

Fortbildungskonzeption im Wandel

Im Dienst der Lernenden

Mit der Bezirksfortbildung näher an die Nutzer und Nutzerinnen rücken, neuen Fortbildungsformen den Weg bahnen und aus Sicht der Lernenden kompetenzorientierte Fortbildung planen – dies könnte zu Qualitätssprüngen in der Fortbildung führen. Impulse von Rudolf Meraner.

Die große Stärke der Fortbildung in den Bezirken liegt in der räumlichen Nähe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Das bezieht sich nicht nur auf die kurzen Anfahrtswege, sondern auch auf die verstärkte Kooperation und Kommunikation, die sich aus dieser Nähe ergeben kann. Diesen Vorteil zu nutzen wird nur gelingen, wenn die teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer erfahren, dass sich der Zeitaufwand für die Fortbildung lohnt – das heißt, wenn sie aus der Bezirksfortbildung etwas mitnehmen können, was direkt umsetzbar ist und sie also in ihrem Handeln in der Schule entlastet.

Herzstück didaktische Werkstätten

Dazu bieten sich in erster Linie didaktische Werkstätten an, die einen intensiven Erfahrungsaustausch und ein Lernen voneinander und miteinander bieten. Dabei müssen die Lehrer und Lehrerinnen das von ihnen Erarbeitete mitbringen, zur Diskussion stellen und somit mit den anderen teilen. Jeder und jede bringt also etwas ein und nimmt ein Vielfaches davon mit nach Hause. Diese Fortbildungsform zählt zu der beliebtesten in den skandinavischen Ländern, auch wir in Südtirol haben damit in der Vergangenheit mit den sogenannten SEQuALS-Werkstätten beste Erfahrungen gemacht. Leider fasst die didaktische Werkstätte aber bisher in der Bezirksfortbildung nur langsam Fuß. Der Durchbruch könnte gelingen, wenn man Elemente der Aktionsforschung in die Werkstätten einbaut und sie damit zu kleinen Forschungsgemeinschaften weiterentwickelt. Selbstredend ist, dass es gezielter Inputs von außen und einer straffen und hartnäckigen Moderation bedarf. Eine zweite große Herausforderung liegt darin, Bezirksfortbildung und Landesfortbildung zu vernetzen: In der Landesfortbildung wird

etwas erarbeitet und in den Bezirken verbreitet. Dazu gibt es bereits gute Beispiele. Nun sollte das System der Fachberater und Fachberaterinnen, das früher in der Grundschule gut funktioniert hat, nun aber kaum mehr existiert, neu gedacht werden. Ein Qualitätssprung lässt sich aber erst erreichen, wenn auch das in der Bezirksfortbildung Erforschte und Erarbeitete auf Landesebene dargelegt und weiterentwickelt wird.

Paradigmenwechsel umsetzen

Der Paradigmenwechsel, den es in Bezug auf das Lernen der Schüler und Schülerinnen gegeben hat, sollte auch auf die Lehrerfortbildung übertragen werden. Denn Lehrerfortbildung ist eigentlich nichts anderes als das Lernen von Lehrerinnen und Lehrern. Wenn man das ernst nimmt, ist die Fortbildung aus der Sicht der Lernenden zu konzipieren, also „lernseits“ zu denken.

Die ersten Fragen, welche von Fortbildungsplanern zu stellen sind, lauten: Was sollen die Lehrerinnen und Lehrer am Ende der Fortbildungsmaßnahme können? Welche Kompetenzen sollen sie erworben haben?

Die Lehrenden, also die Fortbildner, stellen sich dann in den Dienst der Lernenden, also der Lehrer und Lehrerinnen, und konzipieren die Fortbildung als Lerngelegenheiten für diese. Sie achten darauf, dass Lernen gelingt. Sie nehmen sich zurück und stellen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Vordergrund.

Am Ende der Fortbildungsmaßnahmen steht dann nicht eine Bestätigung, dass XY an der Veranstaltung Z teilgenommen hat, sondern welche Kompetenzen erworben oder zumindest angepeilt wurden.

Wird Lehrerfortbildung so verstanden, dann ist es sehr hilfreich, die verschiedenen Ebenen zu unterscheiden, die den Kompetenzbe-

griff im Weinertschen Sinne prägen.

Dient die Fortbildungsmaßnahme allein der Informationsweitergabe? Das ist durchaus legitim, aber es soll den Fortbildnern und Fortbildnerinnen genauso wie den Teilnehmenden bewusst sein. Wenn eine Fortbildungsveranstaltung so konzipiert ist, ist es unnötig und widersinnig, wenn sich der Fortbildner oder die Fortbildnerin dafür entschuldigt, dass er oder sie „nur“ ein Referat hält. Denn dann wird sowohl von den Organisatoren als auch von den Teilnehmenden genau das erwartet. Ist die Erwartung hingegen, dass die teilnehmenden Lehrer und Lehrerinnen nicht nur ihr Wissen, sondern ihr Können, ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten erweitert, muss die Fortbildungsmaßnahme anders angelegt sein. Dann muss der Fortbildner oder die Fortbildnerin Lerngelegenheiten schaffen, bei denen die Teilnehmenden selbst aktiv werden, bei denen sie Handlungsmöglichkeiten erfahren und erproben können, bei denen der Transfer in den Unterrichtsalltag zumindest angedacht oder gedanklich vorgenommen und gezielt geplant wird. Dann braucht es Platz für Selbstreflexion und Erfahrungsaustausch. In den seltensten Fällen genügt dann aber nur eine Halbtagsveranstaltung, es braucht dafür ganz andere Zeitgefäße: Ideal sind Kursfolgen aus mehrtägigen Seminaren oder didaktische Werkstätten, welche aus mehreren Halbtagsveranstaltungen verteilt über ein ganzes Schuljahr bestehen.

Noch komplexer wird es, wenn es das Bestreben ist, dass die Lehrerinnen und Lehrer die erworbenen Fähigkeiten tatsächlich einsetzen wollen und diese erworbenen Fähigkeiten fest ins Handlungsrepertoire übergehen, also standardisiert werden und zum Selbstbewusstsein der Lehrer und Lehrerinnen beitragen werden. Wird Kompetenz in diesem Sinne angestrebt, dann müssen die



Fortbildung: Voneinander und miteinander lernen

Rahmenbedingungen der Umsetzung mitgedacht werden. Bei Kursfolgen ist es möglich, eine oder zwei Einheiten einzuplanen, bei denen zusätzlich zu den Lehrpersonen auch ihre Schulführungskräfte eingeladen werden. Die Schulführungskräfte erhalten eine Orientierung über die Inhalte der Kursfolge und planen dann gemeinsam mit ihren Lehrpersonen in der Kursfolge die Umsetzung an der Schule. Eines der häufigsten Hindernisse für die Umsetzung des in der Fortbildung Gelernten im Unterrichtsalldag ist nämlich, dass es an der Schule gar nicht gewünscht ist, dass sich etwas ändert, und dass die Rückkehrenden aus der Fortbildung allein dastehen. Die Umsetzung liegt zwar außerhalb dessen, was ein Fortbildner oder eine Fortbildnerin direkt beeinflussen kann, er oder sie kann dies aber ansprechen und Lerngelegenheiten vorbereiten, in denen die Umsetzung vorausgedacht und die Rahmenbedingungen geklärt werden.

Fortbildung ist keine „Privatsache“

Eine Lehrerfortbildung, die im beschriebenen Sinne verstanden wird, steht im Kontrast mit

vielen Gepflogenheiten. Lehrerfortbildung ist nämlich Professionalisierung von Lehrern und Lehrerinnen im Dienste oder im Auftrag der Schule und damit ein entscheidender Faktor der Personalentwicklung und nicht „Privatsache“ der Lehrpersonen.

Für die Fortbildner und Fortbildnerinnen ist eine Fortbildungskonzeption, die vom Lernenden ausgeht und die Kompetenzen in den Mittelpunkt rückt, eine Herausforderung. Denn dies führt zu Fortbildungsveranstaltungen, in denen Erfahrungsaustausch und Selbstreflexion, Feedback und Arbeit an den jeweiligen subjektiven Didaktikvorstellungen der Lernenden, sowie Antizipation der Umsetzung eine große Rolle spielen. Dies alles bedeutet ein Umdenken, das zu einer Fortbildungspraxis führt, die in Ansätzen vorhanden ist, vor der wir aber in allen Ländern noch weit entfernt sind. Dazu genügt ein Blick in die Fortbildungsbroschüren.

Rudolf Meraner

Direktor des Bereichs Innovation und Beratung
im Deutschen Bildungsressort

Literaturhinweise

- Landert, Charles (1999): Lehrerweiterbildung in der Schweiz. Ergebnisse der Evaluation von ausgewählten Weiterbildungssystemen und Entwicklungslinien für eine wirksame Personalentwicklung in den Schulen. Nationales Forschungsprogramm 33 – Wirksamkeit unserer Bildungssysteme. Chur u. a.: Rüegger.
- Lipowski, Frank/Rzejak, Daniela (2012): Lehrerinnen und Lehrer als Lerner – Wann gelingt der Rollentausch? Merkmale und Wirkungen wirksamer Lehrerfortbildungen. In: Schulpädagogik heute 5, H. 3, S. 1–17.
- Müller, Florian H. u. a. (Hrsg.) (2010): Lehrer/innen und Lehre lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung. Münster u. a.: Waxmann.