

Wirksamkeit von Fortbildung

Fortbildung ist Lernen von Lehrerinnen und Lehrern

In Südtirol ist seit Anfang der 90er-Jahre ein reichhaltiges und qualitativ hochstehendes Fortbildungsangebot aufgebaut worden. Es wird von den Lehrern und Lehrerinnen geschätzt und in hohem Maße in Anspruch genommen.

Nachdem sich die pädagogische Forschung jahrzehntelang kaum um die Lehrerfortbildung gekümmert hat, ist in den letzten Jahren die Wirksamkeit von Lehrerfortbildung Thema einiger Untersuchungen geworden. In einer groß angelegten Studie der OECD, die unter dem Kürzel TALIS bekannt wurde, ist unter anderem das zeitliche Ausmaß der Fortbildung untersucht worden, die Art der Fortbildung, der Bedarf und die Gründe, warum nicht mehr Fortbildungsveranstaltungen besucht wurden. Es wurde auch gefragt, ob Lehrpersonen bei sich Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung feststellen konnten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Lehrgängen haben dies zu 45 Prozent bejaht. Hohe Werte erzielen auch spezielle Qualifikationsprogramme und die Teilnahme an berufsbezogenen Forschungsprojekten. Wirksam sind weiters auch noch Netzwerktreffen und Hospitationen. Wenig wirksam ist die Teilnahme an zeitlich kurzen Veranstaltungen, vor allem in der schulinternen Fortbildung. Zusammenfassend heißt es: Effiziente Fortbildung ist kontinuierlich, beinhaltet Lehrerverhaltenstraining, praktische Umsetzung und Feedback. Sie bedarf ausreichender Zeit und nachfolgender Betreuung.

Zu ähnlichen Erkenntnissen wie die OECD-Studie TALIS kommen Charles Landert und Frank Lipowski in ihren Untersuchungen. Die Ergebnisse der Studien können wir heute vor dem Hintergrund dessen, was wir in diesen Jahren über das Lernen – von Neurobiologie bis Lernpsychologie – erfahren haben und vor dem Hintergrund der Diskussion über Kompetenzen, noch besser erklären.

Kompetenzorientierung im Mittelpunkt

Lehrerfortbildung ist im Grunde Lernen von Lehrern und Lehrerinnen. Deshalb ist vieles von dem, was wir in den letzten Jahren über wirksames Lernen von Schülern und Schülerinnen gelernt, erarbeitet und umgesetzt haben, auf das Lernen von Lehrern und Lehrerinnen übertragbar. Für das Lernen von Schülern und Schülerinnen haben wir die Kompetenzorientierung in den Mittelpunkt gestellt. Dasselbe müssen wir für die Lehrerfortbildung machen.

Geht es in der Lehrerfortbildung in erster Linie um Weitergabe von Informationen, also um Vermehren von Kenntnissen? Das ist manchmal legitim – keine Frage. Aber es muss bei der Planung klar sein und man darf keine anderen Erwartungen daran knüpfen. Etwas zu wissen, bedeutet noch lange nicht, etwas zu können und entsprechend zu handeln.

Geht es in der Lehrerfortbildung um den Ausbau von Kompetenzen, das heißt, geht es darum, dass die lernende Lehrperson nicht nur Wissen ansammelt, sondern dazu auch lernt, wie sie damit umgeht, wie sie ihr Handlungsrepertoire erweitert, wie sie das Gelernte im Unterrichtsalltag erprobt und die Erfahrungen reflektiert? Die Mehrzahl der Lehrerfortbildungsveranstaltungen erfolgt mit diesem Anspruch. Der Organisator von Lehrerfortbildungsveranstaltungen muss Lerngelegenheiten schaffen, Lernumgebungen gestalten und Lernmaterialien zur Verfügung stellen. Dafür braucht man aber andere Zeitgefäße als bei einer Weitergabe von Informationen.

Geht es darum, Verhaltensweisen zu ändern und an den Einstellungen zu arbeiten, dann muss an den subjektiven Didaktiktheorien gearbeitet werden, die jede Lehrperson über Jahre aufgebaut hat. Dann müssen diese in der Fortbildung thematisiert und in Frage gestellt werden. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, sich darauf einzulassen. In der Fortbildung muss dafür ein günstiges Klima geschaffen werden und es muss vor allem genügend Zeit eingeräumt werden. In Nachmittagsveranstaltungen können keine Verhaltensänderungen angebahnt werden.

Zeitgefäße – Veranstaltungsformen

Wenn der Aufbau von Handlungskompetenzen und das Verändern von Haltungen Ziel der Fortbildung sein sollen, dann sind entsprechende Zeitgefäße vorzusehen. Es ist notwendig

- Zeit zu haben, das Gelernte im Seminar erproben zu können
- Zeit zu haben, den Transfer andenken und planen zu können
- Zeit zu haben, zu reflektieren

Dieser Zielsetzung entsprechen Lehrgänge, Kursfolgen oder didaktische Werkstätten, welche aus einer Folge von vier bis acht Halbtagen innerhalb eines Schuljahres bestehen. Das Minimum sind Einzelveranstaltungen mit einem Mindestmaß von zweieinhalb Tagen.

Weitere effiziente Formen der Fortbildung auf Landesebene sind:



- Einrichten von gezielten Qualifikationsprogrammen, an denen sich Schulen beteiligen können (wie die Programme Teamorientierte Unterrichtsentwicklung und Curriculum als Herausforderung und Chance)
- Bereitstellen von kleineren und größeren Forschungsvorhaben, an denen sich Lehrpersonen beteiligen können, um an diesen Herausforderungen zu wachsen; dazu zählt auch die Erarbeitung und Erprobung von Schulbüchern und Lerneinheiten
- Aufbau eines Mentorensystems für Junglehrer und Junglehrerinnen und Ausbildung und Begleitung der Mentorinnen und Mentoren. Dies ist in Planung, kann aber erst nach der Reform der Lehrerbildung umgesetzt werden.

Um diese Kompetenzorientierung noch zu verdeutlichen, wird das Pädagogische Institut von diesem Schuljahr an alle Veranstaltungen nach einem Kompetenzraster kodifizieren.

Lehrkräften optimale Möglichkeiten zum Ausbau ihrer Fähigkeiten bieten

Auf ein Ergebnis wird in den Diskussionen über die TALIS-Studie der OECD immer wieder hingewiesen: Mehr als 50 Prozent der befragten Lehrer und Lehrerinnen geben an, dass sie gerne mehr Fortbildungsveranstaltungen besuchen würden. Deshalb ist die Stellungnahme des EU-Kommisars für allgemeine und berufliche Bildung, Maroš Šefčovič, nicht weiter verwunderlich: „Wenn wir eine hochwertige Bildung anstreben, dann müssen wir unseren Lehrkräften optimale Möglichkeiten

zum Ausbau ihrer Fähigkeiten bieten, und zwar nicht nur in der Erstausbildung, sondern während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn.“ Nur durch laufende Fortbildung und damit stetige Professionalisierung sind die Lehrer und Lehrerinnen den Herausforderungen durch den Wandel der Gesellschaft und den damit sich wandelnden Anforderungen an den Schulalltag gewachsen. Allerdings kann auch die beste Ausbildung die Lehrer und Lehrerinnen nicht auf alle Herausforderungen vorbereiten, die ihnen in den zu erwartenden dreißig bis vierzig Berufsjahren begegnen werden.

Rudolf Meraner, Direktor des Pädagogischen Instituts

Rudolf.Meraner@schule.suedtirol.it

Literatur

- OECD: Creating Effective Teaching and Learning Environments First Results from TALIS. Paris 2009 (<http://www.oecd.org/dataoecd/17/51/43023606.pdf>)
- Charles Landert, 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 1999, S. 21
- Frank Lipowski, Lernen im Beruf. Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildung. In: Florian H. Müller (Hrsg.), Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung. Münster 2010, S. 51-70