

FACE Fortbildungsstandards

Die im FACE Verbund von Universität und Pädagogischer Hochschule Freiburg ausgebrachten Fort- und Weiterbildungen für Lehrkräfte orientieren sich an den Ergebnissen der Lehrer-Fortbildungs-Forschung (Lipowsky, F. & Rzejak 2012; Lipowsky F. 2010) und gehen Hand in Hand mit dem im Gesamtprojekt entwickelten „Leitbild Lehrerbildung“. Sie zeichnen sich aus durch einen zeitlichen Mindestumfang, Wissenschafts-, Teilnehmer-, Bedarfs- und Kompetenzorientierung sowie Reflexionsförderung.

Zeitlicher Umfang

Lipowsky (2012) belegt, dass sich bei Fortbildungen mit kurzer Dauer kein nachhaltiger Effekt auf Lehrkräfte nachweisen lässt. Bei länger dauernden Angeboten hingegen ist es wahrscheinlicher, dass sich das Wissen und Verhalten der Lehrkräfte verändert. Sie bieten Raum für aktives Lernen und für das wiederholte Erproben neuer Handlungsmuster. Zeit zur Verarbeitung der Inhalte ist ein wesentliches Kriterium für die Wirksamkeit von Fortbildungen.

FACE-Fortbildungen sollen daher folgenden Mindestumfang aufweisen: sie finden an zwei Terminen statt, von denen jeder mindestens 4h dauert und zwischen denen eine Zeitspanne zur Erprobung und Vertiefung der Inhalte liegt, die sich nach den individuellen Anforderungen des Lerninhalts richtet. Meist liegt diese Spanne zwischen einer und vier Wochen. In dieser Zeit setzen die Teilnehmenden inhaltsbezogene Aufgaben um, vertiefen die behandelten Themen im Selbststudium oder kooperieren in Lern tandems, möglich sind auch gegenseitige Hospitationen. Angestrebt ist, für eine Fortbildung mindestens 1 ECTS vergeben zu können, was inklusive Präsenz- und Selbstlern- / Umsetzungszeit einem Workload von 30 Stunden entspricht.

Wissenschaftsorientierung

In Abgrenzung zu den anderen (amtlichen und nicht-amtlichen) Organen der Lehrerfortbildung ist das herausragende Merkmal der Hochschulen die Möglichkeit, neueste Forschungsergebnisse der Lehrerbildungsforschung professionsorientiert in Fortbildungen einzubeziehen bzw. diese darauf aufzubauen. Neue Erkenntnisse zum Wissen und Handeln von Lehrkräften am Standort Freiburg werden z.B. im Kompetenzverbund empirische Bildungs- und Unterrichtsforschung (KeBU) gewonnen. In Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften orientieren sich die Referent*innen der FACE-Fortbildungen an den wissenschaftlichen Erkenntnissen der jeweiligen Disziplin. Teilnehmer*innen der Fortbildungen haben die Möglichkeit, bei forschenden Exert*innen im jeweiligen Fachgebiet auf einen großen Wissensfundus zurückzugreifen. Perspektivisch besteht die Überlegung, durch eine Tandemlehre die Wissenschafts- und Praxissicht explizit in Form von zwei Referent*innen zu kombinieren, was einen weiteren Beitrag leistet zur Kohärenz zwischen Theorie und Praxis im Sinne des Gesamtprojekts.

Teilnehmerorientierung & -aktivierung

Effektive Fortbildungen greifen die heterogenen individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden zielgerichtet auf und entwickeln sie hinsichtlich der konkreten Aufgabe weiter. Auch knüpfen sie an individuellen Erfahrungen und Überzeugungen an (Barzel & Selter, 2015). Für die Umsetzung ist z.B. eine Vorab erhebung der jeweiligen konkreten Bedarfe möglich, oder Beispiele aus der Unterrichtstätigkeit der Teilnehmenden konkret einzubeziehen. Die Fortbildungen sollen außerdem partizipativ gestaltet sein und die aktive und eigenverantwortliche Teilhabe der Teilnehmer*innen durch jeweils geeignete Formen der Teilnehmer*innenaktivierung fördern.

Bedarfsorientierung

Für das Vorhaben, Fortbildungen anzubieten, die dem Bedarf der Praxis entsprechen, geben uns die Ergebnisse der durchgeführten Bedarfsanalysen Hinweise. [...] Wie Lipowsky (2010) zeigt, ist außerdem die Akzeptanz von Fortbildungen dann besonders hoch, wenn sich die Inhalte auf den Unterrichtsalltag beziehen. Dies ist ein häufig geäußertes Wunsch von Lehrpersonen. Im Sinne der Kohärenz zwischen Theorie und Praxis sollen FACE-Fortbildungen direkten Bezug zum Unterrichtsgeschehen aufweisen. Allerdings zeigen die Forschungsergebnisse Lipowsky (2010) auch, dass eine hohe Akzeptanz allein nicht ausreichend dafür ist, dass sich auch der Unterricht entsprechend verändert. Dafür müssen weitere Kriterien wie z.B. die Verschränkung von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen gegeben sein (s.u. Reflexionsförderung).

Kompetenzorientierung

Nach der OECD Definition (2003) schließt „Kompetentes Handeln“ den Einsatz von „Wissen, kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen).“ Wie im „Freiburger Leitbild Lehrerbildung“ (2017) beschrieben, fußt auch die Freiburger Lehrerbildung „...auf dem Grundverständnis, dass eine zentrale Voraussetzung für das erfolgreiche Handeln als Lehrkraft die Entwicklung einer professionellen Kompetenz ist. Diese professionelle Kompetenz setzt sich vor allem aus fachlichem, fachdidaktischem und bildungswissenschaftlichem Wissen zusammen, beinhaltet aber auch motivationale Merkmale (z.B. Freude am Unterrichten und am Fach) und selbstregulative Fähigkeiten (z.B. ausgewogene Work-Life-Balance).“ Das Sichtbarmachen und die Orientierung an den von Lehrkräften im Rahmen der Fortbildung zu erwerbenden Kompetenzen ist entscheidend dafür, deren Erwerb systematisch zu fördern. In den FACE-Fortbildungs-Ausschreibungen und Zertifikaten sind diese Kompetenzen konkret benannt. Somit werden den Teilnehmenden die angestrebten Ziele transparent kommuniziert und deren Erreichung kann reflektiert werden.

Reflexionsförderung

Im Freiburger Leitbild Lehrerbildung (2017) heißt es: „Professionalität im Lehrerberuf erfordert die fortlaufende Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und Überzeugungen. Dieser Prozess wird in der Lehrerbildung in Freiburg von Beginn an konsequent gefördert, indem Studierenden auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse die Grenzen ihrer intuitiven Überzeugungen zum Handeln als Lehrkraft aufgezeigt und sie bei der Reflexion ihrer gesammelten Theorie- und Praxiserfahrungen kontinuierlich begleitet werden“, z.B. durch die systematische Vor- und Nachbereitung der Praxisphasen. Über die Ausbildungszeit hinaus im Sinne eines lebenslangen Lernens bieten Fortbildungen für im Berufskontext stehende Lehrkräfte ein großes Potenzial, die Wirkung von Reflexion zu nutzen, sowohl über fachliche Themen, über das eigene Unterrichtshandeln, über persönliche Überzeugungen als auch über Lernprozesse bzw. (Miss-)Konzepte von Schüler*innen. Die Forschung zeigt, dass für die dauerhafte Veränderung von Lehrerhandeln durch Fortbildung die Kombination von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen wichtig ist (Lipowski, F., Rzejak, D. 2012). In FACE-Fortbildungen kann die Umsetzung neben angeleiteten Reflexionsphasen z.B. auch durch gemeinsame theoriegeleitete Reflexion von Unterrichtsszenen bestehen. Außerdem können die Teilnehmenden durch konkrete Arbeitsaufträge angeregt werden, über die Fortbildung hinaus bestimmte Themen z.B. im Kollegium zu reflektieren.

Literatur

Barzel, B., & Selter, C. (2015). The DZLM design principles for in-service teacher education. *Journal für Mathematik-Didaktik*, 36(2), 259-284

Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2012). Lehrerinnen und Lehrer als Lerner - Wann gelingt der Rollentausch? Merkmale und Wirkungen effektiver Lehrerfortbildungen. *Schulpädagogik heute*, 5(3), 1-17.

Lipowski, Frank (2010): Lernen im Beruf. Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildung. In: Florian H. Müller u. a. (Hrsg.): *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung*. Münster u. a.: Waxmann.

Leitbild Lehrerbildung Freiburg (2017), projektinternes Dokument