

Wirksamkeit von Lehrerfort- und -weiterbildung – Ansätze und Überlegungen für ein Rahmenmodell zur theoriegeleiteten empirischen Forschung und Evaluation

Die Situation der Lehrerfort- und -weiterbildung

Die dritte Phase der Lehrerbildung beginnt mit dem Berufseintritt und setzt sich als „Lernen im Beruf“ über die gesamte Spanne der Berufsausübung fort (vgl. Daschner, 2004). Berufliches Lernen dient dazu, den zahlreichen unterschiedlichen Herausforderungen durch eine kontinuierliche Professionalisierung zu begegnen (vgl. Messner & Reusser, 2000). Neben individuellen oder informellen Lernprozessen, also selbstorganisierter Fort- und Weiterbildung, unterstützen institutionalisierte Formen der Fort- und Weiterbildung den lebenslangen Lernprozess von Lehrerinnen und Lehrern. Fort- und Weiterbildung stellt einen Beitrag zur Professionalisierung und somit zur Professionalität von schulischen Akteuren dar (Huber & Schneider, 2008).

Multiple Lernanlässe in der Fort- und Weiterbildung

Eine idealtypische Fort- und Weiterbildung berücksichtigt verschiedene Lernanlässe. Darunter sind sowohl kognitiv-theoretische Lernformen (Vorträge und Referate), die in erster Linie der Informationsvermittlung dienen, als auch kooperative (z. B. Gruppenarbeit) und kommunikativ-prozessorientierte Verfahrensweisen (z. B. Projektarbeit) sowie reflexive Methoden (z. B. Self-Assessment und Feedback sowie Supervision).

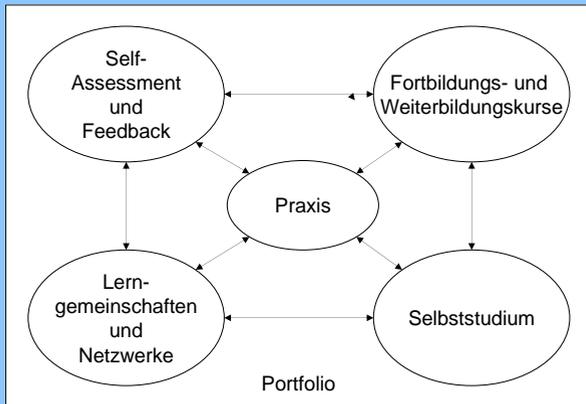


Abbildung 1: Lernanlässe der Fort- und Weiterbildung und Portfolio (nach Huber, 2007)

Themenspektrum von Fort- und Weiterbildungsangeboten

- Fachwissenschaft
- Fachdidaktik
- Allgemeine Didaktik/Lehr-Lernforschung/Neurowissenschaften
- Erziehungswissenschaft/Allgemeine Pädagogik/Familien-/Sozialpädagogik/Pädagogische Psychologie
- Neue Medien und Lerntechnologien
- Schulqualität/Schulentwicklung
- Schulmanagement

Literatur

- Daschner, P. (2004). Dritte Phase an Einrichtungen der Lehrerbildung. In S. Blömeke, P. Reinhold, G. Tulodziecki & J. Wildt (Eds.), Handbuch Lehrerbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 290-301.
- Huber, S.G. (2008). Steuerungshandeln schulischer Führungskräfte aus Sicht der Schulleitungsforschung. In R. Langer (Hrsg.), Warum tun die das? Governanceanalysen zum Steuerungshandeln in der Schulentwicklung (S. 95-126). Wiesbaden: VS.
- Huber, S.G., & Radisch, F. (2010). Wirksamkeit von Lehrerfort- und -weiterbildung. Ansätze und Überlegungen für ein Rahmenmodell zur theoriegeleiteten empirischen Forschung und Evaluation. In W. Böttcher, J.N. Dicke, N. Hogrebe (Hrsg.), Evaluation, Bildung und Gesellschaft. Steuerungsinstrumente zwischen Anspruch und Wirklichkeit (S.337-354). Münster u.a.: Waxmann.
- Huber, S. G. & Schneider, N. (2008). Profession, Professionalität, Professionalisierung. Zum Stand der Forschung: Theorie und Empirie. Zug: IBB.
- Messner, H. & Reusser, K. (2000). Berufliches Lernen als lebenslanger Prozess. In Beiträge zur Lehrerbildung, 18(3), S. 277-294.

Zentrale Forderungen der Fort- und Weiterbildung: Bedarfsorientierung und Nachhaltigkeit

Eine Bedarfsorientierung in der Fort- und Weiterbildung muss berücksichtigen, dass sich der Bedarf an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den individuellen Bedürfnissen von schulischen Akteuren ebenso wie nach institutionellen, die Einzelschule betreffenden Bedürfnissen sowie nach aktuellen bildungspolitischen Vorhaben und Entwicklungen im Schulsystem richtet. Zudem kann aufgrund von wissenschaftlichen Erkenntnissen der Schul- und Bildungsforschung Bedarf formuliert werden. Gleichzeitig soll Nachhaltigkeit erreicht werden, indem der Transfer in die Praxis gelingt. Die Bewältigung des beruflichen Alltags soll erleichtert werden, wozu der Erwerb von Kompetenzen gehört, die im beruflichen Handeln wirksam werden (Huber, 2008).

Ein Rahmenmodell zur theoriegeleiteten empirischen Forschung und Evaluation

Das folgende theoretisch verortete und verankerte Wirkungsmodell bietet sich als Rahmenmodell für Theoriebildung, Forschung, Evaluation und Praxis an, um auf den unterschiedlichen Ebenen entsprechende Fragestellungen zu bearbeiten (vgl. Huber et al., 2008; Huber & Radisch, 2010).

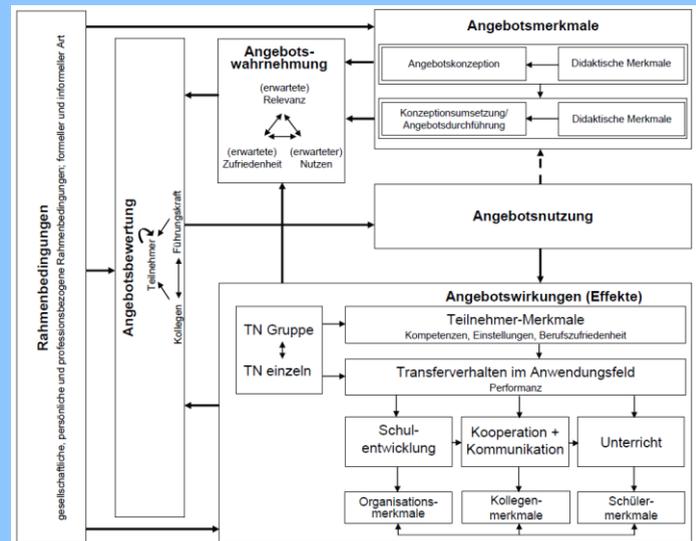


Abbildung 2: Modell zur Wirkung von Fort- und Weiterbildung (Huber & Radisch, 2010)

Das Wirkungsmodell zur Fort- und Weiterbildung differenziert in Angebotsmerkmale, Angebotswahrnehmung, Angebotsnutzung sowie Angebotswirkungen. Diese werden durch die Angebotsbewertung moderiert, welche durch Rahmenbedingungen beeinflusst werden.