

Quelle: <https://research.wolterskluwer-online.de/document/e2fe9916-a1d0-3acc-aaaa-981c010a9daf>

Zeitschrift	Schulverwaltung NI
Autoren	Prof. Dr. Dietlinde H. Vanier/Volkmar-Sebastian Knoke
Rubrik	TRANSFER AUS DER WISSENSCHAFT
Referenz	SchVw NI 2024, 16 - 18 (Ausgabe 1)
Verlag	Carl Link Verlag

Vanier, Knoke, SchVw NI 2024, 16 Wie eine Formattypologie Planung und Steuerung unterstützt

Steuerung und Qualitätsentwicklung in der Lehrkräftefortbildung und der Professionalisierung von Fortbildenden



Prof. Dr. Dietlinde H. Vanier

Erziehungswissenschaftlerin und Coach



Volkmar-Sebastian Knoke

Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung, Hildesheim

Auf dem jährlichen Zukunftstag der niedersächsischen Kompetenzzentren für Lehrkräftefortbildung entstand 2018 das Forschungsprojekt der Teams Scholl & Schüle (Universität Vechta), Vanier, Menzel & Krause (TU Braunschweig) in Kooperation mit dem Niedersächsischen Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ). Ziel des Gesamtvorhabens war, einen Systematisierungsbeitrag sowohl zur Fortbildungsforschung als auch zur Fortbildungspraxis zu leisten (Altrichter, 2012, S. 76 ff).

Durch die Kooperation zwischen Wissenschaft und Landesinstitut sollte eine Qualifizierung sowohl für Fortbildende als auch Fortbildungsverantwortliche entwickelt werden, die darüber hinaus Erträge für die niedersächsische Lehrkräftefortbildung insgesamt liefert. Dies erschließt sich in der Zusammenschau der Teilvorhaben:

1. Entwickeln, Validieren und Etablieren eines digitalen Diagnosetools zur Ermittlung vorhandener pädagogisch-psychologischer Kompetenzen bei Fortbildungspersonal mit automatisiertem und individuellem Feedback
2. Entwickeln, Erstellen und Evaluieren von darauf bezogenen digitalen Selbstlerneinheiten auf dem Lernmanagementsystem (ELEC) des NLQ
3. Erstellen von Kompetenzprofilen für Fortbildende und Fortbildungsverantwortliche auf der Basis von Gruppeninterviews mit 50 berufserfahrenen Fortbildenden und Ermitteln ihres beruflichen Weges in die Fortbildungstätigkeit
4. Entwickeln und Etablieren einer alltagstauglichen Typologie von Fortbildungsformaten unter den Perspektiven Angebotstransparenz, Wirksamkeitsorientierung, effizienter Mitteleinsatz und Steuerung
5. Entwickeln, Etablieren und Evaluieren einer am NLQ angesiedelten, modularisierten Qualifizierung für Fortbildungspersonal mit einem hohen Online-Anteil, selbstverantworteten Teamlernphasen zwischen den sechs Vertiefungsmodulen, Ausrichtung an empirischen Befunden zu wirksamer Fortbildung sowie am Kompetenzprofil (s.o. Punkt 3)

Die Corona-Pandemie und die damit einhergehende notwendige digitale Transformation haben in der Zeit der Entwicklung die bisherigen Formate, die meist ausschließlich in Präsenz stattgefunden haben, um immense methodische und didaktische Möglichkeiten erweitert, allerdings auch eine große Verunsicherung erzeugt. Hilfreich zu einer Entscheidungsfindung, was online und/oder präsentisch durchgeführt werden kann, ist die erwähnte Fortbildungstypologie von Vanier (s.o. Punkt 4), die die Angebotsvielfalt in einem sechsstufigen Modell kategorisiert und systematisiert. In dieses werden Wirksamkeitsaspekte integriert. Ein erster Vorschlag dieser Art (Vanier 2018), der noch ohne die vielfältigen digitalen Möglichkeiten entworfen wurde, ist 2023 (Vanier 2023) den aktuellen Erkenntnissen und Digitalisierungserfahrungen angepasst und zur Sicherung von Qualitätsstandards auf dem Bildungsportal veröffentlicht worden (fff.bip-nds.de). Unterschieden werden die folgenden sechs Grundtypen, wobei deutlich darauf hingewiesen werden muss, dass diese komplexitätsreduziert, nicht trennscharf und aufeinander aufbauend sind.

- Typ 1: fachlich-informativ (Fachwissen und -methoden vermittelnd)
- Typ 2: informativ reflexiv (pädagogisch-psychologisch)
- Typ 3: kompetenzerweiternd (Wirkung von Unterricht und Lehrerverhalten im Unterricht)
- Typ 4: Expertise erweiternd (Anwendung neuer Unterrichtsmethoden)
- Typ 5: Erweiterung von professionellen Sicht- und Verhaltensweisen
- Typ 6: Unterrichts- und Schulkulturen

Mit einer geeigneten digitalen Infrastruktur (z.B. Videokonferenz-, Kollaborationstools und Lernmanagementsystemen) ist eine (anteilige) Online-Umsetzung aller Formattypen grundsätzlich möglich. Durch die Vielfalt der Formate zeigte sich, dass die bisherige Veranstaltungsdatenbank des NLQ das nun vorhandene Spektrum an (digitalen) Möglichkeiten nur bedingt abbilden konnte, was für die Angebotspräsentation, -durchführung und -auswertung nicht mehr zeitgemäß war. Neben einer Einführung von Lernmanagementsystemen (ELEC, KomzenELEC und OpenELEC) hat das Land Niedersachsen die Gelegenheit genutzt und mit dem Niedersächsischen LernCenter (NLC) eine vollständig neue Datenbank

programmiert. Hiermit soll auch den Forderungen des Koalitionsvertrages (S. 57) entsprochen werden, »die Fortbildungsangebote hin zu einem modularen System weiterzuentwickeln.«

Bedingt durch die notwendige Transformation von Schule unter schwierigen Bedingungen verändern sich die Anforderungen an wirksame Fortbildung sowohl im Hinblick auf Formate als auch Inhalte. Modularisierte Fortbildung ist eine Gesamtkonzeption, welche die Diversität der verschiedenen Formate nach deren Zielorientierung und den Wirksamkeitskriterien berücksichtigt. Dies ermöglicht einer Lehrkraft im Kontext einer Portfolioentwicklung aus einem breiten, aufeinander abgestimmten Angebot individuell auszuwählen (Selbstlernkurse, Vorträge, Diskussionen, Workshops, Coaching etc.). Ausgehend von den wissenschaftlich belegten Kriterien wirksamer Fortbildung wird deutlich, dass Modularität eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung des Lehrkräfte- und somit auch des Schülerinnen- und Schülerhandelns ist. Die Professionalisierung und das lebenslange Lernen von Lehrkräften gewinnen zunehmend an Bedeutung. Digitale Plattformen als Lernmanagementsysteme sind für die Entwicklung von Fortbildungsangeboten hin zu einem modularen System unverzichtbar und bedürfen einer erweiterten Steuerungs- und Wissensmanagementfunktion.

Der praktische Nutzen der sechs beschriebenen Fortbildungstypen bzw. Fortbildungsformate liegt u.a. darin, Fortbildungsangebote zielführend und zeitsparend unter Einbezug von Wirksamkeitskriterien zu erstellen und in die Datenbank NLC einzugeben und zukünftig auszuwerten. Die Angabe der Kategorisierung ist konsequenterweise nun ein Pflichtfeld, ebenso wie die Unterscheidung zwischen einem Online- oder Präsenzformat (Terminbezogen) und der Veranstaltungsart (Arbeitstreffen, Beratung, Fortbildung, Vortrag/Keynote, Netzwerktreffen, Selbstlernangebot, Tagung und Weiterbildung/Qualifizierung). Zudem wird nach Schulformen und Fachgebieten (Fachunabhängige Unterrichtsentwicklung, Leitungsqualifizierung, Qualitätsentwicklung und fachbezogene Unterrichtsentwicklung) unterschieden.

Erwartungsgemäß wird auch dies bei einigen Fortbildenden, Fortbildungsverantwortlichen und Entscheidungsträgern ggf. zunächst Verunsicherung auslösen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Typologie i. d. R. rasch zu nutzen ist, aber auch bisheriges Handeln in Frage stellt. Betont werden muss, dass hiermit keine Veranstaltungsart ausgeschlossen werden soll. Im Gegenteil, es soll den Fokus auf die Zielerreichung und das mögliche Format unter Einbezug der äußeren Rahmenbedingungen wie zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen und administrative Vorgaben richten und so zu einer Entscheidungsfindung beitragen.

Eine Grundsatzdiskussion über die Vor- und Nachteile von Präsenz gegenüber Online-Fortbildungen erscheint aus dieser Perspektive fast anachronistisch, da es – unter Abwägung der vorhandenen Möglichkeiten – immer darum gehen sollte, eine möglichst hohe Lernwirksamkeit im Sinne des Angebots-Nutzungs-Modell für Lehrkräftefortbildung von Lipowsky (2019, ausgehend vom Angebots- Nutzungs-Modells für Unterricht von Helmke, 2007) zu erreichen.

Der Fortbildungserfolg bemisst sich hier an den vier Kirkpatrick-Ebenen:

Ebene 1: Akzeptanz und Zufriedenheit der teilnehmenden Lehrpersonen

Ebene 2: Erweiterung des Lehrerwissens, Weiterentwicklung der Überzeugungen und Orientierungen u.a.

Ebene 3: Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität

Ebene 4: Förderung des Lernens der Schülerinnen und Schüler

Aus Sicht einer möglichst hohen Lernwirksamkeit wird immer eine Mischung aus verschiedenen Lerngelegenheiten am effektivsten sein. Auch der präsentische Raum kommt in einer modernen Fortbildungslandschaft nicht mehr ohne digitale Möglichkeiten aus.

Insgesamt ist es im Bereich der Lehrkräftefortbildung auf Landesebene notwendig, ein gemeinsames Qualitätsverständnis zu entwickeln und strukturell zu verankern sowie die Qualität vor die Quantität der Angebote zu stellen. Dadurch, dass an Fortbildung beteiligtes Personal in unterschiedlichen Organisationseinheiten tätig ist (Behörden, Kompetenzzentren, Institute, private Anbieter), ist eine zentrale

Steuerung, eine intensive Diskussion sowie das Arbeiten in Konzeptlinien und an halbstandardisierten Fortbildungsformaten notwendig.

Dies unterstützt perspektivisch den kollegialen Austausch über Fortbildungsformate und das Konzipieren von eigenen, potenziell wirksamen Fortbildungen. Zu sämtlichen Formaten bzw. Typen werden Aktivierungsansätze vorgeschlagen. Auch das geschieht mit Blick auf Studien zur Wirksamkeit von Fortbildung. So weisen Huber & Radisch (2008, S. 339) darauf hin, dass »klassische Formen der Wissensvermittlung« mit aktiven Lernformen kombiniert werden sollten, um »multiple Lernanlässe« zu schaffen. Generalisierend lässt sich sagen, dass aktive Auseinandersetzung zielerreichende Fortbildung unterstützt.

Studien zeigen ebenfalls, dass für die Vermittlung von deklarativem Wissen kürzere Formate ausreichend sind (Leidig 2019, S. 45). Zudem zeigen aktuelle Studien, dass digital umgesetzte Fortbildung tendenziell ebenso wirksam sein kann wie in Präsenz erfolgende (Meyer & Kleinknecht 2023). Wenn es allerdings darum geht, Handlungen und Haltungen von Lehrkräften neu auszurichten und messbare Effekte auf das Schüler:innenlernen zu erreichen, sind längerfristige, mehrteilige, verschränkte Fortbildungsformate (Typen 4–6) mit Aktivierungs-, Reflexions- und Transfermöglichkeiten unerlässlich (Lipowsky & Rzejak 2021, Wahl 2020). Die (Lern-)Ziele einer Fortbildung entscheiden folglich gemäß der Rückwärtsplanung über das Fortbildungsformat.

Die vorgestellte Typologie ermöglicht im diffusen Format- und Typisierungsdiskurs eine Orientierung. Wie bereits erwähnt ist sie als pragmatischer, nicht auf Trennschärfe abzielenden Ansatz zur Angebotskonzeption zu verstehen. Das Modell setzt bei adäquater Nutzung das im Kompetenzprofil zusammengefasste pädagogisch-psychologische und schulfachliche bzw. erwachsenenbildnerische Wissen in hinreichendem Maße voraus. Anders gesagt: es richtet sich an professionell agierende Fortbildende und Fortbildungsverantwortliche und ermöglicht so,

- ein gemeinsames Begriffsverständnis zu entwickeln,
- einen alltagstauglichen Systematisierungsansatz anzubieten,
- wirksamkeitsorientierte Fortbildungskonzeption im Sinne des Angebots-Nutzungs-Modell (Lipowsky) zu unterstützen
- und eine präzisere Steuerung sowohl des individuellen als auch gesamten Fortbildungsportfolios zu ermöglichen.

Fazit

Die Diversität von Fortbildungsmaßnahmen soll dabei ausdrücklich erhalten bleiben. Um die innovativen Qualifizierungskonzepte in allen Bereichen umsetzen zu können, muss eine Akzeptanz der neuen Fortbildungskultur auf institutioneller und personeller Ebene erreicht werden. Die Möglichkeit durch die Kategorisierung evidenzbasiert zu argumentieren und zu steuern, kann dazu beitragen, die Qualität der Angebote zu optimieren.

Literatur

Altrichter, H. (2012): Was wissen wir über Lehrerhandeln in Schulentwicklungsprozessen? In: Pädagogik 64, H. 7/8, S. 76–81.

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

Christmann, B. (2019): Funktion und Gestaltung von Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung 1, S. 12–21.

Darling-Hammond, L., Hylar, 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

Daschner, P. & Hanisch, R. (2019). Lehrkräftefortbildung in Deutschland: Bestandsaufnahme und Orientierung. Weinheim und Basel. Beltz.

Huber, S. G. & Radisch, F. (2008): Wirksamkeit von Lehrerfort- und Weiterbildung. Ansätze und Überlegungen für ein Rahmenmodell zur theoriegeleiteten empirischen Forschung und Evaluation. In: Böttcher, W. (Hrsg.): Evaluation, Bildung und Gesellschaft. Steuerungsinstrumente zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Münster. Waxmann. S. 337–354.

Lipowsky, F. (2009): Unterrichtsentwicklung durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrpersonen. In: Beiträge zur Lehrerbildung 27, H. 3. S. 346–360.

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.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fortbildungen-fuer-lehrpersonen-wirksam-gestalten>

Meyer, A., Kleinknecht, M. & Richter, D. (2023): What makes online professional development effective? The effect of quality characteristics on teachers' satisfaction and change in professional practices. In: Computers & Education 200, 104805, CC BY-NC-ND.

Neuweg, G. H. (2022): Lehrerbildung. Zwölf Denkfiguren im Spannungsfeld von Wissen und Können. Münster und New York. Waxmann.

Schmidt-Hertha, B. & Tippelt, R. (2011): Typologien. In: REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 1, S. 29–35.

Scholl, D. & Vanier, D. H. (2021): Wie aus einem Forschungsprojekt Fortbildungsangebote wurden. In: Schulverwaltung Niedersachsen 11, S. 303–307.

SICHER IN ZEITEN DES WANDELS – Niedersachsen zukunftsfest und solidarisch gestalten, Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Landesverband Niedersachsen und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Landesverband Niedersachsen, für die 19. Wahlperiode des Niedersächsischen Landtages.

Vanier, D. H. (2018): Fortbildungstypen: Ein Orientierungsversuch. In: Pädagogische Führung, H. 6. S. 232–234.

Vanier, D. H., Menzel A., Scholl, D. & Schüle, C. (2021): Ein Kooperationsprojekt zur Modellierung, Messung und Förderung des Professionellen Kompetenzprofils von Fortbildenden. In: Maurer, C. et. al. (Hrsg.): Wie viel Wissenschaft braucht die Lehrerfortbildung – Arbeitsbündnisse im analogen und virtuellen Raum. Online QLB-Tagung an der Universität Regensburg, S. 16–20.

Vanier, D. H. (2023): Wo beginnt Fortbildung? Vortrag in der Ev. Akademie Loccum am 16./17.06.2023 anlässlich der Tagung »Professionalisierung in der Lehrkräftefortbildung« des DVLfB in Kooperation mit der Ev. Akademie.

Wahl, D. (2020): Wirkungsvoll unterrichten in Schule, Hochschule und Erwachsenenbildung. Von der Organisation der Vorkenntnisse bis zur Anbahnung professionellen Handelns. Bad Heilbrunn. Klinkhardt.