

Zeitschrift: Schweizer Schule
Herausgeber: Christlicher Lehrer- und Erzieherverein der Schweiz
Band: 63 (1976)
Heft: 14-15

Artikel: Bringt Lehrerüberfluss pädagogischen Nutzen?
Autor: Aregger, Kurt
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-530526>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.03.2025

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

neuen Hochschulförderungsgesetz die Bereitschaft des Bundes verankert würde, die Mehrausgaben für die Erweiterung der personellen Kapazitäten voll zu übernehmen.

AG: Früherer Schulbeginn

Der aargauische Regierungsrat will den Paragraphen 9 des Schulgesetzes über den Schulbeginn revidieren und im Dezember 1976 der Volksabstimmung unterbreiten. Das Schulgesetz verlangt heute noch, dass im Wintersemester der Unterricht frühestens um 8.00 Uhr beginnen kann. Da mit der provisorischen Inkraftsetzung der Lehrpläne für die Ober-, Sekundar- und Bezirksschule im Jahre 1972 ein stark erweitertes Fächerangebot geschaffen wurde, ergaben sich für viele Schulen Schwierigkeiten, im Winterhalbjahr die notwendigen Lektionen im Stundenplan einzubauen. Daher wurden von zahlreichen Schulpflegern beim Erziehungsdepartement Ausnahmegewilligungen eingeholt, um den Schulbeginn auf 7.30 Uhr festsetzen zu können. Mit der Gesetzesänderung soll der Schulbeginn wieder auf eine rechtliche Basis gestellt werden.

TI: Schwierigkeiten im Tessiner Erziehungswesen

Im Tessin sind im vergangenen Jahr für nahezu 10 Mio. Franken Stipendien und Studiendarlehen an Studenten und Lehrlinge ausgerichtet worden. In ihrem Bericht zum Erziehungsdepartement stellt sich die grossrätliche Geschäftsprüfungskommission die Frage, wo die 74 Psychologie- und Pädagogikstudenten, die 117 Wirtschafts- und Soziologiestudenten sowie die 22 künftigen Sozialarbeiter, die nebst Studierenden anderer Fachrichtungen Studienbeiträge erhielten, eine Stelle finden werden. Die Arbeitslosigkeit unter den Lehrern nimmt im Bericht auch breiten Raum ein. Die Kommission sieht verschiedene Möglichkeiten, um dieses Problem namentlich im Interesse des jüngeren Lehrkörpers zu lösen. Zum Beispiel Einschränkung der Aufnahmen im Lehrerseminar, Untersagung des Doppelverdienstes, Verlängerung der Studienzeite usw. Es handle sich allerdings um drastische Massnahmen, die noch sorgfältig geprüft werden müssten. Jedenfalls scheine sich die Lage noch zu verschlechtern, was unter anderem auf den Geburtenrückgang und die Verjüngung im Lehrkörper zurückzuführen sei.

Bringt Lehrerüberfluss pädagogischen Nutzen?

Kurt Aregger

Bisherige Massnahmen

In politischen und administrativen Gremien werden für das Auffangen des bestehenden Lehrerüberflusses etwa folgende Massnahmen diskutiert: Nicht-Anstellung von Lehrern mit ausserkantonalen Fähigkeitszeugnissen, Nicht-Aufnahme von ausserkantonalen Bewerbern für die Lehrerausbildung, Verkleinerung der Studentenzahlen beim Eintritt in die Lehrerausbildung (alle drei Massnahmen sind eine Art von *Numerus clausus*). Solche Massnahmen vermögen keine sofortige Überwindung des Lehrerüberflusses zu leisten. Zudem besteht die Gefahr, dass eine allzu rigide Handhabung solcher Massnahmen die Situation in gegenteilige Verhältnisse überführt, die uns in ein paar Jahren Probleme des Lehrermangels zur Lösung stellen. Andere, zum Teil bereits realisierte Massnahmen sind etwa: Ausscheidung von Doppelverdienern (verheiratete Lehrerinnen), Ausschaltung von älteren Lehrpersonen, Stellenteilung durch Doppelbesetzung. Dass solche Schritte *allein* der

pädagogischen Situation in unserer Schule keinen Nutzen bringen, liegt auf der Hand. Einen etwas erfreulicheren Aspekt stellt die Idee in Aussicht, die Klassenbestände so zu verringern, dass mehr Lehrstellen zur Verfügung stehen. Ein allfälliger pädagogischer Nutzen einer solchen Massnahme liegt nicht in der Vermehrung der Lehrstellen, sondern in der Verkleinerung der Klassenbestände. Würde diese Massnahme wiederum als einzige realisiert, so wären einerseits viele *politische* Präzedenzfälle zu erwarten. Es würde eine Anzahl von Gemeinden geben, welche durch Zufall über die notwendige Klassengrösse verfügen, die eine Teilung zulassen würde, aber eventuell nicht die erforderlichen finanziellen Mittel aufbringen könnten. Zudem ist die Verkleinerung der Klassenbestände nur dann sinnvoll, wenn die sich daraus ergebenden *pädagogischen* Vorteile systematisch vorbereitet und genutzt werden können. Die Teilung von Klassen stellt wohl eine strukturelle Erneuerung dar. Ihre positive Auswirkung im Unterricht

kommt aber erst dann zum Tragen, wenn die Lehrer eine differenzierte Aus- und Fortbildung etwa zum Thema «Sozialformen im Unterricht» durchlaufen haben. Kurz gesagt: Die Verkleinerung von Klassenbeständen allein kann nur bedingt Vorteile im pädagogischen Sektor der Schule mit sich bringen. Oder: Das Teilen von Klassen ist nur dann pädagogisch sinnvoll und politisch verantwortbar, wenn einerseits dem Lehrer zur Nutzung der damit verbundenen pädagogischen Verbesserungsmöglichkeiten Hilfen angeboten werden (Aus- und Fortbildung) und andererseits ein für Gemeinden und Schulen chancengleiches Modell der Klasseinteilung geschaffen werden kann. Im folgenden wird eine differenzierte Betrachtung angestellt, die bisherige Überlegungen und Massnahmen bezüglich pädagogischer und politischer Aspekte des Lehrerüberflusses ergänzen soll.

Arbeitsfeld des Lehrers

Aus der Schulpraxis wie aus der pädagogischen Forschung ist hinlänglich bekannt, dass das *Unterrichten* nicht die einzige Aufgabe des Lehrers ist. Selbstverständlich bleibt es Hauptaufgabe des Lehrers, Lernprozesse zu gestalten und dadurch Schüler anzuleiten und zu führen. Diese Berufsarbeit kann aber nur dann in qualifizierter Form erfolgen, wenn der Lehrer mehr weiss und tiefere Einsichten hat bezüglich praktischer und wissenschaftlicher Erfahrungen aus den Bereichen der Pädagogik, Psychologie, Soziologie und der Fachdidaktiken als es ihm die heutige Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung anbieten können. (In der Privatwirtschaft wäre es undenkbar, Fachleute in mit dem Lehrerberuf vergleichbaren Schlüsselpositionen einer so geringen systematischen Fortbildung zu unterziehen, wie es beim Lehrer geschieht.) Auch die Verwertbarkeit bzw. Auswirkung der durch Fortbildung gewonnenen Erkenntnisse, Verhaltensänderungen und neuen Fertigkeiten werden in den bisherigen Fortbildungskonzepten sehr selten untersucht. Solche Überprüfungen würden über zwei Aspekte Aufschluss geben können: Abklärung der «optimalen Passung» der Lehrerfortbildung mit Wissenschaftsbezug einerseits und Verbindung von Fortbildung mit täglicher Unterrichtstätigkeit

andererseits. Eine solche Art von Lehrerfortbildung, die die Schulpraxis begleitet und unterstützt, bedarf anderer Strukturen als sie mit dem bisherigen Kurssystem der Lehrerfortbildung aufgebaut wurden. Erfahrungen zeigen, dass die übliche Fortbildungsdauer und die Fortbildungskonzepte den beschriebenen Forderungen nicht entsprechen können. Ein echter Lösungsvorschlag für diese Probleme scheint in der «projektorientierten Lehrerfortbildung» zu liegen.¹ Ohne hier auf Probleme solcher Fortbildungskonzeptionen einzugehen, werden im folgenden Grobstrukturen eines Lösungsvorschlages skizziert.

Eine Lösungsmöglichkeit: Gemeinde- und Regionallehrer

Die Integration der Fortbildung in die Pflichtstundenzahl des Lehrers wäre schrittweise vorzunehmen (vgl. weiter unten). Insgesamt sollten in einer Endphase mindestens vier Wochenstunden nicht mit Unterricht, sondern mit Fortbildung belegt werden. Diese Regelung kann nicht prinzipiell auf allen Schulstufen positive Auswirkungen auf den Unterricht und auf das Auffangen eines bevorstehenden Lehrerüberflusses haben. Da die Pflichtstundenzahl der Schüler gleich bleibt, sind «regionale Lehrstellen» zu eröffnen, durch welche der Unterricht während der Fortbildungsstunden der sogenannten «Gemeinde-, Orts- oder Klassenlehrer» abgedeckt würde. Bei der Stundenplangestaltung müsste den Regionallehrern Priorität zuerkannt werden, weil diese unter Umständen an mehreren Schulorten Unterricht zu geben haben. Die Gemeindelehrer hingegen könnten Zwischenstunden leichter an Ort und Stelle sinnvoll gestalten. Mit diesem Konzept wird der Einführung des Fachlehrersystems in der Volksschule *nicht* ins Wort geredet. Die Regionallehrer sind nicht Fachlehrer, sondern normal ausgebildete Lehrer für die entsprechenden Stufen. Die Fachaufteilung müsste in enger Zusammenarbeit mit den Gemeinde- oder Klassenlehrern erfolgen. Von der pädagogischen Sicht wären auch Einwände gegenüber diesem teilweisen Aufbrechen des Klassenlehrerprinzipes zurückzuweisen. Selbst auf der Unterstufe sind Schüler-Lehrer-Beziehungen nur in seltenen Fällen so intensiv, dass eine

zweite Bezugsperson im Unterricht vermehrten psychischen Stress beim Kind hervorrufen würde, bleibt doch der Klassenlehrer für über 20 Stunden in seiner Klasse. Wenn in diesem Zusammenhang Argumente gegen dieses Konzept gesucht würden, so müssten diese wohl in irrationale Räume verwiesen werden, wo unter anderem auch Argumente für und gegen den Frühjahres- oder Herbstschulbeginn angesiedelt sind. Ein Argumentieren aus solchen Sichtweisen heraus würde aber weder die tägliche Unterrichtsarbeit des Lehrers pädagogisch verbessern noch eine Hilfe für das positive Überwinden eines Lehrerüberflusses darstellen.

Ein Beispiel kann das Konzept «Gemeinde- und Regionallehrer» verdeutlichen:

Wenn wir davon ausgehen, dass an einer Primarschule sechs Lehrer mit je dreissig Pflichtstunden unterrichten, so würde dies im vorgestellten Modell heissen: Die sechs Gemeindeglehrer unterrichten je sechsundzwanzig Stunden und setzen je vier Stunden für systematische Fortbildungsarbeit ein. Dadurch entfallen auf den Regionallehrer (eine zusätzliche Lehrstelle auf sechs vorhandene Lehrstellen) sechs mal vier Unterrichtsstunden. Zu diesen vierundzwanzig Unterrichtsstunden sind ebenfalls vier Fortbildungsstunden zuzurechnen und zwei Stunden vermehrte Administration durch den relativ häufigen Klassenwechsel. Der Klassenwechsel der Regionallehrer könnte zumindest von den Stufen her gesehen reduziert werden, wenn er sich auf eine Stufe (z. B. 1. bis 3. Klasse und 4. bis 6. Klasse) festlegen würde.

Eine weiter ausdifferenzierte Variante dieses Modelles könnte darin gesehen werden, dass nicht mehr zwischen Regional- und Gemeindeglehrern unterschieden würde, sondern dass die eben erwähnten sieben Lehrer eine ihren Verhältnissen besser entsprechende Stundenverteilung organisieren würden, als dies im oben erwähnten Beispiel gezeigt ist. Das würde heissen, dass jeder Lehrer zu einem kleineren Teil noch in einer zweiten Klasse unterrichten würde.

Das Konzept «Gemeinde- und Regionallehrer» zur Überwindung des Lehrerüberflusses bringt gegenüber der «einfachen» Verkleinerung der Klassenbestände bzw. der Klassentrennung folgende Vorteile:

- Alle Gemeinden bzw. Schulen können von diesen positiven Auswirkungen des Lehrerüberflusses profitieren.
- Das Arbeitsfeld des Lehrers wird berufsunterstützend erweitert.
- Es können neue Konzepte der Lehrerfortbildung (mit ausgewogenem Theorie–Praxisbezug) entwickelt und realisiert werden.
- Durch die vermehrte und konstruktive Mitarbeit des Lehrers an der Fortbildung kann das Schulsystem in wesentlichen Belangen und auf direkte Weise verbessert werden.
- Schulversuche, Reformprojekte und andere theoriegestützte Aktivitäten erfahren eine institutionalisierte (und pädagogisch bedeutsame) Erweiterung bis hin zur Unterrichtspraxis, wenn die Pflichtfortbildungszeit des Lehrers dafür genutzt werden kann.
- Die Einführung des Konzeptes ist in Schritten möglich, z. B.: In einer ersten Phase eine Reduktion der Unterrichtsstunden auf achtundzwanzig und eine Einführung von zwei Fortbildungsstunden pro Woche.

Sind Sie Abonnent der «schweizer schule»?

«Seine Intelligenz kann man beim Geldverdienen beweisen, seine Kultur beim Geldausgeben.» Dieser Spruch von Ch. Tschopp brachte mich auf die Idee, unsere Leser einmal zu fragen, ob sie die «schweizer schule» auch abonniert haben. Zwar freut es uns, dass unsere Zeitschrift, wie eine Umfrage ergeben hat, von vielen gelesen und geschätzt wird, aber ohne zahlende Leser, also Abonnenten, kann selbst die beste Zeitschrift nicht existieren. Mit dem massiven Rückgang des Inseratengeschäftes ist der Fortbestand der «schweizer schule» ernsthaft in Frage gestellt.

Übrigens: Die nächste Nummer der «schweizer schule» erscheint am 15. August.

Ich wünsche Ihnen und Ihrer Familie frohe und erholsame Ferientage. CH

Selbstverständlich bringt ein solches Konzept auch Situationen mit sich, die aus einem ersten Ansehen heraus als Nachteile empfunden werden könnten:

- Es entstehen Mehrkosten (a) für zusätzliche Lehrstellen und (b) für die Entwicklung und Realisierung neuer Fortbildungsmodelle.
- Es besteht kein Fortbildungskonzept, durch das die frei werdenden Fortbildungsstunden der Lehrer genutzt werden könnten.
- In der Lehreraus- und -fortbildung werden bis anhin keine auf ein dynamisches Konzept der Stellenbesetzung (wie z. B. der Regional- und Gemeindelehrer) ausgerichtete Qualifikationen erarbeitet.

Es stellt sich die Frage, ob solche Sachverhalte Nachteile eines neuen Konzeptes darstellen oder Nachteile bestehender Konzepte sind.

Schrittweise Weiterentwicklung

Das grob skizzierte Konzept ist selbstverständlich weiter auszudifferenzieren. Eine solche Aufschlüsselung würde etwa vier Schritte erfordern:

(a) *Vorabklärungen*: Alle an der Lehrerbildung und Schulorganisation beteiligten Institutionen, Behördestellen und Gremien (auch Lehrerteams und Lehrerverbände) erörtern gemeinsam Konsequenzen des hier erwähnten Ansatzes. Es werden Planspiele durchgeführt, Prognosen erstellt und Grundsatzentscheidungen gewählt. Bei positivem Ausgang wird ein zweiter Schritt getan:

(b) *Ausdifferenzierung des Konzeptes*: Eine erste Hauptaufgabe liegt in der Erarbeitung eines vom status quo abweichenden Fortbildungskonzeptes, in dem die zwei oder vier Wochenpflichtstunden der Fortbildung der Lehrer berücksichtigt werden. Es werden Zusammenlegungen wie auch Ausdifferenzierungen von laufenden Entwicklungsarbeiten (Lehrpläne, Lehrmittel, Unterrichtsmaterialien usw.) notwendig sein. Dabei ist die sukzessive Überführung von ad hoc-Gruppen in kontinuierlich arbeitende Projektgruppen vorzunehmen. Bei der Entwicklung eines neuen Fortbildungskonzeptes sind neben dem Stand der erziehungswissenschaftlichen Forschung auch Lehrerbe-

dürfnisse und Erfahrungen aus der Schulpraxis (Unterricht, Verwaltung, Fortbildung, Ausbildung) zu berücksichtigen. Die wichtigsten Ziele solcher Projektgruppen, welche die organisatorischen Einheiten der Fortbildungsarbeit bilden, sind z. B.: Aufarbeiten neuer Erkenntnisse, Aneignen neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten, systematischer Austausch von Erfahrungen, Entwicklung, Erprobung und Erneuerung von Unterrichtsmaterialien und Lehrplanteilen.

Es ist kaum denkbar, dass eine solche Konzeptentwicklung für die Fortbildung durch nebenamtliche Gruppen innert nützlicher Frist geleistet werden kann. Zudem wäre zu überprüfen, ob die *Lehrerfortbildung* als Institution nicht ebenso Anrecht auf einen *hauptamtlichen Stab von Lehrerfortbildnern* hätte, wie es die Institutionen der Lehrerausbildung mit hauptamtlichen und nebenamtlichen Dozenten seit Jahrzehnten für sich beanspruchen.

Um nicht einem (in Lehrplangruppen häufig vorhandenen) extremen Pragmatismus zu verfallen und damit die an sich guten Ideen einer Reform zu ersticken, ist es notwendig, einen weiteren Schritt vorzusehen:

(c) *Beurteilungskonzept*: Sowohl Planungsverfahren wie auch die Abklärung von Realisierungsbedingungen, Erprobungsphasen usw. sind einer systematischen Beurteilung zu unterziehen. Dies kann aber nur dann erfolgen, wenn vor der Realisierung einer Neuerung entsprechende Beobachtungs- bzw. Beurteilungskriterien formuliert worden sind.

Nach diesen und anderen Vorarbeiten könnte eine Realisierung ins Auge gefasst werden:

(d) *Schrittweise Realisierung und zeitliche Perspektiven*: Ernsthafte Auseinandersetzungen mit den Schritten a, b und c würden mindestens ein Jahr in Anspruch nehmen. Eventuell würde es die Realisierung erleichtern, wenn im zweiten Jahr zwei Wochenstunden des Lehrers für die systematische Fortbildung eingesetzt würden. Das hätte zur Folge, dass in diesem zweiten Jahr die Anzahl der vorhandenen Lehrerstellen um ca. $\frac{1}{75}$ erweitert würde. Durch eine solche Teilrealisierung des Konzeptes ergäben sich zwei Vorteile: Einerseits steht dadurch den

Verantwortlichen genügend Zeit zur Verfügung, um Erfahrungen systematisch zu sammeln, auszuwerten und zu beurteilen. Andererseits wird der Übergang zu diesem neuen Fortbildungskonzept für die Lehrerschaft schrittweise gestaltet, wodurch Anfangsschwierigkeiten unter Umständen eher überwunden werden können. Erst im dritten Jahr würden schliesslich vier Wochenpflichtstunden des Lehrers für die Fortbildung eingesetzt, was wiederum eine Erweiterung der Regionallehrstellen nach sich ziehen würde. Diese drei Einführungsjahre (ein Jahr Vorbereitung, ein Jahr mit zwei Wochenstunden Fortbildung, ein Jahr mit vier Wochenstunden Fortbildung) sind als *Erfahrungsjahre* zu deklarieren. Erst nach eingehender Beurteilung, die zum Teil parallel zu den Erprobungsarbeiten erfolgen kann, wäre ein Definitivum einzuführen.

Schluss

Das oben kurz skizzierte Konzept des «Gemeinde- und Regionallehrers» (oder: Kombination von Klassen- und Mehrklassenlehrern) stützt sich auf die Überlegung, dass Ziele, Strukturen, Personen (Lehrer, Schüler) und Ergebnisse der Schule und damit des Unterrichts eng voneinander abhängig sind. Da es sich in der Schule primär um die Bildung von Menschen handelt (und nicht um die Herstellung von materiellen Produkten) sind die erwähnten *Personen* und davon insbesondere die *Lehrer* die wichtigsten Ansatzpunkte, wenn es um die Verbesserung der Schule und des Unterrichts geht. Im beschriebenen Konzept wird versucht, aus der Situation des Lehrerüberflusses pädagogischen Nutzen für die Schule zu ziehen. Dies geschieht hier durch eine längerfristig angelegte Verbesserung der *Lehrerarbeit*.

Die Erfahrung mit projektorientierter Fortbildung zeigt, dass für den Aussenstehenden erst nach zwei bis drei Jahren sichtbare Erfolge vorliegen. Dies sieht aber für die Beteiligten anders aus. Dort wird es in der Regel als positiv gewertet, wenn man über längere Zeit an einem Problemkreis arbeiten kann und nicht zu unzusammenhängenden Einzelkursen verpflichtet wird. Erfahrungen zeigen weiter, dass Lehrer bei entsprechender Fortbildungsarbeit auch oft freiwillig viel

mehr Zeit investieren als in Projektplänen vorgesehen wird.

Das gesamte vorgelegte Konzept ist auch darauf ausgerichtet, die Lehrerfortbildung in wesentlichen Punkten zu verbessern. Der Hauptgrund wird in der Tatsache gesehen, dass viel mehr Lehrer in der Praxis stehen und somit Anspruch auf gute Fortbildung haben, als Lehrerstudenten in der Ausbildung stehen. Es ist demzufolge ernsthaft zu überlegen, ob die Bildungsinvestition bezüglich Ausbildung und Fortbildung der Lehrer richtig verteilt ist.

Keine Neuerung unserer Schule, die einen seriösen Hintergrund haben und bis hin in den Unterricht wirksam sein soll, kann ohne zusätzliche finanzielle Aufwendungen verwirklicht werden. Auch nur eine teilweise Realisierung des oben beschriebenen Konzeptes würde eine Änderung und Auswei-

Erneuerung des Halbjahresabonnements

Wir machen jene Abonnenten, die unsere Zeitschrift lediglich für das erste Halbjahr bezahlt haben, darauf aufmerksam, dass mit der Nummer vom 1. Juli (Nr. 13) die zweite Jahreshälfte begonnen hat und damit die 2. Zahlung im Betrag von Fr. 19.— fällig wird. Benützen Sie bitte den Einzahlungsschein, der Ihnen in diesen Tagen zugestellt wird.

Sollten Sie aber aus irgendwelchen Gründen auf eine Erneuerung des Abonnements verzichten wollen, dann lassen Sie uns das möglichst bald wissen.

Wir danken Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und grüssen Sie freundlich.

Administration «schweizer schule»
Kalt-Zehnder Druck
Grienbachstrasse 11, 6301 Zug
Telefon 042 - 31 66 66
Postcheckkonto «schweizer schule»
60 - 233 40 Luzern

tung der Finanzhaushalte im Erziehungswesen nach sich ziehen. Ob aber in Zeiten der wirtschaftlichen Rezession auch schulische und kulturelle Rezessionen als Merkmale einer prospektiven und rezessionsüberwindenden Politik begründet werden können, bleibe hier als Frage im Raum stehen.

Frohsinn als Erziehungsprinzip *

Benedikt Simeon

Frohsinn als Glaube

Einleitend sei fixiert, was wir hier unter Frohsinn verstehen wollen und was nicht: Zunächst handelt es sich dabei nicht um eine angeborene Veranlagung, um ein von Natur aus heiteres Temperament und beschwingtes Gemüt, das alle Dinge des Lebens in rosigem Lichte sieht und selbst in den schwierigsten Lagen noch einige schöne Ausblicke zu entdecken weiss. Wem dies gegeben ist, der ist zu beneiden. Er darf sich mit Recht daran freuen und soll sein ganzes Erziehungswerk mit dieser Wesensart durchdringen und beseelen lassen. Aber der Frohsinn, den wir hier meinen, ist es nicht.

Es ist auch nicht die vorübergehende Stimmung eines gutgelaunten Augenblicks, eines fröhlichen Anlasses, eines beglückenden Erlebnisses, das uns von aussen begegnet und uns das Weilchen eines Glücksgefühls beschert, das kommt und geht.

Nein. Der Frohsinn, der durch unsere ganze erzieherische Sendung gehen soll, muss tiefer reichen. Er muss dauerhaft und unabhängig von der persönlichen Veranlagung wirken können. Er muss für jedes Naturell, für jeden Erzieher und in allen erzieherischen Situationen erreichbar sein. Darum ist er weder Vererbung noch zeitbedingte gute Laune. Er ist eine innere Haltung, die errungen werden kann und errungen werden soll. Er ist ein Glaube. Das heisst: er ist eine Kraft, die ständig fruchtbar gemacht werden will und die stark genug ist, jede er-

Anmerkung

¹ Ideen, Probleme und Erfahrungen im Zusammenhang mit der projektorientierten Lehrerfortbildung sind in einem vor kurzem erschienenen Sammelband beschrieben: Aregger K. (Hrsg.): Lehrerfortbildung. Projektorientierte Konzepte und neue Bereiche. Weinheim und Basel 1976. (Beltz)

zieherische Aufgabe zu meistern und sie mit dem Lichte eines unzerstörbaren erzieherischen Optimismus zu erfüllen.

«Gott braucht Menschen»

Damit betreten wir den eigentlichen geistigen Pflanzgrund jedes erzieherischen Auftrages, nämlich seine übernatürlichen Weiten.

Es ist nun einmal ein Grundsatz der göttlichen Heilsökonomie, dass der Schöpfer in seinem Erlösungswerk angewiesen sein wollte auf die Mitwirkung der geschaffenen Ursachen. Dieser Grundsatz der Eignung und Bereitschaft der Kreatur kommt nirgendwo so klar und unmittelbar zum Ausdruck wie in der Erziehung: wo immer in Familie, Schule, Kirche, Gemeinschaft und Umwelt ein junges Menschenschicksal auf helfende Führung wartet, da ergeht an den Erzieher der göttliche Auftrag: «Gehe auch du in meinen Weinberg!»

In diesem Auftrag liegt die tiefste Begriffsbestimmung aller Erziehung. Erziehung heisst eben mehr als Sorge für das körperliche und geistige Wohlergehen des Kindes. Sie heisst letztlich Mitarbeit am göttlichen Heilswerk zur Erlösung der Welt. Erst in diesem Lichte findet jede erzieherische Mission ihre letzte Grösse, Würde, Schönheit und Weihe. Nur hier wachsen ihre letzten Begründungen und Verantwortlichkeiten. Nur hier brechen die eigentlichen unversieglischen Kraftquellen ihres Frohsinns auf.

Denn jede erzieherische Führung muss damit beginnen, dass sie an sich selbst glaubt.

* aus: Mitteilungsblatt Nr. 11 des Katholischen Schul- und Erziehungsvereins Graubünden