

Teil 2: ***Lernen sichtbar machen in der*** **Aus- und Weiterbildung**

«Die Aufgabe sollte sein, nach empirischen Belegen zu fragen, was am besten bei der Lehrerbildung funktioniert, und diese Belege derselben kritischen Bewertung zu unterziehen, wie sie auch in den anderen Feldern der Lehrer- und Schulforschung üblich ist.»

Lernen sichtbar machen, Hattie 2015, S. 133

Das Potential der Lehrerweiterbildung – und was man dabei beachten muss

Lange Zeit lag der Fokus in der Lehrerbildung auf der ersten und zweiten Phase: das universitäre Studium und der daran anschließende Vorbereitungsdienst. Mittlerweile liegt hierzu eine Vielzahl an Modellen vor, über deren Effektivität bis heute nur wenig bekannt ist, und zu denen dringender Forschungsbedarf besteht. Von Klaus Zierer



John Hattie berechnete in *Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen* (2014) für die [Lehrerbildung](#) lediglich eine Effektstärke von $d = 0,12$. Wenig erforscht zeigt sich eine dritte Phase, die erst langsam in das Bewusstsein der Verantwortlichen für die Lehrerbildung wächst: [Lehrerfort- und weiterbildung](#). Überraschenderweise können entsprechende Programme für sich eine weitaus höhere Effektstärke vorweisen, nämlich $d = 0,51$. Wodurch kommen diese Unterschiede zustande? Ein Blick auf erfolgreiche Fort- und Weiterbildungsprogramme kann zur Beantwortung dieser Frage erste Impulse geben. Im Anschluss an Timperley, Wilson, Barrar und Fung (2007) lassen sich sieben Punkte nennen:

1. Erfolgreiche Lehrerfort- und -weiterbildungen sind nicht nur eintägig, sondern umfassen einen längeren Zeitraum.
2. Externe Experten sind im Vergleich zu schulinternen Initiativen effektiver.
3. Die Aktivierung und Beteiligung der Lehrpersonen während einer Lehrerfort- und -weiterbildung ist Grundlage für den Erfolg.
4. Entscheidend für die Veränderung des Unterrichtsstils ist das Hinterfragen und Reflektieren der eigenen Lehrerrolle im Unterricht; sie sollten dementsprechend im Rahmen von Lehrerfort- und -weiterbildung einen zentralen Platz einnehmen.
5. Die Auseinandersetzung im Kollegium über konkurrierende Ideen und Vorstellungen zu Schule und Unterricht und die kritisch-konstruktive Kooperation zwischen Lehrpersonen ist zwar nicht hinreichend, aber notwendig, damit Lehrerfort- und -weiterbildung erfolgreich ist.
6. Schulleitungen nehmen auch in diesem Kontext eine Schlüsselrolle ein und sollten

daher in alle Phasen der Lehrerfort- und -weiterbildung involviert werden.

7. Nicht entscheidend für den Erfolg einer Lehrerfort- und -weiterbildung sind Fragen der Finanzierung oder der Freistellung.

Es lohnt sich, diese Ergebnisse zu nutzen und daraufhin eigene Lehrerfort- und -weiterbildungsmassnahmen zu hinterfragen. In gleicher Weise dürfte diese Perspektive auch helfen, die Lehrerbildung in der ersten und zweiten Phase weiterzuentwickeln. Beispielsweise bedarf der traditionellen Fokus, der die **Fachkompetenz** (mit einer geringen Effektstärke von $d = 0,09$) ins Zentrum rückt, einer Ergänzung um eine Berücksichtigung entsprechender pädagogischer und didaktischer Kompetenzen – im Hinblick auf das Fach, den Unterricht, die Lernenden, die Lehrerrolle, das Kollegium und die Schule. Erst dann kann die so wichtige Fachkompetenz ihre volle Wirkung entfalten und in einem entsprechenden Unterricht zum Leben erweckt werden. Damit verbindet sich eine Kernthese aus den Arbeiten John Hatties: Entscheidend ist gar nicht so sehr, was Lehrpersonen machen, sondern vielmehr, wie sie darüber denken.

Letztendlich kann auf diesem Weg auch die Integration der Phasen gelingen und die Herausforderung des Lehrer-Werdens ebenso erfolgreich angegangen werden wie die des Lehrer-Bleibens (vgl. Zierer, 2014).

Quellen

Hattie, John A. C. (2015, 3. Aufl.): Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von «Visible learning», besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. Y. Y. (2007). Teacher professional learning and development: Best evidence synthesis iteration. Wellington, New Zealand: Ministry of Education.

Zierer, Klaus (2014): Hattie für gestresste Lehrer. Baltmannsweiler: Schneider.



Klaus Zierer

Professor für Erziehungswissenschaften an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Deutschland

Ab 01.09.2015 Lehrstuhl für Sonderpädagogik, Philosophisch Sozialwissenschaftliche Fakultät an der Universität Augsburg, Deutschland
