

Lehrkräftefortbildung in Deutschland

Recherchen für eine Bestandsaufnahme

Projekt Qualitätsentwicklung in der Lehrkräftefortbildung, Teil 1

DVLfB-Fachtagung in Halle, 13. bis 15.06.2018

Projektleitung Dr.h.c. Peter Daschner, Hamburg

Autor*innengruppe

Inge Grothus, Dr. Monika Renz, Dr. Daniela Rzejak, Katharina Schlamp, Dr. h.c. Peter Daschner (Projektleitung), Volker Imschweiler, Prof. Dr. Frank Lipowsky, Dieter Schoof-Wetzig, Ulrich Steffens

Weshalb diese Bestandsaufnahme?

„Die Lehrerfortbildung ist der Schlüssel für die Verbesserung des Unterrichts und der Schulentwicklung insgesamt“ (Jürgen Oelkers)

„Die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte ist im internationalen Vergleich völlig unterentwickelt. Diese Asymmetrie ist eines der grundlegenden Probleme in Deutschland“ (Ewald Terhart)

Was meint „Lehrerbildung“?

Zur Methode

- Identifizierung zentraler Fragestellungen und Themenbereiche
- Zwei Fragebögen (Kultusministerien und Landesinstitute)
- Folgeinterviews (geplant)

Plan B:

Gesetze, Erlasse, Verwaltungsvorschriften, Bildungs- und Geschäftsberichte, parlamentarische Anfragen, wissenschaftliche Studien.

1 Auftrag und Stellenwert der LFB

- „Wie in anderen Berufen auch, ist die ständige Fort- und Weiterbildung ein wesentlicher und notwendiger Bestandteil ihrer beruflichen Tätigkeit“ ([Gemeinsame Erklärung KMK – Lehrerverbände](#))
- LFB als zentrales Element der Unterrichts-, Personal- und Schulentwicklung
- In allen Bundesländern: gesetzliche Fortbildungspflicht (vgl. „Länderporträts“)
- Quantifizierte Verpflichtung nur in BY, HB, HH (in BE geplant)
- Wie ist das Controlling?
- Anforderungen an Schulleitungen (Fortbildungsplan, Controlling, Mitarbeitergespräche)

2 Angebote, Adressaten, Formate

In den meisten Ländern gibt es keine regelmäßige und öffentliche Berichterstattung über die Arbeit der Landesinstitute und die anderen Träger der LFB.

Deshalb liegen auch kaum quantitative Daten zu den Angeboten, deren Nutzung und ihrer Wirkungen vor.

Beispiele für good practice sind Bayern, Schleswig-Holstein und Thüringen.

Fazit: Die empirische Wende hat in der Lehrerfortbildung noch nicht stattgefunden

Analyse von Schwerpunktthemen

- MINT – Bereich
- Digitale Bildung
- Inklusion
- Migration
- Berufseingangsphase
- Führungsförderung

(auf der Basis von 10 wissenschaftlichen Studien)

Ergebnisse

MINT (Forsa-Studie, 2017)

- Hohe Fortbildungsbeteiligung
- Relativ hohe Unzufriedenheit mit den Angeboten (41 %)
- Transfer in den Unterricht nur bei 24 %

Digitale Bildung (Bos u.a. 2017, Schule digital – Der Länderindikator; Wie lernen Lehrer? Vodafone-Stiftung 2017; Stakeholder-Studie 2016; ICILS 2013)

- Große Varianz zwischen den Bundesländern bez. Teilnahme
- Kritische Einschätzung der Stakeholder bez. Fortbildungsangebot und Teilnehmern

Inklusion ([Bertelsmann-Studie 2013, Analyse der Online-Angebote](#))

- Zeitlich sehr kurze Formate (42 % unter 6 Std.)
- Einzelne Lehrkräfte als Adressaten (58%), selten Teams oder Kollegien

Migration ([Mercator-Studie, 2016, Angebotsanalyse](#); [Preuss-Lausitz, 2014](#))

- Unzureichendes Angebot bezogen auf die hohe Bedarfslage, das nur einen Bruchteil der Lehrkräfte erreicht
- In der Regel Einzelveranstaltungen für einzelne Lehrkräfte, keine systemische Orientierung
- Verhältnis von Sprachbildung und interkultureller Bildung unzureichend

Berufseingangsphase (Pasternack, 2017; Walm/Wittek,2014)

- Hohes konzeptionelles Niveau in wenigen Bundesländern
- KMK-Vereinbarung nur teilweise umgesetzt

Schulleitungsbildung (Originalbeitrag K. Schlamp, in Verbindung zum Netzwerk Führungskräftefortbildung, 2018)

In allen Ländern gibt es ein umfangreiches und konzeptionell fundiertes Angebot

- Nicht überall Hospitations- und Coaching-Angebote
- Systematische Evaluation bezogen auf Transfer und Nachhaltigkeit fehlt

Formate

Schulinterne LFB

- Kaum zugängliche Daten (nur Thüringen)
- Häufig Abrufangebote, aber keine Hinweise auf Nutzung
- Kaum Veröffentlichungen und Forschung

Schulexterne LFB

- Beschränkung auf unterrichtsfreie Zeit bedeutet starke Beschneidung der Fortbildungsformate
- Neue Kompetenzen, Routinen und Haltungen erfordern längerfristige Lernprozesse
- Wünschenswert: Länderübergreifende Erprobung neuer Formate (Hospitationschulen, MOOCs, Webinare).

Eine exemplarische Recherche

„Wie finde ich die optimale Fortbildung und Beratung für meine Schule?“

Szenario

Ein Schulleiter einer weiterführenden Schule (Sekundarstufe I) sieht - nach dem letzten Bericht der Schulinspektion oder nach Auswertung der aktuellen Vergleichsarbeiten oder nach eigener Einschätzung – Fortbildungsbedarf im Bereich Mathematik und bei den naturwissenschaftlichen Fächern, insbesondere im Hinblick auf die bestehende Unterrichtskultur.

Er sieht außerdem Qualifizierungs- und Beratungsbedarf bei der Weiterentwicklung der „Arbeitskultur“ seiner Schule, z.B. bei der Teamarbeit, beim kollegialen Feedback und der Fortbildungsplanung.

3 Bedarfserhebungen

- Eine Erfassung des Fortbildungsbedarfs in einer systematischen Form gibt es nicht
- Viele Daten (z.B. Inspektionsergebnisse, Fortbildungspläne der Schulen) vorhanden, aber keine systematische Nutzung
- Im Orientierungsrahmen der Kompetenzzentren in NI als Soll enthalten
- **IQB-Bildungstrend 2015**: Der formulierte Bedarf korrespondiert nicht mit den besuchten Fortbildungen
- Großes Gewicht bildungspolitischer Vorgaben, enger Spielraum für Bedarfe der Lehrkräfte und Schulen

4 Ausgaben für LFB

Großes Dunkelfeld, unvollständige, widersprüchliche, z.T. falsche Angaben in den Länderhaushalten und der Bundesstatistik

Die Ausgaben für LFB im Jahr 2014 in Deutschland betragen nach Angaben des Stat. Bundesamtes ca. 130 Mio. €, für die zweite Phase mehr als das Doppelte: 320 Mio €.

- Die Entwicklung von 2002 (137 Mio. €) bis 2015 (123 Mio. €) bedeutet eine Senkung um 10 %. In dieser Zeit sind die Ausgaben der Bundesländer für Schulen um rund 36 Prozent gestiegen.
- Bei der Verrechnung dieser Ausgaben mit den Lehrerzahlen ergeben sich zwischen den Bundesländern große Unterschiede bei den Pro-Kopf-Ausgaben, sie **variieren zwischen 92 € und 611 € im Jahr 2014**, der Länderdurchschnitt beträgt danach 174 €.
- Vergleichbare Aufwendungen für die Lehrerfortbildung in der **Schweiz, Südtirol und den Niederlanden** sind deutlich höher als in Deutschland.
- Im Vergleich zur Lehrerfortbildung geben **die Betriebe in Deutschland** nach Angaben des Statistischen Bundesamtes für die Weiterqualifizierung ihres Personals im Schnitt etwa **das Dreifache** aus, der Anteil dieser Kosten an den Personalkosten insgesamt ist bei den Unternehmen nach vorliegenden Daten **fünf mal so hoch** wie im Schulbereich.

Ebene	2014 vorl. Ist in 1.000 €	VZLE 2014	Ausgaben je VZLE in Euro
Baden-Württemberg	13.306	106.419	125
Bayern	14.346	112.505	128
Brandenburg	4.898	19.585	250
Hessen	0	55.946	0
Mecklenburg-Vorpommern	10.607	11.441	927
Niedersachsen	(12.126) 13.303*	76.767	(158) 173*
Nordrhein-Westfalen	15.110	163.545	92
Rheinland-Pfalz	(21.956) 21.802*	35.964	(611) 606*

Ebene	2014 vorl. Ist in 1.000 €	VZLE 2014	Ausgaben je VZLE in Euro
Saarland	4.171	8.605	485
Sachsen	2.944	31.810	93
Sachsen-Anhalt	1.446	17.853	81
Schleswig-Holstein	43	24.662	2
Thüringen	5.587	19.503	286
Berlin	3.820	30.392	126
Bremen	1.500	5.896	254
Hamburg	(16.359) 7.331*	17.050	(959) 430*
Insgesamt	128.218	737.943	174

Tabelle 3: Ausgaben für LFB in 1.000 € (Grundmittel 2014) pro Vollzeitlehreereinheit (VZLE)

* Drei Länder haben Korrekturen vorgenommen: Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Hamburg (alter Wert in Klammern)

5.1 Bildungsmonitoring

Eine öffentliche Rechenschaftslegung zur Lehrerfortbildung existiert praktisch nicht. Es fehlen - betrachtet man die Situation der LFB über alle Bundesländer hinweg - sowohl eine Inputsteuerung durch gemeinsame Qualitätsmaßstäbe als auch eine Outputsteuerung durch Monitoring, Evaluation und Berichterstattung.

- Keine Teilnahme an der OECD-Studie TALIS
- Vertiefte Analysen nur in SH und BW (nicht veröffentlicht)
- Bundesweit lassen sich nur Daten aus den IQB-Ländervergleichen verwenden (kleine Stichproben)

5.2 Merkmale wirksamer LFB

Rzejak & Lipowsky kommen zu dem Ergebnis, dass „eine systematische Untersuchung der Wirksamkeit von Lehrerfortbildungen... und eine diesbezügliche Rechenschaftslegung in Deutschland kaum entwickelt“ ist.

Merkmale wirksamer unterrichtsbezogener Fortbildungen:

- Fokussierung auf Befunde der Unterrichtsforschung bei der Auswahl der Fortbildungsthemen (z.B. effektive Klassenführung),
- relativ enger Fachbezug,
- Coaching- und Feedbackmöglichkeiten,
- Erleben von Selbstwirksamkeit, z.B. durch Einsatz von Unterrichtsvideos,
- intensive kollegiale Zusammenarbeit (Lesson Studies bzw. professionelle Lerngemeinschaften),
- Verbindung von Input, Erprobung und Reflexion

Zum optimistischen Schluss

„Die Lehrerfortbildung ist eine Baustelle und vielleicht ist es für die Entwicklung gut, wenn dieser Zustand erhalten bleibt.“

Jürgen Oelkers

Der künftige Nationale Bildungsrat sollte sich dann dort einmal zu einer Baubegehung versammeln.