

Foto: © AdobeStock\_Lebra



## Fortbildungstypen bzw. Fortbildungsformate

Dietlinde H. Vanier

**Ausgangspunkt:** verschiedene gewachsene Bezeichnungen, häufig zeitliche, örtliche oder mediale Orientierung (halbtägig, mehrteilig, schulintern/extern, digital, hybrid, in Präsenz etc.), kein Begriffs- bzw. Konzeptionskonsens in Forschung und Praxis

**Problemlage:** Konzeptionsansatz bzw. Ziel-Mittel-Relation bleibt diffus; mehrteilige Fortbildungen können aus kurzen additiven Informationsveranstaltungen bestehen – oder eine integrierte Fortbildung mit Verschränkung von Input, Erprobungs- und Reflexionsphasen bezeichnen.

**Lösungsansatz:** Typisierung und Modellbildung ausgehend von Dokumentenanalyse, Unterrichts- und Fortbildungsforschung sowie der seit 2020 gewonnenen Erfahrungen mit digitalen

Fortbildungen; Konzeption wirksamer, d. h. zielerreichender und für alle Beteiligten transparenterer Fortbildungen mit überschaubarem Planungsaufwand, aber wissenschaftsfundiert

**Zielvorstellung:** effizientere Modularisierungsstrategien und Steuerungsimpulse für Fortbildungsportfolios. Unterscheidung in eher wissens-, handlungs- und verhaltensorientierte Formate bzw. Typen, Fokussierung von Tiefenstrukturen bei der Angebotskonzeption (Wie kognitiv anregend ist die Fortbildung, wodurch werden ggf. Input- und Erprobungsphasen integriert, wie wird kollegiale Kooperation organisiert, wann und wie wird Transfer in den Alltag vorstrukturiert? etc.) bei sämtlichen Fortbildungstypen. Orientierung für digitale, hybride/blended und präsentische Fortbildungen sowie für zieladäquate Evaluationen.

### Modellbildung

Sechs Fortbildungstypen (bzw. Fortbildungsformate) mit steigendem Komplexitätsgrad und zunehmender Einbeziehung von Tiefenstrukturen, seit 2020 unter nachhaltiger Nutzung digitaler Möglichkeiten (Videokonferenztools, Internetplattformen, Online-Coaching).

Die wissensorientierten Fortbildungstypen 1 und 2 werden überwiegend online angeboten, die handlungsorientierten Typen 3 und 4 häufig als Blended-Learning mit präsentischen und online Anteilen, die verhaltensorientierten Typen 5 und 6 eher präsenzbasiert mit online Kooperations- und Transferphasen.

Die Typen bzw. Formate sind komplexitätsreduziert, nicht trennscharf und aufeinander aufbauend.

### Fortbildungstypen und -formate

#### Konzeptionsansatz

##### Typ 1: fachlich-informativ

- Ohne Aktivierungsphasen 45-60 Minuten
- Mit Aktivierungsphasen 60-90 Minuten

##### Typ 2: informativ reflexiv

- Aktivierungsphasen benötigt
- 90-180 Minuten

##### Typ 3: kompetenzerweiternd

- Aktivierungs-, Kooperations- und Erprobungsphasen benötigt
- Digitale Begleitungs- und mehrere Ganz- oder Halbtagsveranstaltungen
- Meist 15 – 25 Stunden

##### Typ 4: Expertise erweiternd

- Komplexe und kontextualisierte Workshops oder Trainings benötigt. Verschränkung von Theorie- und Praxiswissen mit eigenen Alltags- und Transferbeispielen
- Digitale Begleit- und Selbstlertools
- Meist mehr als 30 Stunden

##### Typ 5: Erweiterung von professionellen Sicht- und Verhaltensweisen

- Langfristiges Vorhaben, wissenschaftsfundierte Programme mit Expert\*innenbegleitung, Erprobungs- und Transferphase-sowie begleitender Evaluation- und Adaption

##### Typ 6: Unterrichts- und Schulkulturen

- Langfristiges Vorhaben, Entwicklungsorientierte, mit wissenschaftlicher Unterstützung fokussierte und konzipierte Programme, begleitende Evaluation und Praxisforschung

#### Umsetzungsform

##### Typ 1: Fachwissen und -methoden vermittelnd

- informativ-rezeptiv (z. B. Vorträge, Präsentationen, Erklärvideos)
- Aktivierungsansatz: Kooperative Lernformen, z. B. Breakout Rooms, Abfragen, ...

##### Typ 2: Pädagogisch, psychologisch

- Informativ-dialogisch (z. B. Präsentationen mit Diskussion, Fallbeispiele, Videovignetten)
- Aktivierungsansatz: Kooperative Lernformen wie in Typ 1, Placemat, Think Pair Share usw.

##### Typ 3: Wirkung von Unterricht und Lehrerverhalten im Unterricht

- Workshop mit verschränkten Input- und Erprobungsphasen, Fokus auf Unterrichtskonzeption und-wirkung sowie auf pädagogisch-psychologisches Lehrkräftehandeln
- Transferansatz: Kollegiale Reflexion und Kooperative Lernformen wie in Typ 1 und 2, Fallstudie, Microteaching und Trainingselemente

##### Typ 4: Anwendung neuer Unterrichtsmethoden

- Modularisierter Workshop mit verschränkten Input- und Erprobungsphasen, Fokus z. B. auf verändertes fachliches und pädagogisch-psychologisches Unterrichtshandeln sowie auf neue Lehr-Lern-Methoden
- Transferansatz: Kollegiale Reflexion usw. wie in Typ 1 – 3, Microteaching, Rollenspiel, Simulation, fokussierte Trainingseinheiten, Begleitcoaching

##### Typ 5: Erweiterung von professionellen Sicht- und Verhaltensweisen

- Modularisierte Workshops und theoriebasierte Trainings, entwicklungs- und/oder problemorientierte Konzeption, erlebnisaktivierende Methoden, Fokus auf die soziale Interaktion mit Schüler\*innen, Eltern, Kolleg\*innen und multiprofessionelle Teams
- Transferansatz: Communities of Practice bzw. Professionelle Lerngemeinschaft, Praxisforschung gemeinsam mit Expert\*innen

##### Typ 6: Unterrichts- und Schulkulturen

- Datenbasierte schulspezifische Fortbildungskonzeption unter Nutzung online und präsentischer Elemente der Typen 1 – 5, Fokus auf Tiefenstrukturen, Überzeugungen und kollegial reflektierte Erfahrung
- Transferansatz: Communities of Practice, Steuergruppe, Interne und externe Evaluation sowie wissenschaftliche Begleitung, Teilnahme an landesweiten Schulprogrammen und-wettbewerben

Mit einer geeigneten digitalen Infrastruktur (z.B. Videokonferenz-, Kollaborationstools und Lernmanagementsystemen) ist eine (anteilige) Online-Umsetzung aller Formattypen grundsätzlich möglich. Digitales Arbeiten als fester Bestandteil aller Typen erweitert die didaktischen Möglichkeiten immens.

### Merkmale wirksamer Fortbildung

Effektive Fortbildung nach Darling-Hammond et al.2017



Fokus auf  
fachliche Inhalte



Anteile  
aktiven Lernens



Unterstützung  
kollegialer Kooperation



Angebote von  
Coaching



Nutzung von Modellen ef-  
fektiven Unterrichts



Feedback und  
gemeinsame Reflexion



längere Dauer von  
Fortbildungen

Icons: © AdobeStock

#### Literatur

Darling-Hammond, L., Hyster, M.E., Gardner, M. (2021): *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.  
Lipowsky, F. (2023): *Was wir über Merkmale wirksamer Fortbildungen für Lehrkräfte wissen. Vortrag auf der Onlinetagung „Lehrkräftefortbildung: Zur Qualität von bildungspolitischer Steuerung am 13.3.2023 der GEW & Max-Traeger-Stiftung*  
Vanier, Dietlinde H. (2018): *Fortbildungen, Ein Orientierungsversuch*. In: *Pädagogische Führung (PädF), Zeitschrift für Schulleitung und Schulberatung*. Wolters-Kluwer Deutschland. Hürth.