des HSK-Unterrichts]. (Int 93)

Die Vorträge von Frau K. waren sehr, sehr gut. Sie boten ein ideales Gleichgewicht zwischen Theorie und Praxis. So konnte ich die neuesten theoretischen Grundlagen des Plurilinguismus kennenlernen. (Int 99)

Im ersten Modul war die Forschung von Frau K. sehr interessant. (Int 104)

Ich habe viel über das Schulsystem in der Schweiz gelernt. (Int 113)

Beispiele von positiven Äusserungen zu Methodik, praktischem Rüstzeug und Instrumenten:

Vieles zu 'Information und Kommunikation organisieren' gelernt. (Int 86)

Gelernt: Feedback zu geben und Aufgabenfelder von Schulleitungen. (Int 94)

Wie man zuhört und wie man vor einem Team präsentiert. (Int 97)

Im Modul Unterrichtsbeobachtung wurden guter Praxisstoff und Informationen gegeben. (Int 102)

Allgemein fand ich die Praxisbeispiele sehr interessant. Die Zusammenstellung eines Argumentariums, um Eltern und Kinder [zur HSK-Teilnahme] zu überzeugen, ist super. (Int 104)

Ich habe Vieles dazu gelernt, wie man als Koordinator mit Konflikten umgehen kann. (Int 119)

Die Praxisbeispiele sind hilfreich für mich, auch habe ich neue Informationen gesammelt. (Int 122)

Ad b) «Form der Module»: Die Befragten äussern sich auch häufig darüber, dass sie bestimmte Formelemente besonders geschätzt haben in den Weiterbildungsmodulen. Dazu gehört die Moderation sowie die Vermittlung in Form von Referaten und Fallbeispielen.

Tabelle 4.9 Übersicht: was an der Weiterbildung geschätzt wird (positive Beispiele)

Die Nennungen der Befragten betreffen...	Damit ist gemeint:
a) ...den Inhalt der Module	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stoffvermittlung, Theorie und Fakten: die Befragten haben neues Wissen vermittelt erhalten, das ihnen bei der Tätigkeit nützlich ist.</li> <li>• Methodik, praktisches Rüstzeug und Instrumente: die Befragten haben hilfreiche neue Methoden und Instrumente kennengelernt.</li> </ul>
b) ...die Form der Module	Die Befragten erwähnen verschiedene Unterrichtsformen, die in der Weiterbildung verwendet wurden und die sie schätzen: Moderation, das voneinander Lernen, der Austausch, der Kontakt zu Lehrpersonen der öffentlichen Schule.
c) ...das Angebot der HSK-Weiterbildung	Die Befragte schätzen die Tatsache, dass die HSK-Weiterbildung für ihre Belange konzipiert worden ist, sie fühlen sich dadurch vermehrt motiviert, sich für den HSK-Unterricht einzusetzen.

Besonders geschätzt wird darüber hinaus vor allem auch, dass die Weiterbildung aktiv Möglichkeiten zum Austausch unter den Koordinationspersonen anbietet, sowie zum Beispiel auch, dass durch die Weiterbildung auch Kontakte zu Lehrpersonen der öffentlichen Schule entstehen.

Beispiele von positiven Äusserungen zur Form der Module:

Es gefiel mir wie K. [Moderatorin] die Gruppen leitete. Sie sprach und mischte sich nur ein, wenn es benötigt war. (Int 84)

Kontakt mit schweizerischen Lehrern. (Int 95)

Gruppenarbeit war sehr nützlich. (Int 102)

Ich habe viel von anderen HSK-Schulen erfahren. (Int 113)

Die Fallbeispiele der Kursteilnehmer waren auch sehr interessant. (Int 115)

Austausch der Erfahrungen mit anderen Personen. (Int 118)

Der Austausch mit den anderen Koordinatoren war auch sehr nützlich. (Int 119)

Die praktischen Beispiele haben mir sehr gut gefallen. (Int 120)

Positiv sind auch die konkreten Beispiele und der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern. (Int 127)

Ad c) «Angebot der Weiterbildung»: Ein paar Äusserungen betreffen schliesslich die Tatsache, dass überhaupt neu eine Weiterbildung für Koordinationspersonen geschaffen worden ist. Sie schätzen es, dass für diese Zielgruppe ein angepasstes, aktuelles Angebot konzipiert und umgesetzt worden ist und damit neu die Gelegenheit zum Besuch der Weiterbildung angeboten werden kann. In diesen Bereich gehört auch die Aussage, dass sich eine befragte Person durch die Weiterbildung gestärkt und motiviert fühlt, für das HSK-Angebot tätig zu sein.

Beispiele von positiven Äusserungen zur Neuschaffung des Angebots:

[Die Weiterbildung hat mich] sehr motiviert, für HSK zu arbeiten. (Int 86)

Dass wir die Möglichkeit hatten, uns weiterzubilden. Danke. (Int 92)

Ich finde die Aktualität der Themen besonders positiv. (Int 127)

Ergebnis zur offenen Frage – Schwieriges und Verbesserungswürdiges: Die Befragten wurden im Weiteren auch danach gefragt, was ihnen nicht oder weniger gut gefallen hat an der Weiterbildung, was langweilig oder unnötig war und was sie verbesserungswürdig finden. Gut die Hälfte der Befragten hat hierzu Aussagen in eigenen Worten formuliert (55 %). Zweimal wird indes nicht Kritik geübt, sondern explizit festgehalten, dass «nichts» ungut war oder verbessert werden müsste (Int 99), respektive dass die befragte Person «mit allen Weiterbildungen zufrieden war». (Int 122)

Die Auswertung der Kritik und der Verbesserungsvorschläge verweist auf *zwei Dimensionen*. Erstens gibt es, a), ein paar Nennungen, die Inhalt und Form der Module betreffen. Die meisten Nennungen betreffen indes, b), den zweiten Punkt: Die Betreffenden sprechen die Rahmenbedingungen der Kurse an (Uhrzeit und Länge der Module) sowie ihre persönlichen Ressourcen (vgl. Tab. 4.10).

Ad a) «Inhalt und Form der Module: Insgesamt gibt es zu Inhalt und Form wenig kritische Angaben. Drei Äusserungen betreffen den Inhalt respektive die Form der Weiterbildung. Diese Befragten erläutern, dass ihnen der Theorieanteil in gewissen Modulen zu gross und umgekehrt der Praxisteil zu knapp bemessen gewesen sei. Eine Koordinationsperson äussert zudem, sie hätte eine ganz andere Erwartung gehabt, und der vermittelte Stoff habe sie in der Folge wenig interessiert. Im Weiteren wird in drei Angaben bemängelt, dass der Austausch in der Gruppe nicht immer ergiebig oder zu lang war.

Kritik zu Inhalt und Form der Module:

Wenn es bei einem Thema zu fest um Theorie und Philosophie geht, kann man wenig davon profitieren. Obwohl, es ist sicher schwierig, viele praktische Beispiele zu zeigen, da es im HSK unterschiedliche Trägerschaftsformen gibt. (Int 93)

Vom Modul "Die Schule in der Schweiz" habe ich etwas Anderes erwartet. Ich hätte viel lieber Informationen über die neuen Schulsysteme bekommen. (Int 93)

Im Modul «Leitung eines Lehrpersonenteams» wurde viel Theorie vermittelt, und es wurden wenig Beispiele gegeben. (Int 102)

Einige KoordinatorInnen sprachen viel, und sagten nichts Wertvolles. (Int 84)

Gruppendiskussion war, je nach Zusammensetzung der Teilnehmer, nicht immer interessant. (Int 115)

Manche Probleme wurden zu häufig/wiederholt diskutiert. (Int 120)

Ad b) «Rahmenbedingungen und persönliche Ressourcen»: Die Befragten sprechen bei den Kritikpunkten am häufigsten die Rahmenbedingungen an, unter denen die Kurse stattfinden; wiederholt ist dies in erster Linie die Kurszeit. D. h. die Tatsache, dass die Kurse abends von 18 bis 21 Uhr angeboten werden. Wie bereits oben (Kap. 4. 2) zum Ausdruck gekommen ist, ist diese Veranstaltungszeit zum Teil unpassend für die Zielgruppe. Auch wird nochmals

darauf hingewiesen, dass die Koordinationspersonen zum Teil über beschränkte Ressourcen verfügen, um (auch noch) an der Weiterbildung teilzunehmen. Zugleich geht aus den Äusserungen hervor, dass die Teilnahme grundsätzlich durchaus erwünscht ist und von den Befragten begrüsst wird. Im Weiteren findet je eine Person die Kursdauer pro Modul von drei Stunden zu lang respektive zu kurz.

Kritik zu Rahmenbedingungen und persönlichen Ressourcen:

Meine einzige Bemerkung ist, dass die Weiterbildungen für HSK-Koordinationspersonen nicht am Abend stattfinden sollten, weil ich z. B. dann unterrichten muss. Die Weiterbildung sollte vormittags stattfinden. (Int 92)

Veranstaltungstermine [sind ein Problem]. (Int 97)

Die Verbesserung ist von meiner Seite: Ich sollte mehr Zeit für die Ausbildung haben, leider habe ich aber wirklich viel zu tun. (Int 111)

Ich war immer angespannt, pünktlich dort zu sein, weil ich direkt vom Unterricht kam, sonst war eigentlich alles gut. (Int 119)

Ich war zufrieden mit allen Weiterbildungen. Nur die Zeit, spät am Abend, finde ich nicht so gut. Die Kurse sollten früher sein. (Int 122)

Ich finde alles gut und interessant, nur diese drei Stunde am Abend sind manchmal zu viel, ich kann mich nicht die ganze Zeit gut konzentrieren. (Int 127)

Momentan ist es genug [mit der Weiterbildung]. Drei Stunden Unterricht sind zu lang, zwei Stunde sind genug. (Int 113)

Zwei Sitzungen für jedes Modul wäre sinnvoller. (Int 118)

*Tabelle 4.10 Übersicht zu Kritik an der Weiterbildung (negative Beispiele)*

Die Nennungen der Befragten betreffen...	Damit ist gemeint:
a) ...Inhalt und Form der Module	Zu viel Theorie, zu wenig Praxisbeispiele; andere Erwartung an ein Modul.
b) ...Rahmenbedingungen der Module und persönliche Ressourcen	Die Befragten finden die Veranstaltungszeit am Abend wiederholt unpassend; zudem verweisen sie auf eigene, beschränkte Ressourcen.

Ergebnis – Erwartung insgesamt an die Weiterbildung: Eine zusammenfassende Frage prüft, inwiefern sich die Erwartungen an die Weiterbildung erfüllt haben oder nicht. Das Ergebnis bestätigt die vorangehenden, weitgehend positiven Beurteilungen der Befragten.

Vier von fünf Befragten wählen die Aussage als zutreffend, «die Weiterbildung entspricht insgesamt meinen Erwartungen» (79 %; vgl. Tab. 4.11). Eine von fünf befragten Koordinationspersonen hat die Weiterbildung sogar besser als erwartet erlebt (21 %). Enttäuscht wurde niemand: Keine befragte Koordinationsperson gibt an, sie habe die Weiterbildung weniger gut als erwartet erlebt.

*Tabelle 4.11 Erwartungen an die Weiterbildung*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Weiterbildung entspricht den Erwartungen	19	79 %
– Weiterbildung ist besser als erwartet	5	21 %
– Weiterbildung ist weniger gut als erwartet	-	-
Total	24	100 %

*Fazit:* Die von der Weiterbildung gewählten *Arbeitsformen* werden von der grossen Mehrheit geschätzt. Dies gilt sowohl für die Moderation, die Fachreferent/innen und die Inputs aus der Praxis als auch für die Gruppenarbeiten und die Plenumsdiskussionen. Ein gewisses, allerdings moderates Kritikpotential scheint bei den letzten beiden Arbeitsformen auf, d. h. bei den Gruppenarbeiten und den Plenumsdiskussionen, bei denjenigen Arbeitsformen also, bei denen vermehrt auch Eigenaktivität gefragt ist. Offenbar sind diese Formen etwas weniger beliebt als die Formen, bei denen es um eine klassische Art von Wissensvermittlung geht.

Die sieben durchgeführten *Kursmodule* werden inhaltlich insgesamt sehr positiv beurteilt. Eine jeweils deutliche Mehrheit wählt die beiden Bestwerte (5 oder 6) zur Beurteilung der Veranstaltungen. Dies ist zweifellos sehr erfreulich. Nebst grossen positiven Anteilen ist bei fünf Modulen ein gewisses Kritikpotential auszumachen. Rund jede fünfte befragte Person wählt jeweils den Wert 4, ist also nicht begeistert, findet die Veranstaltung aber genügend. Ein einziges Mal wird für ein Modul ein ungenügender Wert (3) vergeben.

Die Angaben zu der *offene Fragen nach Positivem* zeigen anhand von konkreten Beispielen auf, dass die Koordinationspersonen sowohl die theoretischen als auch die praktischen Inputs der Weiterbildung schätzen, und dass sie von den gewählten methodischen Formen profitieren. Sodann wird die Tatsache lobend erwähnt, dass ein Weiterbildungsangebot für HSK-Koordinationspersonen überhaupt geschaffen wurde. Die Angaben zu der *offenen Frage nach Kritik und Verbesserungswürdigem* verweist vor allem darauf, dass die abendliche Kurszeit nicht bei allen Befragten auf Anklang stösst, wenn sie dann bereits anderweitig beschäftigt sind oder der Tag mit allen andern Aufgaben zu lang wird.

Die Weiterbildung wird insgesamt sehr geschätzt: Für eine Mehrheit der Befragten haben sich die *Erwartungen* an die Veranstaltungen erfüllt, aus der Sicht von weiteren Koordinationspersonen haben die Module ihre Erwartungen sogar übertroffen.

#### **4.4 Nützlichkeit der Weiterbildung, Umsetzung und Wirkungspotential**

*Ausgangslage und Fragestellung:* Ziel der HSK-Weiterbildung für Koordinationspersonen ist es, sie als zentrale AkteurInnen des HSK-Angebots zu stärken. Wie ausgeführt, haben die Koordinationspersonen wichtige Drehscheibenfunktion, den Schulleitungen der öffentlichen Schulen verwandt. Die Evaluation untersucht, inwiefern die Weiterbildung aus Sicht der Befragten für sie nützlich ist und sie bei der Ausführung ihrer Aufgaben unterstützt. Zudem

wird geprüft, inwiefern zum Zeitpunkt der Befragung eine Anwendung von neu Gelerntem und in den Modulen Vermitteltem bereits ersichtlich ist. Schliesslich untersucht die Evaluation, inwiefern die Weiterbildung ein Wirkungspotential birgt, dass sich also die Weitergebildeten befähigt fühlen, die HSK-Aufgaben angepasster und befriedigender wahrzunehmen.

Ergebnis zur Nützlichkeit von Weiterbildung und Kursunterlagen: Die Befragten erläutern, ob sie in den Weiterbildungsmodulen zum Umgang mit den verschiedenen Akteurkreisen, mit denen sie in der Arbeit zu tun haben, Neues gelernt haben. Weiter wird die Nützlichkeit der Kursunterlagen untersucht.

Die Auswertung verweist auf die Nützlichkeit der Weiterbildung. Am meisten Neues gelernt haben die Befragten gemäss ihren Angaben in Bezug auf die «Zusammenarbeit mit den öffentlichen Schulen, Schulleitungen und Lehrpersonen der öffentlichen Schulen». Fast neun von zehn Befragten äussern, in diesem Bereich Neues gelernt zu haben (88 %; vgl. Tab. 4.12). Dazu notiert zum Beispiel eine befragte Person auf die Frage, was sie Neues gelernt hat: «Unser Elternverein sollte mehr Wert darauf legen, einen guten Kontakt zu den Schulleitungen und Schulhauswarten zu pflegen.» (Int 115)

An zweiter Stelle folgt der Bereich «Leitung des HSK-Lehrpersonenteams». Auch hierzu äussern gut vier von fünf Befragten, dass sie in der Weiterbildung dazulernen und Neues erfahren konnten (82 %). Zum Beispiel schreibt jemand: «Ich werde die Kommunikation mit den Lehrpersonen verbessern, ich fühle mich jetzt besser ausgerüstet, um dies zu schaffen.» (Int 84)

Auch die weiteren drei Bereiche werden von einer grossen Mehrheit positiv erwähnt: 75 % geben an, für ihren «Kontakt zu den Eltern der HSK-SchülerInnen» Neues gelernt zu haben. Und 67 % äussern, sie hätten für den «Kontakt zu der eigenen Trägerschaft» Neues gelernt. Und schliesslich äussern fast zwei von drei Befragten, dass ihnen die Weiterbildung auch zu neuen Ideen und Vorgehensmöglichkeiten verholfen hat, wenn es ums «Motivieren neuer Eltern und HSK-SchülerInnen» geht (63 %).

*Tabelle 4.12 In welchen Bereichen Neues gelernt – Nützlichkeit der Weiterbildung*

Bereich:	Neues gelernt	Nichts Neues gelernt	Total (N = )
Zusammenarbeit mit Schulen, Schulleitungen, Lehrpersonen der öffentlichen Schulen	88 %	12 %	100 % (17)
Leitung des HSK-Lehrpersonenteams	82 %	18 %	100 % (17)
Kontakt zu den Eltern der HSK-SchülerInnen	75 %	25 %	100 % (16)
Kontakt zu der eigenen Trägerschaft	67 %	33 %	100 % (15)
Motivieren neuer Eltern und HSK-SchülerInnen	63 %	37 %	100 % (16)

Die Befragten beurteilen auch die *Kursunterlagen* als nützlich, die sie zu den Modulen erhalten haben. Dazu zählen Unterlagen zu den Referaten und Fallbeispielen sowie Literatur-

hinweise, aber auch Zusammenstellungen aus Gruppenarbeiten, zum Beispiel ein Argumentarium, was aus Sicht der Kinder/Jugendlichen und aus Sicht der Eltern für den Besuch des HSK-Unterrichts spricht, sowie Checklisten, zum Beispiel zur Vorbereitung von Sitzungen.

38 % beurteilen die Kursunterlagen als «sehr gut» und weitere 57 % finden sie «eher gut» (vgl. Tab. 4.13). Eine befragte Person ist sich geteilter Meinung, sie findet die Unterlagen «teils» gut, «teils» weniger gut (5 %).

*Tabelle 4.13 Nützlichkeit der Kursunterlagen*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Sehr gut :-)	8	38 %
– Eher gut	12	57 %
– Teils, teils :-	1	5 %
– Nicht sehr gut	-	-
– Nicht gut :-(	-	-
Total	21	100 %

Ergebnis zur Umsetzung und Anwendung des Gelernten: Die Befragten machen, erstens, Angaben zu ihrem Umgang mit dem Kursmaterial. Zweitens geben sie Auskunft zur Frage, ob sie etwas des neu Gelernten aus den Kursen bereits ausprobiert haben oder, andernfalls, ob sie beabsichtigen, dies zu einem späteren Zeitpunkt zu tun.

Die Auswertung zum Kursmaterial zeigt, dass viele Befragte die Materialien nachgehend zur besuchten Weiterbildung nochmals angeschaut und/oder darin gelesen haben (64 %; vgl. Tab. 4.14). Zudem geben weitere 18 % an, die Unterlagen nachgehend zu den Kursen sogar noch mehrmals angeschaut und/oder darin gelesen zu haben. Eine Person äussert (4 %), sie werde dies später tun. Die Antwortkategorie, sie werde die Kursunterlagen «(eher) nicht anschauen/lesen», wählt keine der befragten Personen.

*Tabelle 4.14 Nachgehend zur Weiterbildung: Verwendung der Kursunterlagen*

Umgang mit den Kursunterlagen:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Nochmals angeschaut/gelesen	14	64 %
– Mehrmals angeschaut/gelesen	4	18 %
– Werde sie später anschauen/lesen	4	18 %
– Werde sie (eher) nicht anschauen/lesen	-	-
Total	22	100 %

Das Ergebnis zur Frage, ob das *neue Wissen im HSK-Arbeitsalltag* auch tatsächlich *einsetzbar* ist, verweist auf ein gutes Anwendungspotential. Während zwei von drei Befragten angeben, dass sie bei ihren Tätigkeiten als Koordinationsperson bereits etwas verändert oder ausprobiert haben (68 %), äussert jede weitere vierte Person (26 %), sie werde dies in



Zukunft tun (vgl. Tab. 4.15). Lediglich eine Person gibt an, dass sie keine Veränderungen vorsieht (5 %).

Die Veränderungen betreffen zum Beispiel, wie erläutert wird, das Verhältnis zu den *öffentlichen Schulen*. So hat eine HSK-Trägerschaft zum Beispiel die Anregung aufgenommen und «einen Tag der offenen Tür für die öffentliche Schule und das Lehrpersonal» organisiert (Int 93). Auch die *HSK-Lehrpersonen* betreffend wurden Veränderungen ausprobiert und Neuerungen eingeführt. So heisst es zum Beispiel in der Befragung: «Ich habe die Lehrpersonensitzung anders organisiert.» (Int 102). Jemand hält fest: «Ich versuche, weniger zu kontrollieren, gebe den Lehrern mehr Spielraum.» (Int 122) Auch im *Kontakt mit den Eltern und Schüler/innen* gibt es Veränderungen, so zum Beispiel im Bereich «Motivierung der Schüler/innen mit einfachen Mitteln» (Int 97) oder auf organisatorischer Ebene: «Wir werden die Termine der Elternabende bereits am ersten Schultag bekanntgeben.» (Int 104)

*Tabelle 4.15 Umsetzung von neuem Wissen aus der Weiterbildung*

Umgang mit Wissen:	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
– Bereits etwas verändert/ausprobiert	13	68 %
– In Zukunft Veränderungen vornehmen	5	26 %
– Keine Veränderungen vorgesehen	1	5 %
Total	19	100 %

*Ergebnis zum Wirkungspotential der Weiterbildung auf den HSK-Unterricht:* Die Befragten konnten sich in eigenen Worten zum Wirkungspotential der Weiterbildung auf den HSK-Unterricht äussern. Sie konnten dazu Auskunft geben, inwiefern sich gemäss ihrer Einschätzung der HSK-Unterricht verbessert, wenn die Koordinationspersonen der HSK-Trägerschaften die neu konzipierte Weiterbildung besuchen. Drei von fünf Befragten äussern sich zu dieser Frage (61 %; 19 Befragte).

Die Auswertung der Angaben zeigt, dass die Befragten auch von einer positiven Wirkung auf den HSK-Unterricht ausgehen, wenn die Koordinationspersonen weitergebildet werden. Die Wirkung ist allerdings nicht direkter Art, vielmehr kommt anhand der Beispiele der Befragten ein *indirektes Wirkungsmodell* zum Ausdruck: Die Weiterbildung, so zeigen die Ausführungen, stärkt die Koordinationspersonen in ihren – vielen verschiedenen – Rollen (vgl. Tab. 4.16). Dies bildet den ersten Schritt des Wirkungsmodells. Aussagen wie «Bessere Motivation und Sicherheit bei der Arbeit» der Koordinationspersonen (Int 92), die Weiterbildung «stärkt die eigene Rolle als HSK-Koordinator» (Int 94) oder die Koordinationsperson «kann mehr Professionalität in die Leitung bringen» (99) machen auf dieses Wirkungselement aufmerksam.

Im zweiten Schritt löst die verstärkte Sicherheit sodann, wie Ausführungen der Befragten zeigen, positive Impulse aus im Hinblick auf die weiteren Akteure des HSK-Systems (vgl. Tab. 4.16). Zu diesen weiteren Akteuren zählen die öffentlichen Schulen, die HSK-Lehrpersonen respektive Lehrpersonenteams, die Trägerschaften der HSK-Angebote sowie, last but not least, die Zielgruppe der Eltern und Schüler/innen, die den HSK-Unterricht bereits

nutzen oder neu dafür gewonnen werden sollen. So wird zum Beispiel als Folge festgehalten: «Der HSK-Unterricht und die öffentlichen Schulen kommen sich näher.» (Int 118) Oder: «Wir sind [jetzt] besser vorbereitet, um die verschiedenen Probleme zu lösen, die es z. Bsp. in einem Elternverein gibt: Missverständnisse zwischen Eltern und Lehrpersonen, Mangel an Kommunikation, Probleme zwischen Trägerschaft und Lehrpersonen, und so weiter.» (Int 84) Eine andere befragte Person schreibt: «Die Tipps [aus der Weiterbildung] für die Kommunikation mit Eltern, Lehrkräften und Schulbehörden sind sehr hilfreich.» (Int 115) Und eine weitere Koordinationsperson hält fest: «Viele Probleme und Missverständnisse können mithilfe der neuen Instrumente gelöst werden.» (Int 102) Und schliesslich: «Die Koordinationspersonen haben Einfluss auf die HSK-Schulleitung, sie leiten die Vorschriften des Kantons weiter. Wenn sie die Weiterbildung besuchen, können sie nachher Verbesserungen und Vorschläge empfehlen. Während Klassenbesuchen können sie auch HSK-Lehrpersonen direkt nützliche Empfehlungen und Rückmeldungen geben. Wenn sich die Kantonalstellen [mit dem Angebot der Weiterbildung] dafür einsetzen, den Standard der Koordinationspersonen zu erhöhen, bedeutet dies indirekt, dass sich der Standard und die Qualitätskontrolle des ganzen HSK-Unterrichts verbessert.» (Int 104)

*Tabelle 4.16 Wirkungen der Weiterbildung auf das HSK-System*

Indirektes Wirkungsmodell	
Erster Schritt «Weiterbildung»	Zweiter Schritt «Umsetzung des Stoffes»
Wirkung der Weiterbildung für Koordinationspersonen:	Wirkung weitergebildeter Koordinationspersonen auf das HSK-System:
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bestärkung der Koordinationspersonen</li> <li>– Mehr Wissen, Tipps, Information und Austausch</li> <li>– Vorbereitung/Versicherung betr. Funktionen und Aufgaben</li> <li>– Stärkung der Rolle</li> <li>– Mehr Sicherheit</li> <li>– Grössere Professionalität</li> <li>– Erhöhte Motivation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mehr Sicherheit im Umgang mit <u>öffentlichen Schulen</u>, geklärte Erwartungen</li> <li>– Bessere Kommunikation mit <u>Lehrpersonen</u>, kompetente Begleitung</li> <li>– Information für <u>Eltern und Schüler/innen</u>, vermitteln zwischen Eltern und Lehrpersonen etc.</li> <li>– Stütze für <u>Trägerschaft</u> im Kontakt mit Schule/Kanton, Eltern und Lehrpersonen</li> </ul>

*Fazit:* Gemäss Befragung ist die *HSK-Weiterbildung* für die Mehrheit der Koordinationspersonen in allen Bereichen ein Gewinn. Sie haben *Neues gelernt*, am deutlichsten betreffend die Zusammenarbeit mit den öffentlichen Schulen und Leitung der HSK-Lehrpersonen. Dies bedeutet, dass sich in Bezug auf die Kernziele der Weiterbildung klare Erfolge abbilden lassen. Als nachhaltig erweisen sich auch die *Kursunterlagen*, die von den Teilnehmenden als hilfreich beurteilt werden.

Gemäss Evaluation zeigen sich punkto *Umsetzung* verschiedene Effekte. So werden die Materialien, die in den Kursmodulen abgegeben und zur Verfügung gestellt werden, auch

*nachher* noch *genutzt*. Sie sind für die Koordinationspersonen eine Hilfe beim Ausführen der HSK-Aufgaben. Zudem ergibt die Befragung, dass die Teilnehmenden der Weiterbildung nachgehend bereits verschiedentlich *Neuerungen eingeleitet* und *Veränderungen* in der Arbeit *erprobt* haben, oder dass sie vorhaben, dies in Zukunft zu tun. Die Weiterbildung motiviert die Zielgruppe der HSK-Koordinationspersonen zur Qualifizierung der Arbeit.

Die Befragung zeigt im Weiteren ein grosses *Wirkungspotential* auf, das die Weiterbildung auslöst. Gemäss den Befragten führt die Weiterbildung zu mehr Wissen und aktuellen Informationen, sowohl zu inhaltlichen Themen und Forschungsergebnissen wie auch zu organisatorischen und strukturellen Aspekten. Darüber hinaus hat die Weiterbildung für die Teilnehmenden eine bestärkende Wirkung. Sie gewinnen Sicherheit, mehr Professionalität und fühlen sich durch den Kursbesuch motivierter für ihre Aufgaben. Diese Veränderungen haben in der Folge positive Einflüsse auf das gesamte HSK-System und so – indirekt – auch auf den HSK-Unterricht und dessen Qualität.

Angaben aus den mündlichen ExpertInnengesprächen

**Die Ausführungen aus den mündlichen Gesprächen zeigen verschiedentlich Facetten und Beispiele auf, die auf die Nützlichkeit und das Wirkungspotential der Weiterbildung hinweisen. So findet z. Bsp. eine Breitenwirkung statt, das neue Wissen kommt auch dem Verein oder den Lehrpersonen zugute. Die Koordinationspersonen merken, dass sie mit Fragen und Schwierigkeiten nicht allein sind. Selbstreflexion, Verortung und Neuorientierung werden möglich, Haltung und Handeln können sich ändern und entwickeln. Teilnehmende erhalten zudem auch konkrete Tipps auf ihre Fragen.**

Zum Teil waren die Referate interessant, z. Bsp. dasjenige zur Entwicklung der Kinder [Basismodul 1, Eltern sensibilisieren und motivieren], dass Mehrsprachigkeit zu mehr Fähigkeiten führt. Dazu habe ich allen Mitgliedern des Vereins die Unterlagen per Mail weitergeleitet. In einem andern Modul [Basismodul 5, Administration] war eine Datenschutz-Fachperson anwesend, man konnte Fragen stellen, und der Mann gab uns konkrete Tipps, das war gut. Bei einem andern Modul [Basismodul 2, Leitung Lehrpersonenteam] war es nützlich, zu merken, dass nicht nur wir solche Probleme haben. Gelernt habe ich, dass man mit Lehrpersonen vorsichtig umgehen muss, auch mit dem Vorstand und mit Eltern. Wenn man Lehrpersonen ein Feedback gibt, so soll man zuerst gute Punkte erwähnen. Ich bin froh, jetzt zu wissen, dass es nicht nur bei uns solche Probleme gibt. (Exp 1, S. 1, 2, 4)

Die Module "Lehrpersonen leiten" waren auch interessant [Basismodule 2 und 3]. Das habe ich vor vielen Jahren gelernt, das konnte ich auffrischen. Es ging um das Thema, wie man als KP leiten kann, dass es verschiedene Stile gibt. Dabei ist auch herausgekommen, wie der eigene Stil ist. Es ging auch ums Thema "Sitzungen", wer was macht, da kann man von den Experten lernen. Wir führten dann auch in der Gruppe Simulationsgespräche durch [Gruppenübungen], das war gut. Man konnte merken, wie man selbst Probleme löst, lösen kann, und konnte nachher darüber reden, was gut gelaufen ist und was nicht gut war. Ich habe schon Sachen angewendet und verändert. Zum Beispiel den Stil gegenüber den Lehrpersonen, ich versuche, weniger kontrollierend, partizipativer zu sein. (Exp 2, S. 2f.)

Für mich war das Modul «Kommunikation» besonders wichtig [Basismodul 4, Information und Kommunikation organisieren], Kommunikation mit dem Team, im Team und mit der öffentlichen Schule – das war wichtig. Wir hatten eher Distanz und nun nehme ich mehr Kontakt auf mit der Schulleitung und mit den Lehrern der öffentlichen Schule. Ich habe gemerkt: Wir *dürfen* in die öffentliche Schule und mit ihnen Kontakt aufnehmen. Wir sind ein Teil des Systems! Bisher hatten wir Bedenken: Vielleicht haben sie uns nicht so gern, wir sind fremd. Nein, wir dürfen und müssen Kontakt haben mit der öffentlichen Schule! Darum ist es auch wichtig, dass wir Deutsch können, dass die Lehrpersonen und die Koordinationspersonen Deutsch können. Mittlerweile ist der Kontakt zu den Schulen super. Wenn es zum Beispiel mit den Schulzimmern wenn es Probleme gibt – dass wir das zusammen besprechen und lösen. Das habe ich gelernt: «Sagen Sie, was Sie brauchen». Früher war ich auch zurückhaltender, uns selbst zu präsentieren an den Schulen – jetzt machen wir das vermehrt. Die Weiterbildung bringt auch Hilfe für die Lösung von Konflikten im Team oder mit den Schulen. Auch da kann ich von der Weiterbildung profitieren. (Exp 3, S. 4f., 8)

Da haben wir breit diskutiert [Modul 5, Administration] und die Vorgaben der Datensicherung genau angesehen. Wie geht die Trägerschaft mit den Daten um? Was muss aufbewahrt werden und warum, wie geht man mit Noten und anderen Angaben um, und wie bewahren wir dies auf? Das ist nicht nur für den Kanton, auch wir als Trägerschaft müssen einen Datenumgang haben. Zum Beispiel war die Vorschrift neu für uns, dass Daten, Noten etc. zehn Jahre aufbewahrt werden müssen. Auch dass wir Kopien haben müssen, wenn ein Kind dies später einmal braucht, es ist wichtig, dies zu erfahren, damit man es richtig machen kann. Das kann auch für die Kinder einmal wichtig sein. (...) Beim Schulfest konnte ich Beispiele und Ergebnisse der Studie gebrauchen [Modul 1, Eltern sensibilisieren und motivieren; Referat zum Thema: mehr Fähigkeiten durch Mehrsprachigkeit], um die Wichtigkeit der HSK aufzeigen zu können. (...) Auch aus den Modulen zur Leitung von Lehrpersonen [Module 2 und 3] nutze ich Konkretes. So habe ich etwa die Lehrersitzungen mehr strukturiert und nicht mehr individuelle Probleme besprochen, dadurch haben wir jetzt mehr Zeit und können besser arbeiten. Auch die Methoden der Kleingruppenarbeit habe ich angewendet. (...) Ein Ziel ist es auch, bei der Elternansprache die Weiterbildung zu nutzen. Den Elternabend haben wir bereits neu organisiert. Jetzt machen wir es so, dass sich jede Lehrperson nur mit denjenigen Eltern trifft, die Schüler und Schülerinnen bei ihr in der HSK hat, mehr so, wie das in den öffentlichen Schulen gemacht wird, nicht mehr ein Treffen aller zusammen. (Exp 4, S. 3, 5)

#### **4.5 Sicht auf die zukünftige Gestaltung und Entwicklung der Weiterbildung**

Ausgangslage und Fragestellung: Für den formativen Evaluationsbereich – wie sich die Weiterbildung entwickeln soll – werden die HSK-Koordinationspersonen danach gefragt, welche *Weiterentwicklung* der Weiterbildung sie bevorzugen. Dazu gehört die Frage, inwiefern eine Kontinuität des bestehenden Angebots gewünscht wird respektive ob es ausgebaut oder verkleinert werden sollte. Eine zweite Frage untersucht, ob zusätzliche Module mit *weiteren Themen* erwünscht sind und wenn ja, welche Inhalte vorgeschlagen werden für neue Module.

Betreffend formalen Aspekten prüft die Evaluation, in welcher *Form* zukünftige Weiterbildung angeboten werden sollen: ob gemeinsam für bisherige und neue Koordinationspersonen,

getrennt oder nur für neue hinzugestossene Koordinationspersonen. Untersucht wird auch, wie *viele Module* pro Jahr machbar sind.

Abrundend geben die Befragten Auskunft dazu, ob sie die besuchte Weiterbildung andern Koordinationspersonen *weiterempfehlen* oder nicht.

Ergebnis zur Weiterentwicklung des bestehenden Modulsets: Das Pilotprojekt hat, wie ausgeführt, ein Set von sechs Basismodulen und drei Zusatzmodulen entwickelt und 2013 und 2014 in einem ersten Lehrgang durchgeführt. Die Befragung zeigt, dass die teilnehmenden Koordinationspersonen das bestehende Angebot für gut befinden: Für die einzelnen Module wählt jeweils eine Mehrheit die Aussage, dass sie im bisherigen Umfang beibehalten werden sollen (zwischen 57 % bis 77 %, vgl. Tab. 4.17).

Im Detail zeigt sich Folgendes: Für zwei Module wird wiederholt eine *Ausweitung* vorgeschlagen. Jeweils mehr als jede dritte Person findet, das Basismodul 4, «Information und Kommunikation organisieren» (39 %), und das Zusatzmodul 2, «einheitliche Beurteilung der SchülerInnen-Leistung» (43 %) sollten ausgebaut und vertieft werden – also während länger als drei Stunden das Thema der Weiterbildung sein.

Für drei Module ist als Haupttendenz das Beibehalten des jetzigen Rahmens ersichtlich: für das Zusatzmodul 1 «Unterrichtsbeobachtung» (75%), das Zusatzmodul 3 «Öffentlichkeitsarbeit» (77 %) und auch für das Basismodul 6 «Die Schule in der Schweiz» (67 %).

*Tabelle 4.17 Weiterentwicklung der bestehenden Module*

Tendenz:		Keine Veränderung nötig	Ausbauen/vertiefen	Weglassen	Total
Ausbau	Basis 4: Information u. Kommunikation organisieren	61 %	39 %	-	100 % (N = 18)
	Zusatzmodul 2: Einheitliche Beurteilung der SchülerInnen-Leistung	57 %	43 %	-	100 % (N = 21)
beibehalten	Zusatzmodul 1: Unterrichtsbeobachtung	75 %	20 %	5 %	100 % (N = 20)
	Zusatzmodul 3: Öffentlichkeitsarbeit	77 %	18 %	6 %	100 % (N = 17)
	Basis 6: Die Schule in der Schweiz	67 %	28 %	6 %	100 % (N = 18)
beibehalten + geringe Abwehr	Basis 2: Leitung eines Lehrpersonenteams I	59 %	24 %	18 %	100 % (N = 17)
	Basis 3: Leitung eines Lehrpersonenteams II: Instrumente	56 %	31 %	13 %	100 % (N = 16)
	Basis 5: Administration	77 %	12 %	12 %	100 % (N = 17)
	Basis 1: Elternarbeit und Motivation	67 %	22 %	11 %	100 % (N = 18)

Die Haupttendenz für die weiteren Module ist ebenfalls die Aufrechterhaltung des Status Quo (56 % bis 77 %). Es sind dies die Basismodule 1, 2, 3 und 5 (vgl. Tab. 4.17). Indes ist für diese Module gleichzeitig eine etwas grössere Abwehr festzustellen: Pro Modul äussern zwei oder drei Befragte, dass man diesen Kurs künftig auch weglassen könnte (11 % bis 18 %).

Ergebnis – Bedarf für weitere Module: Gut zwei von drei Befragten sind der Ansicht, dass die angebotene Weiterbildung die zentralen Inhalte und Themen abdeckt. Sie sehen keinen Bedarf für zusätzliche Inhalte und Themen, die angebotenen Module umfassen das, was sie für die Belange der für HSK-Koordinationspersonen als nötig erachten (70 %; vgl. Tab. 4.18).

Konkrete Vorschläge für zusätzliche Inhalte, die neu in die Weiterbildung integriert werden könnten, macht knapp jede dritte Person (30 %). Diese Nennungen sind einerseits trägerschaftsorientiert und andererseits auf den HSK-Unterricht ausgerichtet.

Die Ideen, die die *Trägerschaft* respektive die Koordinationspersonen im Hinblick auf ihre Aufgaben im Trägerschaftsbereich unterstützen könnten, gehen dahin, dass in der Weiterbildung die «Weiterentwicklung der HSK-Angebote» (Int 104) diskutiert werden könnte, so zum Beispiel das Thema «Sprachenportfolio» (Int 111) oder das Thema «Finanzierung und Mittelbeschaffung» (Int 98). Erwähnt wird zudem, dass die Teilnehmenden in einem weiteren Modul die «grössten Herausforderungen jeder Sprachgruppe/Trägerschaft» vorstellen und «Fallbeispiele aus jeder Sprachgruppe» (Int 115) präsentieren könnten.

Zu den Anstössen für neue Module, die den *HSK-Unterricht* betreffen, gehört einerseits eine Idee in Richtung Intervision, nämlich den «HSK-Unterricht [gegenseitig] zu besuchen» (Int 102). Andererseits zählt der Wunsch für ein «Coaching betreffend die Problematik der Disziplin im Klassenzimmer» (Int 92) zu dieser Dimension.

*Tabelle 4.18 Bedarf für weitere Themen/Module*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Jetzige Module genügen	19	70 %
Weitere Themen erwünscht	8	30 %
Total	27	100 %

Ergebnis – zukünftige Zielgruppen für Weiterbildung: Das aktuelle Weiterbildungsangebot richtet sich an *alle* Koordinationspersonen, unabhängig vom Dienstalster, wie lange sie die Arbeit bereits machen, sowie unabhängig der Trägerschaftsart. Die Evaluation untersucht, in welcher Konstellation die Koordinationspersonen zukünftige Weiterbildungseinheiten sinnvoll finden, ob weiterhin alle Koordinationspersonen gemeinsam oder getrennt weitergebildet werden sollten oder ob die Weiterbildung nur noch für neue Koordinationspersonen angeboten werden sollte. Wie die Auswertung zeigt, werden alle drei Varianten gewählt.

Eine deutliche Mehrheit spricht sich dafür aus, dass «alte und neue Koordinationspersonen gemeinsam» nächste Weiterbildungen besuchen sollten (59 %; vgl. Tab. 4.19). Weitere Angebote sollen also von bereits in ihrer Funktion Tätigen *gemeinsam* mit Koordinationspersonen besucht werden, die diese Funktion erst neu aufgenommen haben.

*Tabelle 4.19 Zukünftige Zielgruppen für Weiterbildungen*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Gemeinsam: alte und neue Koordinationspersonen	17	59 %
Getrennt: alte und neue Koordinationspersonen	7	24 %
Nur für neue Koordinationspersonen	5	17 %
Total	29	100 %

Angaben aus den mündlichen ExpertInnengesprächen

**Anstösse zu den Rahmenbedingungen und der organisatorischen Entwicklung des Weiterbildungsangebots**

**Präzise Ausschreibung der Modulinhalte und Lernziele**

Teilweise war die Ausschreibung zu wenig detailliert. Zum Beispiel beim Basismodul 6, die Schule in der Schweiz, da hatte ich die Erwartung, dass wir Informationen zu Harnos erhalten, zum neuem System. Aber dazu ist gar nichts gekommen, da habe ich wenig profitiert. Auch war die Gruppenarbeit zu lang. Das war zu philosophisch, meine Erwartung ging in eine praktische Richtung. Allerdings, irgend etwas bekommt man immer mit. (Exp 1, S. 3, 6)

**Weiterbildung am Tag und in Blockform –  
bessere Aufnahmefähigkeit und mehr sozialer Austausch**

In anderen Kantonen, Zürich, Bern, St. Gallen, gibt es Tagesangebote für die Weiterbildung, blockmässige Angebote, das finde ich sehr gut. Dort ist die Weiterbildung für Koordinationspersonen und für Lehrpersonen. Ich finde es eigentlich besser, wenn sie zusammen Weiterbildung machen. Dann hat man ein besseres Verständnis füreinander. (...) Wegen dem Zeitlichen, da fände ich ein Blockangebot gut. Wir machen das für unsere Sprachgruppe so. In der Schweiz haben wir fast zwanzig Schulen. Da bieten wir Weiterbildung und Austausch an einem Tag von 9 bis 17 Uhr oder einem halben Tag an. Man muss das einfach früh genug ankündigen und dann müssen die Leute zwar nicht kommen, aber wir empfehlen es fest. Und da kommen die Leute also schon! Man kann es sich einrichten. (...) Wenn der Anlass einen Tag oder einen halben Tag dauert, ist auch der soziale Austausch besser möglich mit den anderen Koordinationspersonen, und auch der Austausch mit den Fachpersonen ist dann besser und einfacher. Man kann sich dann auch besser kennen lernen. Das wäre gut. (...) Wir hatten in der Weiterbildung nur zehn Minuten Pause, da ist nicht so viel Austausch möglich. Und dann ist es erst um 21 Uhr fertig, das ist spät. Wenn wir mehr Zeit hätten, wäre der Austausch auch besser. (Exp 3, S. 3, 5)

### **Module zum Teil gemeinsam für Koordinations- und Lehrpersonen**

Ich finde, bestimmte Kurse sollten nicht nur die Koordinationspersonen, sondern auch Lehrpersonen besuchen können. Sie sollten auch für Lehrpersonen offen sein, zum Beispiel das Modul 1, Elternarbeit. Da wurde eine Studie über HSK vorgestellt und es konnte aufgezeigt werden, welche Vorteile der HSK-Unterricht für die Kinder bringt im Gegensatz zu solchen, die keinen HSK-Unterricht besuchen. Dass die Kinder tatsächlich auch in anderen Bereichen bessere Noten machen. Das sind wichtige und spannende Erkenntnisse, mit denen wir arbeiten können und die gerade auch für Lehrpersonen wichtig sind. (Exp 4, S. 4)

### **Angemessener Umfang der Weiterbildung pro Jahr**

Das Problem ist, dass jetzt so viele Module gleich nacheinander durchgeführt wurden – das ist viel. Etwas weniger oder etwas langsamer, nicht alles miteinander machen, wäre auch OK gewesen, das hätten wir dann besser bewältigen können. Wir arbeiten viel und dann noch die Weiterbildung am Abend... Ein Vorschlag ist: Man könnte den Modulplan den Koordinationspersonen zuschicken und sagen, dass wir dieses Jahr drei Module machen. Die Koordinationspersonen könnten dann wählen, und die drei Module mit den meisten Stimmen würden durchgeführt. So könnte man sich zum Bedarf äussern und mitbestimmen, was gemacht wird. Aber nicht so viel wie jetzt. (Exp 3, S. 4)

Wenn es in der nächsten Zeit noch Vertiefungen gibt, werde ich diese sicher besuchen. Wenn dieselben Module angeboten werden, dann nicht, auch wenn es eine Auffrischung wäre – aber das braucht Zeit und ist anstrengend. Wir machen das ja alles ehrenamtlich. Wenn wieder dasselbe angeboten wird, dann sollte das erst in etwa zwei bis drei Jahren gemacht werden. Dann lohnt es sich auch für diejenigen, die bereits teilgenommen haben, eine Auffrischung zu machen. (Exp 4, S. 6)

Die offenen Angaben der Befragten zeigen, dass der gemeinsame Besuch aus zwei Gründen geschätzt wird. Zum einen wird die soziale Komponente betont: «Es ist wichtig, die anderen Koordinationspersonen kennenzulernen.» (Int 94) Dazu bietet die Weiterbildung gute Gelegenheiten, da die Betreffenden nicht an einem beliebigen Anlass zusammenfinden, sondern via ihr gemeinsames Aufgabengebiet HSK. Zum andern wird der Austausch als bereichernd empfunden, wenn alle Koordinationspersonen – neuer und länger Tätige – die Module gemeinsam besuchen. Diesbezüglich äussern viele Befragte, dass ihnen am gemeinsamen Besuch gelegen ist. Betont wird zum Beispiel, dass dies vor allem für die neuer Beteiligten positive Effekte hat: «Die neuen Koordinationspersonen können von den Alten lernen.» (Int 101) Oder: «So können neue Koordinationspersonen von Alten profitieren.» (Int 104) Andere Befragte wiederum sehen im gemeinsamen Unterricht für alle Beteiligten einen Vorteil: «Dann können Erfahrungen ausgetauscht und weitergegeben werden.» (Int 115) Oder: «Altes und Neues kann sich gegenseitig ergänzen.» (Int 118) Die gegenseitige Befruchtung kommt auch im folgenden Zitat zum Ausdruck: «Der Austausch von alten und neuen Koordinationspersonen ist sehr wichtig, damit erfolgreiche Schritte gemacht werden können.» (Int 119)

Jede vierte Person befürwortet dagegen das Modell, dass zukünftig getrennte Weiterbildungen angeboten werden sollten, also separat für bisherige und neue Koordinationspersonen (24 %). Begründet wird diese Meinung damit, dass für «Koordinationspersonen,



die schon ein Basismodul besucht haben», «neue Inputs» erwünscht sind (Int 99). Auch wird geäußert, dass sich neue Koordinationspersonen unter Ihresgleichen wohler fühlen: «Ich bin eine neue Koordinationsperson und würde gerne mit neuen Koordinationspersonen teilnehmen, weil wir alle neu sind und uns gut verstehen können.» (Int 121)

Ein paar Koordinationspersonen sprechen sich wiederum dafür aus, dass zukünftig nur neu hinzukommende Fachleute die Weiterbildungsmodule besuchen sollten (17 %); für sich selber wünschen sie keine Weiterbildung mehr. Zu dieser Option liegt von zwei Befragten eine Begründung vor. Eine Person wählt diese Form aus Kostengründen: «Die Weiterbildung kostet, und die Projektleitung muss darauf aufpassen, dass das Geld gut investiert wird.» (Int 84) Die andere Person erachtet weitere Weiterbildungen als zu aufwändig respektive zu wenig lohnenswert: «Für die alten Koordinationspersonen wird [die Weiterbildung] repetitiv und zeitaufwändig. Die meisten Koordinationspersonen sind ja in mehreren Kantonen tätig.» (Int 110) Müssten in mehreren Kantonen tätige Koordinationspersonen in jedem Kanton (ähnliche) Weiterbildungen besuchen, ist es einsichtig, dass dies längerfristig kaum erwünscht ist.

Ergebnis – zukünftiger Rhythmus für Weiterbildung: Das Pilotprojekt hat ein dichtes Programm hervorgebracht. Die neun Module sind innerhalb von rund 18 Monaten durchgeführt worden, durchschnittlich hat alle zwei Monate ein Modul stattgefunden.

Die Frage nach dem zukünftigen Rhythmus zeigt, dass kaum mehr so viele Module erwünscht sind. Nur zwei Befragte wünschen sich in der Zukunft mehr als fünf Module jährlich (7 %), und drei Befragte wählen die Option von vier bis fünf Modulen jährlich (10 %; vgl. Tab. 4.20).

Umgekehrt wünschen sich die allermeisten Befragten aber auch in Zukunft ein Weiterbildungsangebot für Koordinationspersonen (97 %; Zahl nicht in Tabelle), lediglich einmal wird die Option gewählt: «In Zukunft möchte/würde ich keine Weiterbildung mehr besuchen.» (3 %).

Eine grosse Bereitschaft der Befragten besteht darin, jährlich eines bis drei Module zu besuchen: Runde jede dritte Person möchte zukünftig jährlich *ein* Weiterbildungsmodul besuchen (30 %), und jede zweite Person erachtet zwei bis drei Anlässe pro Jahr als passenden Weiterbildungsumfang (50 %).

*Tabelle 4.20 Zukünftige Anzahl jährlicher Weiterbildungsmodule*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Keine Weiterbildung mehr	1	3 %
1 Modul pro Jahr	9	30 %
2–3 Module pro Jahr	15	50 %
4–5 Module pro Jahr	3	10 %
Mehr als 5 Module pro Jahr	2	7 %
Total	30	100 %

Ergebnis – weiterempfehlen der Weiterbildung: Die Koordinationspersonen werden gefragt, ob sie die Weiterbildung anderen Zielpersonen weiterempfehlen oder nicht. Das Ergebnis zeigt auf, dass alle Befragten die besuchte Weiterbildung weiterempfehlen. 52 % äussern, sie würden die Weiterbildung «sicher» weiterempfehlen, und 48 % würden dies «eher» tun (vgl. Tab. 4.21). Niemand wählt die Optionen, dass sie die Weiterbildung «eher» oder «gar nicht weiterempfehlen» würde (jeweils: 0 %).

Spontan äussert sich dazu auch eine Fachperson im mündlichen Gespräch: «Diese Weiterbildung für Koordinationspersonen könnte man auch in andere Kantone exportieren. Das würde ich empfehlen, das finde ich gut.» (Exp 2, S. 6)

Deutlich wird der Stellenwert der Weiterbildung auch im folgenden Zitat. Es bringt zum Ausdruck, dass das Angebot gerade auch für neue und junge Trägerschaften hilfreich ist, die Vereinsarbeit erleichtert und die Qualität stützt. «Hätten wir eine solche Weiterbildung von Anfang an gehabt, so hätten wir als neu startende Trägerschaft nicht so gelitten unter den Problemen, die wir hatten. Das wäre für uns gut gewesen. Ich habe oft auch von andern Sprachgruppen gehört, dass sie Probleme haben und mehr und Konkretes wissen wollen. Wichtig ist, dass man als Trägerschaft am Anfang richtig und gut beginnen kann. Und da ist die Weiterbildung sicher eine Hilfe. Wir sind ja auch noch eher neu, und wir haben viel profitiert davon, von den Kursen.» (Exp 4, S. 7)

*Tabelle 4.21 Weiterempfehlen der Weiterbildung für Koordinationspersonen*

	Anzahl Befragte	Häufigkeit in Prozent
Sicher weiterempfehlen	13	52 %
Eher weiterempfehlen	12	48 %
Eher nicht weiterempfehlen	-	-
Gar nicht weiterempfehlen	-	-
Total	25	100 %

Fazit: Grundsätzlich ist das Angebot so, wie es konzipiert und umgesetzt worden ist, in Ordnung aus Sicht der Teilnehmenden. Jeweils eine deutliche Mehrheit ist der Ansicht, dass die *neun Module* auch in Zukunft in dieser Form weitergeführt werden sollten. Eine Ausweitung wünschen sich viele Befragte bezüglich der Module «Information und Kommunikation organisieren» (Basismodul 4) und «Einheitliche Beurteilung der SchülerInnen-Leistung» (Zusatzmodul 2). Module, die von einer Mehrheit oder einer grösseren Gruppe nicht mehr gewünscht würden, gibt es nicht. Das Ergebnis bedeutet, dass das bisherige Angebot auch in Zukunft Bestand haben sollte.

Die Mehrheit der Befragten findet im Weiteren auch, das aktuelle Angebot genüge, es decke die wesentlichen Inhalte und Bedürfnisse ab. Knapp jede dritte Person befürwortet allerdings einen Ausbau. Vorschläge für weitere Module gehen dahin, Koordinationspersonen in Bezug auf ihre Aufgaben im Trägerschaftsbereich zu unterstützen (z. Bsp. HSK-Angebote, Mittelbeschaffung) oder weitere Inhalte zu vermitteln, die den HSK-Unterricht respektive die Unterrichtsqualität betreffen (wie Intervention oder Coaching).

Die Befragten befürworten mehrheitlich, dass auch zukünftig alle Koordinationspersonen *zusammen* weitere Weiterbildungsmodule besuchen sollten. Dabei gilt es sowohl darauf zu achten, dass das Angebot auch für bisherige Koordinationspersonen ansprechend ist und sich neue Koordinationspersonen gut integrieren können. Bedeutsam sind in diesem Zusammenhang gerade auch soziale Aspekte wie das Voneinander-Lernen und der Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden. Zu prüfen ist, inwiefern verschiedene Kantone ein solches Angebot gemeinsam anbieten können, was gerade für Koordinationspersonen, die in mehreren Kantonen tätig sind, vorteilig wäre.

Die Evaluation zeigt auf, dass der schnelle Rhythmus des Pilotlehrgangs (neun Module in eineinhalb Jahren) nicht aufrechterhalten werden sollte. Aus der Sicht der Koordinationspersonen sind in der Zukunft *eins bis drei Module* jährlich als realistisch zu erachten. Es wird damit deutlich, dass die Belastung durch die Weiterbildung in Zukunft in Grenzen gehalten werden sollte. Die häufig freiwillige Arbeit der Koordinationspersonen erlaubt es nicht, dass regelmässig weitere Verpflichtungen hinzukommen.

Zusammengefasst zeigt sich eine klare, positive Haltung der Koordinationspersonen gegenüber der besuchten HSK-Weiterbildung. Alle Befragten äussern in der Evaluation, dass sie die Weiterbildung *weiterempfehlen* würden.

## 5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

### 5.1 Konzeptentwicklung (Bilanzevaluation)

Die Evaluation zeigt, dass die Entwicklung des Weiterbildungskonzepts für HSK-Koordinationspersonen von der strategischen Projektleitung der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt sorgfältig geplant und organisiert wurde. Zuständig sind Fachpersonen des Erziehungsdepartements: Ursula Lanz vom Amt für Volksschulen im Kt. BS und Sivia Bollhalder vom Pädagogischen Zentrum Kt. BS. Für die operative Projektleitung wurde mit Karin Grütter, Büro bildbar Basel, eine externe Fachperson aus dem Bildungsbereich beauftragt. Sie entwickelte das Konzept unter Einbezug der Zielgruppe, das heisst in Absprache mit den gut 30 HSK-Koordinationspersonen (Stand April 2014: 39).

Als Ergebnis liegen mit dem Pilotprojekt ein Konzept und Umsetzungsmaterialien vor, die erfolgreich erprobt worden sind und in weiteren (kantonalen) Kontexten verwendet werden können (siehe Kap. 5.2).

→ Ergebnisse zur Konzeptentwicklung siehe Kap. 3.1.

Die Evaluation zeigt auf, dass viele HSK-Koordinationspersonen aktiv an der Konzeptentwicklung teilgenommen haben. Die Befragung verdeutlicht, dass die HSK-Koordinationspersonen den Einbezug in die Konzeptphase schätzen. Sie finden, ihre Anliegen und Wünsche seien berücksichtigt worden und hätten ins Konzept Eingang gefunden. Das Engagement der beiden Kantone BL und BS stösst bei der Zielgruppe auf Akzeptanz. Es bedeutet für sie, dass ihre anspruchsvolle und vielfältige Arbeit von den staatlichen Akteuren wahrgenommen wird.

Als Schwierigkeit ist folgender Punkte zu erwähnen: Die Evaluation zeigt auf, dass die Ehrenamtlichkeit (nicht aller, aber) vieler Koordinationspersonen einem solchen Spezialaufwand wie der Konzeptentwicklung der Weiterbildung Grenzen setzt. Viele Koordinationsfachleute leisten ihr Engagement im Nebenamt, unentgeltlich oder für wenig Geld, und sie sind in ihrem Alltag mit anderen, potentiell vorrangigen Aufgaben belastet wie Familienpflichten und Erwerbsarbeit. Diesem Umstand gilt es bei künftigen Projekten gezielt Rechnung zu tragen (siehe Kap. 5.3.2).

→ Ergebnisse zur Beteiligung an der Konzeptentwicklung siehe Kap. 3.2.

## 5.2 Durchführung des Pilotangebots (Bilanzevaluation)

Teilnahme und Motivation: Die Weiterbildung stösst bei der Zielgruppe auf Anklang und entspricht einem Bedarf. Die HSK-Koordinationspersonen haben an vielen Modulen teilgenommen und das Angebot häufig mit Konstanz über die sieben Module hinweg genutzt. Überdurchschnittlich häufig teilgenommen haben Koordinationspersonen, die erst seit kürzerer Zeit in dieser Funktion tätig sind. Die Teilnahme von Koordinationspersonen mit mehr als vier Dienstjahren ist tendenziell geringer. Die mündlichen Gespräche verweisen auf verschiedene Motivationen, die zur Teilnahme führen. Dazu zählen das Interesse an neuen Inhalten, die bei der Arbeit umgesetzt werden können, das Wissen um die Wichtigkeit, Fachdiskussionen nicht nur in der Herkunftssprache, sondern auch auf Deutsch zu führen, oder auch die Wahrnehmung, dass die Kantonsverantwortlichen den Besuch für wünschenswert halten.

Aus evaluativer Sicht ist zu folgern, dass das Angebot einem Bedarf entspricht, vielfältig genutzt wurde und verschiedene Bedürfnisse abgedeckt werden.

→ Ergebnisse zur Teilnahme an der Weiterbildung siehe Kap. 4.1.

Organisation des Pilotangebots: Als Erschwernis im Pilotdurchgang ist der dichte Fahrplan zu bezeichnen. Die sieben (von neun) in die Evaluation einbezogenen Module wurden innerhalb von gut einem Jahr durchgeführt. Im Vordergrund stand dabei weniger die Nutzungslogik der Teilnehmenden als vielmehr die Logik als Pilotprojekt. Zwar ist die Beteiligung trotz des hohen Rhythmus als gut zu bezeichnen, jedoch wünschen sich die Befragten zukünftig weniger Module pro Jahr. Die Evaluation zeigt, dass eine passende Gestaltung der Rahmenbedingungen sehr wichtig ist für die optimale Nutzung (Intervall, Ankündigungsfrist, Veranstaltungszeit, -dauer etc.) Dies wirkt – unabhängig vom Inhalt der Weiterbildung – eigenständig auf die Beurteilung des Angebots.

Die Folgerung der Evaluation lautet, dass die (speziellen) Rahmenbedingungen des Pilotprojekts zukünftig für den regulären Betrieb der HSK-Weiterbildung angepasst werden und die (limitierten) Ressourcen der Teilnehmenden beachtet werden sollten.

→ Ergebnisse zu organisatorischen Aspekten der Weiterbildung siehe Kap. 4.2 und 4.5.

Bewertung des Inhalts der Weiterbildung und Umsetzung: Die Weiterbildungsinhalte stossen bei den Teilnehmenden auf Interesse, sie werden angewendet und umgesetzt. Die Kombination von Theorie und Praxis wird als unterstützend wahrgenommen und geschätzt. Es

zeigt sich übergreifend für die verschiedenartigen Trägerschaften, dass alle Koordinationspersonen für sich und ihre Trägerschaften von der Weiterbildung profitieren konnten. Erfreulicherweise wurden auch bereits konkrete Anwendungsformen sichtbar, sei dies im Umgang mit den öffentlichen Schulen, Lehrpersonen und Hauswarten (z. Bsp. vermehrt gezielte Kontaktpflege), mit den HSK-Lehrpersonen (z. Bsp. das Kennenlernen verschiedener Führungsstile und die Reflexion des eigenen Stils) oder im Kontakt mit den Eltern der Kinder, die den HSK-Unterricht besuchen (z. Bsp. Vermitteln von Wissen zum Nutzen des HSK-Angebots für die Kinder). Drei bis vier von fünf Befragten äussern, dass sie in diesen Bereichen Neues gelernt hätten. Ersichtlich wird zudem, dass die Weiterbildung die Teilnehmenden in ihrer Rolle stärkt sowie auch die Motivation erhöht.

Aus evaluativer Perspektive folgern wir, dass die Inhalte der HSK-Weiterbildung bei der Zielgruppe auf Akzeptanz stossen und sie in der Praxis angewendet werden. Das neue Angebot trägt zur Qualitätssicherung des HSK-Angebots bei und stärkt die Trägerschaften.

→ Ergebnisse zur inhaltlichen Beurteilung der Weiterbildung siehe Kap. 4.3 bis 4.5.

### **5.3 Weiterentwicklung und Übertragbarkeit (formative Evaluation)**

#### **5.3.1 Entwicklung und Implementierung des Weiterbildungskonzepts in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt**

Die Evaluation empfiehlt die *Implementierung der Weiterbildung* für HSK-Koordinationspersonen in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt als regelmässiges Angebot. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen auf, dass die Zielgruppe das vermittelte Wissen als nützlich wahrnimmt. Die Identität der HSK-Koordinationspersonen wird gestärkt und sie erhalten für ihr vielfältiges Tätigkeitsgebiet konkrete, zielführende Unterstützung in der Form von aktuellen Informationen und Materialien. Ebenso befördert die Weiterbildung den Austausch unter den Beteiligten und das gegenseitig voneinander Lernen in positiver Weise.

Das *jährliche Angebot* sollte maximal 2–3 Weiterbildungsmodulare umfassen.

Die *Veranstaltungszeit* ist zu überdenken, für viele Befragte ist der Zeitpunkt abends von 18–21 Uhr nicht günstig; teils ist das Ende zu spät, teils der Beginn zu früh. Nach einem langen Arbeitstag ist die Aufnahmefähigkeit begrenzt und/oder der Heimweg ist teilweise zu lang. Zu prüfen ist, ob das Angebot tagsüber stattfinden kann. Dies könnte gerade auch dann realisierbar sein, wenn die Weiterbildungstage genügend früh angekündigt werden. Zu klären ist zudem, welcher *Veranstaltungsort* in BL und BS günstig ist.

Ein wichtiger Hinweis betrifft die *Fluktuation* der HSK-Koordinationsfachleute in dieser Funktion. Gemäss Befragung respektive zum Befragungszeitpunkt waren fast die Hälfte der Koordinationspersonen erst seit maximal zwei Jahren in dieser Funktion tätig. Auch aus diesem Grund ist eine regelmässige Weiterbildung für die Zielgruppe notwendig und zu befürworten, sodass die Nachhaltigkeit garantiert ist. Empfehlenswert ist es zudem, die Schwergewichte des Bedarfs mit den Koordinationspersonen dann wiederum zu klären und explizit zu verdeutlichen, dass sie das Angebot mitbestimmen.

Verstärkt zu berücksichtigen ist eventuell die Tatsache, dass viele Koordinationspersonen *zugleich* auch als HSK-Lehrpersonen tätig sind.

Auf der politischen Ebene ist mittelfristig anzustreben, dass die HSK-Koordinationspersonen für ihre Arbeit *entlohnt* werden. Die Evaluation zeigt generell auf, dass das Thema Geben und Nehmen für die Befragten immer wieder von Bedeutung ist. In der Wahrnehmung der Koordinationspersonen überwiegen bei den HSK-Trägerschaften die Leistungen und bei den Kantonen die Forderungen. Die Wahrung der Balance zwischen Befähigung der Koordinationspersonen und den kantonalen Ansprüchen an die Arbeit ist eine Herausforderung, der sich die Kantone annehmen sollten. Beispiele aus andern Ländern verweisen auf die Möglichkeit, den HSK-Unterricht stärker ins öffentliche Schulsystem zu integrieren.

→ Detaillierte Ergebnisse siehe Kap. 3 und 4.

### 5.3.2 Übertragbarkeit des Konzepts/Angebots in andere Kantone

Die Evaluation empfiehlt die *Übernahme* des Weiterbildungskonzepts für HSK-Koordinationspersonen. Ein explizites Angebot für Koordinationspersonen im Bereich HSK ist aus der Sicht der Evaluation zentral. Es trägt zu einer angepassten Wahrnehmung der wichtigen Funktion bei: Die Arbeit der Koordinationspersonen ist ein Garant für einen qualitätsorientierten HSK-Unterricht und gut geführte Lehrpersonen. So betrachtet ist die Weiterbildung der HSK-Koordinationspersonen ein Instrument der *Qualitätssicherung*.

Der innovative Weg der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt trägt gemäss den Ergebnissen der Untersuchung Früchte. Sie zeigt auf, dass die Koordinationspersonen das neue Wissen und die konkreten neuen Informationen bei ihrer Arbeit verwenden können, sei es im Umgang mit *Eltern* von Kindern, bei den Aufgaben der *Trägerschaft*, im Kontakt und der Aufsicht der *Lehrpersonen* sowie auch im Umgang mit den *öffentlichen Schulen* und Lehrpersonen.

Die spezifische Weiterbildung der HSK-Koordinationspersonen, die – im kleineren oder grösseren Rahmen – die Aufgaben von Schulleitungen wahrnehmen, trägt zur *Stärkung und Wertschätzung* dieser Zielgruppe bei, der im HSK-Bereich wichtige Schlüsselfunktionen obliegen.

Die Konzeptualisierung der Weiterbildung ist an anderen Orten den spezifischen kantonalen Gegebenheiten *anzupassen*. In diesem Sinne empfiehlt die Evaluation, die in BL und BS konzipierten Module nicht unbesehen zu übernehmen, sondern die zuständigen HSK-Koordinationspersonen in den Entwicklungsprozess einzubeziehen. Jedenfalls aber kann das in den Kantonen BL und BS bereits erarbeitete Konzept in die Planungsgrundlagen einfließen. Zu berücksichtigen ist u. a. die strukturelle Situation der Koordinationspersonen. Wie in Kapitel 5.1 erwähnt, sind in BL und BS viele dieser Fachleute nebenberuflich in der Funktion als HSK-Koordinationspersonen tätig. Dies führt dazu, dass sie über beschränkte zeitliche Ressourcen verfügen respektive die Frage zu klären ist, inwieweit der Mehraufwand entschädigt werden kann.

→ Detaillierte Ergebnisse siehe Kap. 3 und 4.