

Überlegungen zur Lehrer/innenfortbildung



Dr. Rudolf Meraner

Direktor des Bereichs Innovation und Beratung im Deutschen Bildungsressort in Südtirol.

Kontakt:

Rudolf.Meraner@schule.suedtirol.it

Lehrer/innenfortbildung ist das Lernen von Lehrerinnen und Lehrern. Wenn wir diese Definition ernst nehmen und von ihr ausgehend die Lehrer/innenfortbildung konzipieren, dann müssen wir den *Paradigmenwechsel*, den es in Bezug auf das Lernen der Schüler und Schülerinnen gegeben hat, auf die Lehrer/innenfortbildung übertragen. Dann ist auch die Fortbildung aus der *Sicht der Lernenden* zu konzipieren, also „lernseits“ zu denken.

Vom Ende her denken

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

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

Wissen – Können – Tun und Wollen

Wenn Lehrer/innenfortbildung so verstanden wird, dann ist es sehr hilfreich, die verschiedenen Ebenen, welche den Kompetenzbegriff im Weinertschen Sinne prägen, zu unterscheiden.

Dient die Fortbildungsmaßnahme allein der *Informationsweitergabe*?

Dies ist durchaus legitim, aber dies soll den Fortbildnern und Fortbildnerinnen genauso wie den Teilnehmer/innen bewusst sein. Wenn eine Fortbildungsveranstaltung so konzipiert ist, ist es unnötig und widersinnig, wenn sich der Fortbildner, die Fortbildnerin dafür entschuldigt, dass er/sie „nur“ ein Referat hält. Denn dann wird sowohl von den Organisator/innen als auch von den Teilnehmenden genau das erwartet.

Wenn die Erwartung hingegen ist, dass die teilnehmenden Lehrer und Lehrerinnen nicht nur ihr Wissen, sondern ihr Können, ihre *Fertigkeiten und Fähigkeiten* erweitert haben, muss die Fortbildungsmaßnahme anders konzipiert sein. Dann muss der Fortbildner/die Fortbildnerin Lerngelegenheiten schaffen, in denen die Teilnehmenden selbst aktiv werden, in denen sie Handlungsmöglichkeiten erfahren und erproben können, in denen der Transfer in den Unterrichtsalltag zumindest angedacht oder gedanklich vorgenommen und gezielt geplant wird. Dann braucht es Platz für Selbstreflexion und Erfahrungsaustausch. Dann genügt aber nur in den seltensten Fällen eine Halbtagsveranstaltung, dann braucht es 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 angestrebt wird, dass die Lehrerinnen und Lehrer die erworbenen *Fähigkeiten tatsächlich einsetzen wollen* und dass diese erworbenen *Fähigkeiten* fest ins Handlungsrepertoire übergehen, also standardisiert werden und zum Selbstbewusstsein der Lehrer und Lehrerinnen

werden. Wenn Kompetenz in diesem Sinne angestrebt wird, dann müssen die Rahmenbedingungen der Umsetzung mitgedacht werden.

Bei Kursfolgen besteht die Möglichkeit, 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 Lehrern und Lehrerinnen in der Kursfolge die Umsetzung an der Schule. Eines der häufigsten Hindernisse für die Umsetzung des in der Fortbildung Gelernten im Unterrichtsalltag ist nämlich, dass es an der Schule gar nicht gewünscht ist, dass sich etwas ändert und dass die Rückkehrer/innen aus der Fortbildung allein dastehen. Die Umsetzung liegt zwar außerhalb dessen, was ein/e Fortbildner/in direkt beeinflussen kann, er/sie kann sie aber ansprechen und Lerngelegenheiten vorbereiten, in denen die Umsetzung vorausgedacht und die Rahmenbedingungen geklärt werden.

Schlussbemerkungen

Eine Lehrer/innenfortbildung, welche im beschriebenen Sinne verstanden wird, steht im Kontrast zu 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 Lehrer und Lehrerinnen.

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 Didak-

tikvorstellungen 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, von der wir aber in allen Ländern noch weit entfernt sind. Dazu braucht man nur in die Fortbildungsbroschüren zu schauen.

Literatur

- Landert, C. (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: Rüegger.
- Lipowski, F. & Rzejak, D. (2012). (Hrsg.). *Lehrerinnen und Lehrer als Lerner – Wann gelingt der Rollentausch? Merkmale und Wirkungen wirksamer Lehrerfortbildungen*. *Schulpädagogik heute*, 5 (3), S. 1-17.
- Müller, F., Andreitz, I. & Mayr, J. (2010). (Hrsg.). *Lehrer/innen und Lehre lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung*. Münster: Waxmann.