

→ IM BLICKPUNKT | FORTBILDUNG

# Fortbildung für Fortbildende entlang eines Kompetenzprofils

## Ein kooperatives Forschungsprojekt in der Lehrkräftefortbildung und seine Erträge für die systematische Professionalisierung von Fortbildenden

In praxisbezogenen Forschungsprojekten wie dem nachfolgend dargestellten, übernehmen Wissenschaftler:innen eine Rolle, die dem in Studien zur Unterrichtsforschung beschriebenen Qualitätsmerkmal »konstruktive Unterstützung« nahe kommt. Es ist daher nicht überraschend, dass sich bisher vor allem Fortbildungsprogramme als wirksam erwiesen haben, an denen Wissenschaftler:innen beteiligt waren (vgl. Kennedy 1999, Timperley et al. 2007, Leidig et al. 2016, Lipowsky & Rzejak 2021).



**Prof. Dr. Dietlinde H. Vanier**

Technische Universität Braunschweig, Institut für Erziehungswissenschaften; i.R. Lehrbeauftragte



**Volkmar-Sebastian Knoke**

Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ), Hildesheim

196

Die jeweiligen Landesinstitute sind innerhalb des bisher wenig erforschten, föderalen und von einer Vielzahl von Anbietern geprägten Fortbildungssystems von weitreichender Bedeutung. Sie stehen u.a. für Konzept- und Formatentwicklung, Qualifizierung von Fortbildenden und Schulleitungen sowie für die Umsetzung von bildungspolitischen Entwicklungslinien durch Fortbildung.

### Der niedersächsische Weg

Das Bundesland Niedersachsen hat in den vergangenen Jahren die dritte Phase der Lehrkräftebildung neu strukturiert. Die Neuorganisation der Lehrkräftefortbildung im Jahr 2012 und deren Verstetigung durch eine dauerhafte Verwaltungsvereinbarung 2017 hatte eine Angliederung von 12 regionalen Kompetenzzentren für Lehrkräftefortbildung

an den acht lehrerbildenden niedersächsischen Universitäten zur Folge. Handlungsleitend waren dabei Wissenschaftsorientierung sowie ein zentral-dezentrales Governancemodell mit ausgeprägten inneren und äußeren Kooperationsstrukturen. Mit dieser Neuorganisation ging die Gründung des Arbeitskreises der niedersächsischen Kompetenzzentren für regionale Lehrkräftefortbildung (AK) einher, der sich aktuell aus Vertreter:innen des Niedersächsischen Kultusministeriums (MK), des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ), der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) und den Leitungen der 12 Kompetenzzentren zusammensetzt.

Diese zentral-dezentralen Strukturen, die in der Regel nicht von den Fortbildner:innen und Wissenschaftler:innen gestaltet werden, sondern unter anderem von bildungspolitischen bzw. administrativen Entscheidungen, schaffen stabile Formen der Zusammenarbeit bei bleibender Flexibilität für die Weiterentwicklung. So können Konzeptionslinien in der Fortbildung verfolgt, Krisen kooperativ bewältigt und Innovationen vorangebracht werden. Ein anderer Aspekt des Governancemodells ist eine flexibel-fokussierte, man könnte

auch sagen agile, Arbeitsweise. Innerhalb eines Rahmens wird von professionellem Personal Fortbildung initiiert, konzipiert, realisiert, evaluiert und ggf. modifiziert. Fortbildung wird für die Qualität von Bildungssystemen inzwischen als hoch bedeutsam erkannt. Damit verbunden sind steigende Anforderungen an das Fortbildungssystem selbst, an dessen Wissenschaftsbasierung und Wirksamkeit. Eine strukturell angebaute und von den verschiedenen Akteur:innen ausgestaltete Kooperation ist dafür unerlässlich.

Ein Instrument für derartige Kooperationen sind die in Niedersachsen seit 2017 jährlich stattfindenden Zukunftstage des Arbeitskreises. Ein Arbeitsbereich darin betrifft Merkmale lern- und praxiswirksamer Fortbildungen und der Entwicklung eines entsprechenden Kompetenzprofils professioneller Fortbildender. Zur Bearbeitung dieses Schwerpunktes haben sich mehrere Arbeitsgruppen gebildet, die diesen als Gesamtauftrag arbeitsteilig bearbeitet haben. Im Sinne eines Mixed-Methods-Designs lassen sich diese Arbeiten als komplementär (sowohl qualitativ empirische Arbeiten im Bottom-up als auch quantitativ empirische Arbeiten im Top-down Verfahren) mit dem Potenzial zur gegenseitigen

Validierung angenommener Konstrukte zur professionellen (Handlungs-)Kompetenz von Fortbildenden und zur wechselseitigen Stützung und Ergänzung der jeweiligen Befunde verstehen. Gemeinsam ist diesen Kooperationsprojekten, dass sie die Expertise unterschiedlicher Akteur:innen einbinden und einen Bezug sowohl zur Fortbildungsforschung (Grundlagenforschung) als auch zur Fortbildungspraxis (Transfer) herstellen. Ein Ergebnis des Kooperationsprojekts ist das nachfolgend vorgestellte Kompetenzprofil, das – ausgehend von in Gruppeninterviews erfassten Kompetenzeinschätzungen von berufserfahrenen Fortbildner:innen – eine empirisch unterlegte Basis u.a. für die Qualifizierung von Fortbildungspersonal bietet.

### Kompetenzprofil für Fortbildende

Entstanden ist so ein Kompetenzprofil für in Fortbildung Tätige und für Fortbildungsverantwortliche in Anlehnung an ein verwandtes Modell aus der Erwachsenenbildung, dem hochschuldidaktischen Kompetenzprofil der dghd, das ein Instrument zur Erhebung des psychologisch-pädagogischen Wissensstandes von Fortbildenden, basierend auf Erkenntnissen zu lernwirksamen Unterricht, sowie einer Studie zum Wissenschaftsbezug von Fortbildenden darstellt.

Das Kompetenzprofil unterscheidet zwischen den Anforderungen für Fortbildungsverantwortliche und für in Fortbildung Tätige, wobei es natürlich Überschneidungen gibt. Die Profile gliedern sich jeweils in die Kategorien Fachkompetenz (Wissen und Fertigkeiten) und Personale Kompetenz (Sozialkompetenz und Selbstkompetenz). Diese sind wiederum für acht Einzelbereiche differenziert beschrieben: Fortbildungsbezogenes Fach- und Feldwissen und Kompetenzen – Professionelle

Selbststeuerung – Systemwissen & Systemkompetenz/Administrative Kompetenzen – Didaktisches, methodisches & interventionsbezogenes Wissen & Kompetenzen – Wissen und Kompetenzen zu Evaluation & Qualitätsentwicklung – Kompetenzen zur Konzeption von Angeboten – Kompetenzen bei der Angebotsdurchführung – Kompetenzen und Wissen zur Diagnose von Veränderungsbedarfen. Die Kompetenzprofile können auf <https://bildungsportal-niedersachsen.de/fortbildung-weiterbildung> eingesehen werden.

Mögliche Anwendungen bestehen in der individuellen Kompetenzerweiterung in einem forschungsbasierten Rahmen, der Entwicklung von verbindlichen Fortbildungsstandards und z.B. der Erstellung eines Anforderungsprofils von Referierenden. Wir verstehen das vorliegende Kompetenzprofil als Arbeitsfassung. Eine Erweiterung des Ausschnitts »digitale Kompetenzen« ist im Entstehen begriffen. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass sich in den Interviews von 2019/2020 die sprunghafte Zunahme digitaler Erfahrungen, Herausforderungen und Kompetenzen durch die Pandemie nicht abbildet. 2023 gehören digitale und hybride Fortbildungen zum Alltag, werden Videokonferenztools wirksam in modularisierte Fortbildungsreihen integriert.

### Bezug zur Unterrichtsforschung

Wenn Lehrkräftefortbildung im Sinne eines Wirkungszusammenhangs über das Ergänzen und Erweitern des fachinhaltlichen sowie pädagogisch-psychologischen Wissens und der Handlungskompetenzen von Lehrpersonen das Lernen von Schülerinnen und Schülern positiv beeinflussen soll, dann erscheint eine Fokussierung auf basale Aspekte lernwirksamen Unterrichts naheliegend. Dies bedeutet einerseits, das Fortbildungsverantwortliche und in

Fortbildung Tätige eine zumindest ausschnittshaft forschungsbasierte und auf Unterricht transferierbare Vorstellung davon haben müssen, welche Wirkungszusammenhänge als bedeutsam gelten. In zahlreichen Studien haben sich beispielsweise die Dimensionen kognitive Aktivierung, konstruktive Unterstützung und Klassenführung sowie klare Strukturierung als wirksam für die Lernleistungen von Schüler:innen erwiesen. Unter Wissenschaftler:innen besteht diesbezüglich ein breiter Konsens. Es gibt somit gute Gründe, den für Fortbildungstätigkeiten wichtigen »Ausschnitt« hier passgenau zuzuschneiden, da Fortbildende in der Regel nicht über die Zeit verfügen, sich z.B. umfassend in die Unterrichtsforschung einzuarbeiten. Auch das ist mit »konstruktiver Unterstützung« seitens der Wissenschaftler:innen gemeint.

### Entwicklung einer wirksamen Qualifizierung

Die beiden Studien an den Universitäten Braunschweig und Vechta wurden zudem zur Konzeption von den Kriterien wirksamer Fortbildung entsprechenden Modulen zur Fortbildung von Fortbildenden herangezogen, die nach einer erfolgreichen Pilotierung mittlerweile unter dem Schwerpunkt »Angebotskonzeption« verstetigt wurde. Hier wird deutlich, welche Bedeutung die institutionalisierte Kooperation von Akteur:innen aus Wissenschaft, Landesinstituten und Lehrerschaft (in ihrer Eigenschaft als Fortbildner:innen) für die strukturierte Weiterentwicklung des Fortbildungssystems und unter diesem Aspekt auch des Schulsystems bekommen kann (vgl. Pasternak 2017, S. 256 ff., Altrichter 2012, S. 76 ff.).

In der Annahme, dass pädagogisch-psychologisches Wissen einen bedeutsamen Prädiktor für die qualitätsvolle Gestaltung von Fortbil-

## → IM BLICKPUNKT | FORTBILDUNG

dungsangeboten darstellt, wurde von (Scholl & Schüle) ein raschhomogener, vignettenbasierter Wissenstest professioneller Fortbildender entwickelt. Die Testitems mit authentischen Lernsituationen zur Planung, Durchführung und Analyse von Fortbildungen wurden deduktiv aus dem (inter-)nationalen empirischen Forschungsstand zum bedeutsamen pädagogischen Wissen für die Gestaltung lernwirksamer Fortbildungen abgeleitet. Dieser Test, der eine hohe Testgüte aufweist, wurde bereits erfolgreich pilotiert und an n=260 Proband:innen normiert. Als onlinegestütztes Self-Assessment am NLQ sollen die Ergebnisse dieses Test den individuellen Weiterbildungsbedarf von Fortbildenden diagnostizieren und den Fortbildenden dabei helfen, ihren beruflichen Professionalisierungsprozess mithilfe vorgeschlagener, passgenauer Lernangebote zu den operationalisierten Merkmalen lernwirksamer Fortbildungen, die ebenfalls im Rahmen des Projekt konzipiert, umgesetzt und evaluiert werden, selbstgesteuert gestalten zu können.

Aus dem Rahmenmodell, d.h. dem in Teilstudie 1 erstellten Kompetenzprofil (Vanier & Menzel) ergeben sich Modulhalte, für deren professionelle Umsetzung in Fortbildungsangeboten oder Fortbildungslinien der im Assessment von Scholl und Schüle adressierte Wissensstand im pädagogisch-psychologischem Bereich erforderlich ist. Wie komplex Fortbildungstätigkeiten sind, lässt sich am Alltagsbeispiel »Angebotserstellung« verdeutlichen, welches zugleich eine Modulreihe mit sechs unterschiedlichen Situations-typen repräsentiert. Bei der Konzeption wurden Forschungsbefunde zu wirksamer Fortbildungsgestaltung herangezogen (vgl. Lipowsky 2014), Konzepttreue wird durch ein Train-the-Trainer-Programm sowie

adaptierbar gestaltete, digitale und personale Selbstlerneinheiten mit Erklärvideos, Arbeitspaketen und Lehrtexten gewährleistet. Zudem werden die Module prozessorientiert evaluiert und (digital) moderiert. Aktuell wird eine Ergänzung in Hinblick auf ggf. zusätzlich notwendige digitale Kompetenzen in einem Anschlussforschungsprojekt geprüft.

### Fazit

Ein gemeinsames Qualitätsverständnis von Unterrichts- und folglich Fortbildungsqualität inkl. eines forschungsbasierten Lehr-Lernverständnisses ist unter einer zunehmend an Bedeutung gewinnenden 3. Phase der Lehrkräftebildung notwendig. Wesentlich ist hier die Qualifizierung von Fortbildungspersonal (konzeptionell und durchführend) in professionellen und innovativen Settings, die unter enger Einbeziehung der Wissenschaft und der aktuellen Unterrichtsforschung stetig evaluiert und weiterentwickelt werden. Fortbildungsinstitute müssen in der Lage sein, auf Herausforderungen des Bildungssystems, die sich beispielsweise durch Bildungsmonitorings – wie dem IQB Bildungstrend – oder durch demografische Entwicklungen – begleitet von Lehrkräftemangel und der Qualifizierung von Seiteneinsteiger:innen – ergeben, effizient zu reagieren. Das wird nur mit halbstandardisierten, hybriden Fortbildungsmodulen möglich sein. Um deren Potenzial entfalten zu können ist wiederum eine Kooperationskultur aller Beteiligten erforderlich. Qualität kann man nicht anordnen, sondern nur gemeinsam gestalten. Dafür allerdings sind die Bedingungen im Digitalzeitalter so gut wie nie zuvor. ■

### Literatur

Altrichter, H. (2012): Was wissen wir über Lehrerhandeln in Schulentwicklungsprozessen? DIPF. Frankfurt/M.

Bromme, R. (1992): Der Lehrer als Experte. Zur Psychologie des professionellen Wissens. Bern u.a.

Cramer, C., Johannmeyer, K., & Drahm, M. (2019): Aktueller Stand der Lehrerfortbildung. *Bildung & Wissenschaft*, 73(1–2), S. 14–20.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E. & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*, Learning Policy Institute. Zugriff am 01.10.2018. Verfügbar unter: [https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective\\_Teacher\\_Professional\\_Development\\_REPORT.pdf](https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf).

Deci, E.L./Ryan, R.M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39 (2), S. 223–239.

Gersten, R., Dimio, J. & Madhavi, J. (2010): Impact of the professional development mode on reacting instruction and student outcomes in first grade classrooms. *American Educational Research Journal*, V. 47/3, S. 694–739.

Green, N./Green, K. (2005): Kooperatives Lernen im Klassenraum und im Kollegium. Das Trainingsbuch, Seelze-Velbert.

Lipowsky, F. (2021): Lernwirksame Lehrkräftefortbildung konzipieren und gestalten. Vortrag am IQSH am 23.09.2021.

Baumert, J., & Kunter, M. (2006): Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9(4), S. 469–520.

Hattie, J. (2009): *Visible Learning. A synthesis of over 88 meta-analyses relating to achievement*. London and New York.

## IM BLICKPUNKT | FORTBILDUNG ←

Kaspar, K. et al. (2020): Bildung, Schule, Digitalisierung. Münster & New York.

Kennedy, M. M. (1999): The Role of Preservice Teacher Education. In: Darling-Hammond, L. & Sykes, G. (Hrsg.): Teaching as the Learning Profession: Handbook of Teaching and Policy. S. 54–86. San Francisco.

Landert, C. (1999): Lehrerweiterbildung in der Schweiz. Ergebnisse der Evaluation von ausgewählten Weiterbildungssystemen und Entwicklungslinien für eine wirksame Personalentwicklung in den Schulen. Glarus & Chur.

Leidig, T. et al. (2016): Wirksamkeit von Lehrerfortbildungen

zur inklusiven Ausbildung im Förderschwerpunkt Emotionale und soziale Entwicklung – ein systematisches Review empirischer Studien. Heilpädagogische Forschung 42(2), S. 61–77.

Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2021): Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten. Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden. Gütersloh. Zugriff am 10.10.2021. Verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fortbildungen-fuer-lehrpersonen-wirksam-gestalten>

Paternak, P. et al. (2017): Drei Phasen: Die Debatte zur Quali-

tätsentwicklung in der Lehrer\_innenbildung. Bielefeld.

Timperley, H. et al. (2007): Teacher professional learning and development. Best evidence synthesis iteration (BES). Wellington: Ministry of Education.

Vanier, D. H. & Ratzki, R. (Hrsg.) (2015): Was Lehrerbildung leisten kann. Kreative Professionalisierung für die Schule. Braunschweig.

Yoon, K. S. et al. (2007): Reviewing the evidence of how teacher professional development affects student achievement. Issues & Answers Report, 33, S. 1–62.

## Impressum

**Schulverwaltung**

Zeitschrift für Schulentwicklung und Schulmanagement  
Ausgabe für Niedersachsen  
SchVw NI, 34. Jg., 7-8 | 2023  
ISSN 1865-2050  
Art.-Nr. 69386 307

**Herausgeber:innenteam:**

**Torsten Glaser**, Regionales Landesamt für Schule und Bildung (RLSB) Braunschweig;  
**Gerald Nolte**, Niedersächsisches Kultusministerium (MK), Hannover, Referat Gesetzgebung, Schulträger, übergreifende Rechts- u. Verwaltungsangelegenheiten, zentrale Vergabestelle;  
**Ulrike Rehm**, MK, Referat Grund-, Ober-, Haupt-, Realschulen;  
**Dr. Elke Richlick**, Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ), Hildesheim.

**Fachbeirat:**

**Stefan Beckermann**, RLSB Braunschweig, Berufsbildende Schulen;  
**Nicola Klebba**, NLQ, Evaluation und Schulinspektion;  
**Jens Mau**, MK, Organisation, Koordinierung und Personal RLSB und NLQ;  
**Dr. René Mounajed**, Schulleitungsverband Niedersachsen (SLVN);  
**Thomas Schippmann**, RLSB Osnabrück, Dezernat Finanzen, Recht, Personal;  
**Christian Schlöndorff**, NLQ, Medienbildung;

**Andreas Stein**, MK, Referat Gymnasien, Abendgymnasien, Kollegs, Deutsche Schulen im Ausland, Gesamtschulen;  
**Melanie Walter**, MK, Abteilung Berufliche Bildung.

**Redaktion:**

**Sabine Weiner** M. A.  
(verantwortlich, zeichnet mit – ws –)  
Pfeiffers Garten 13, 30900 Wedemark  
Fon: 05130 925510  
E-Mail: [sabine.weiner@wolterskluwer.com](mailto:sabine.weiner@wolterskluwer.com)

**Wolters Kluwer Deutschland GmbH**

Carl Link  
Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth  
[www.wolterskluwer-online.de](http://www.wolterskluwer-online.de)  
© Carl Link ist eine Marke von  
Wolters Kluwer Deutschland.  
Deutsche Bank Neuwied  
IBAN: DE91 5747 0047 0202 8850 00  
BIC: DEUTDE5M574

**Leitung Media Sales:**

Janosch Kleibrink

**Anzeigen-disposition:**

Gabriele Wieneber  
Telefon 02233 3760-7608  
[anzeigen-schulmanagement@wolterskluwer.com](mailto:anzeigen-schulmanagement@wolterskluwer.com)  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 3 vom 1.2.2023

**Kundenservice:**

Telefon: 026 31/801-22 11  
Fax: 026 31/801-22 23  
E-Mail: [info-wkd@wolterskluwer.com](mailto:info-wkd@wolterskluwer.com)

**Satz:**

Newgen Knowledge Works (P) Ltd., Chennai

**Druck:**

KRM Druk Miller Sp.K.

**Bildnachweise:**

Titel: © Valerii Honcharuk / stock.adobe.com  
Seite 223: © LAYHONG / stock.adobe.com

Veröffentlichung gem. Art. 8 Abs. 3 BayPrG:

**Wolters Kluwer Deutschland GmbH****Sitz der Gesellschaft**

Wolters-Kluwer-Straße 1  
50354 Hürth

**Geschäftsführer:**

Martina Bruder  
Christian Lindemann  
Nick Schlattmann  
Ralph Vonderstein  
Stephanie Walter  
Telefon: +49 (0) 2233 3760-7000  
Fax: +49 (0) 2233 3760-7201  
E-Mail: [info-wkd@wolterskluwer.com](mailto:info-wkd@wolterskluwer.com)  
Handelsregister Amtsgericht Köln HRB 58843  
USt-ID: DE 188836808