

**Huber, S.G., Radisch, F., Schneider, N. (2009).  
Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein  
Rahmenmodell zur theoriegleiteten empirischen  
Forschung und Evaluation.  
Vortrag beim Schulleitungssymposium 2009,  
veranstaltet vom IBB der PHZ Zug  
am 04.09.2009 in Zug.  
[www.Schulleitungssymposium.net](http://www.Schulleitungssymposium.net)**

**Hinweis:**

**Informationen, die inhaltlich, paraphrasierend  
oder wörtlich aus Power Point Folien entnommen  
werden, sind genauso zu behandeln wie Zitate  
aus anderen Publikationen und mit den üblichen  
bibliographischen Hinweisen auf die Quelle zu  
versehen.**

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell zur theoriegleiteten empirischen Forschung und Evaluation

Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber  
Dr. Falk Radisch  
Nadine Schneider, M.A.

Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie (IBB)  
Pädagogische Hochschule Zentralschweiz (PHZ) Zug

## Themen

- Fachwissenschaft
- Fachdidaktik
- Allgemeine Didaktik/Lehr-Lernforschung/Neurowissenschaften
- Erziehungswissenschaft/Allgemeine Pädagogik/  
Familien-/Sozialpädagogik/Pädagogische Psychologie
- Neue Medien und Lerntechnologien
- Schulqualität/Schulentwicklung
- Schulmanagement

## Formate

- zeitlicher Umfang
- Aufbau/Strukturierung/zeitliche Intensität
- Organisiertheit
- Status
- Modus
- Zugangsvoraussetzungen
- Finanzierung
- Abschluss/Zertifizierung

- individuelle oder informelle Lernprozesse
- institutionalisierte oder formale Lernprozesse

## Wichtige Fragen in diesem Zusammenhang

Was führt zum Erleben von beruflicher Wirksamkeit?

Was führt zu beruflicher Kompetenz?

Was führt zum Gewinn von Expertise durch reflektierte Erfahrung?

Was führt zu Professionalität?

Wie gelingt es, dass Lehrende so lernen, dass sie sich in der Praxis beruflich wirksam erleben?

...

## Empfehlungen

- zielorientiert
- schulsystemorientiert
- kontextorientiert
- wertorientiert
- prozessorientiert
- modularisiert
- wissenschaftsorientiert
- theorieorientiert
- praxisorientiert
- reflexionsorientiert
- kompetenzorientiert
- teilnehmerorientiert
- partizipationsorientiert
- aktivitätsorientiert
- selbstorganisations- bzw. handlungsorientiert
- kooperations- und kommunikationsorientiert
- methoden- und inhaltsorientiert
- anforderungsorientiert
- leistungs- und rückmeldeorientiert
- schulentwicklungsorientiert
- transferorientiert
- wirksamkeits- und nachhaltigkeitsorientiert
- relevanzorientiert
- (didaktisch-)qualitätsorientiert
- referentenorientiert
- evaluationsorientiert

# Aktuelle Entwicklungen

Nachfrageorientierung und Angebotsorientierung

## Aktuelle Entwicklungen

schulextern zentral  
schulextern dezentral  
schulintern



## Wie lernen Erwachsene?

- Anschlusslernen (vgl. Knowles, 1980; Siebert, 1996)
- Problemzentrierung

"Erfahrung erwerben für berufliche Kompetenzen heißt Lernen in komplexen, anwendungsrelevanten Situationen."

(Gruber, 2000, S. 123; vgl. auch Joyce & Showers, 1988/1995)

# Schöner Wohnen Schöner Reden -> Schöner Handeln

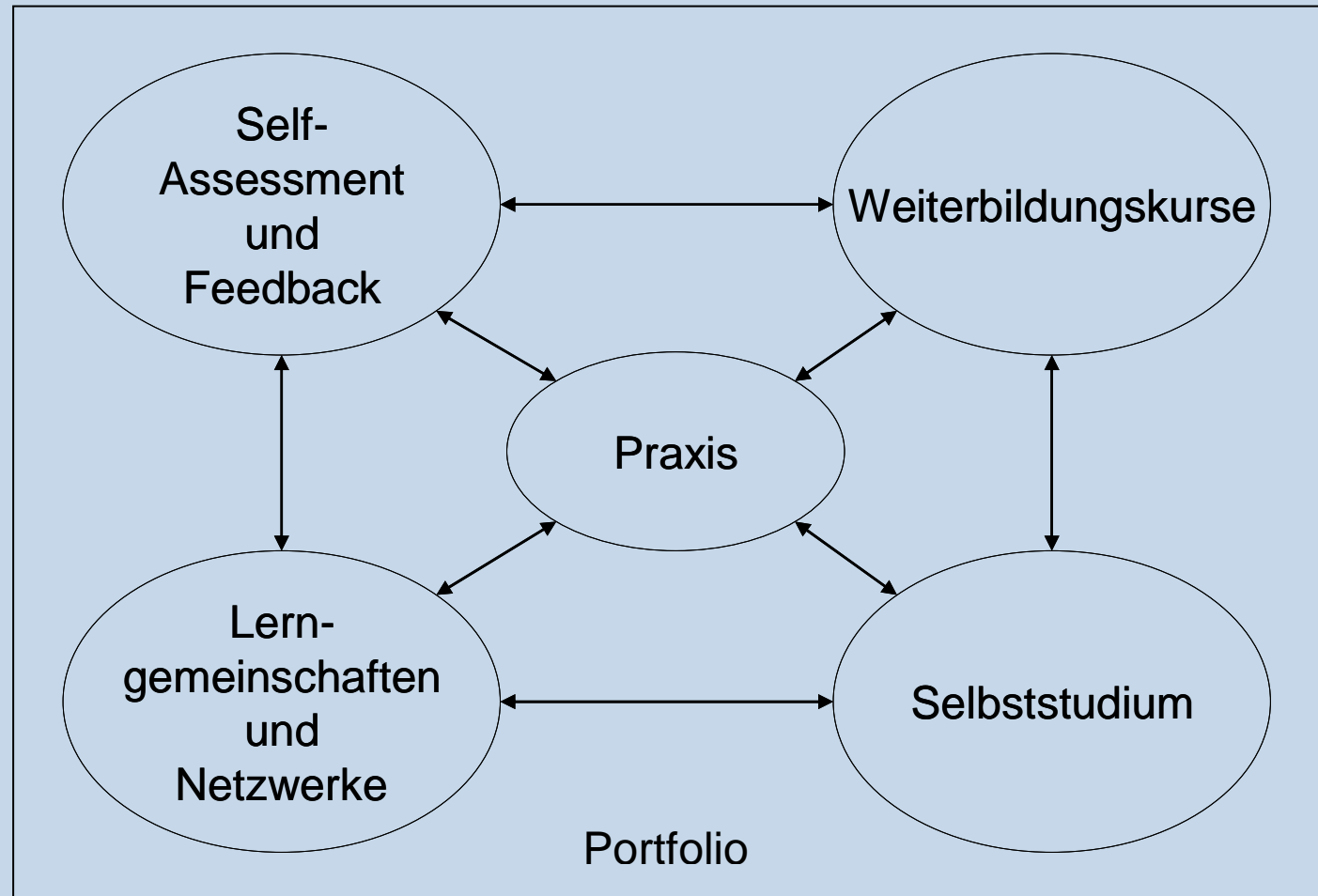
"Träges Wissen" (Renkl, 1996)

"inert knowledge" (Whitehead, 1929)

„Vom Wissen zum Handeln“

# Vielfalt von Lernzugängen

## Multiple Lernanlässe



Huber, 2007b

## Multiple Lernanlässe

### Fortbildungskurse

- Anregung und Information
- Reflexion und Austausch
- Ausprobieren und Umsetzen

### Selbststudium

- individuelle Vertiefung
- Arbeitsmaterialien: wissenschaftlich und praxisorientiert  
(Grundlagen-/Hintergrundwissen und praktische Umsetzungshilfen)
- Dokumentation der Lernergebnisse

## Multiple Lernanlässe

### Self-Assessment und Feedback

- persönlichen Potenzialanalyse (z.B. Kompetenzprofil Schulmanagement KPSM (Huber, 2007c; Huber & Hiltmann, 2008))
- Reflexion und Ableitung von Lernzielen

### Professionelle Lerngemeinschaften und Netzwerke

- intensiven Reflexion des eigenen Handelns durch kollegialen Austausch
- "Blick über den Tellerrand"
- Multiplikatoreneffekt

## Multiple Lernanlässe

### Praxis

- Komplexität und Authentizität realer Arbeitskontexte
- hohes Maß an Bedarfsorientierung (Praxis als Ausgangs- und Zielpunkt von Fort- und Weiterbildung)
- Anwendungs- und Handlungsorientierung

### Portfolio

- (Selbst-)Beurteilung
- Dokumentation von Entwicklungsprozessen
- systematische Fort- und Weiterbildungsplanung

# Wirksamkeit von Weiterbildung

## Wirksamkeit von Weiterbildung

- bislang kaum Forschungen
- allenfalls Evaluationsstudien unterschiedlichen Zuschnitts und unterschiedlicher Güte
- fehlende Standards

## Begriffsklärung (Landert, 1999)

### **Wirkungen** (beabsichtigt oder unbeabsichtigt)

beobachtbare, messbare, einschätzbare Ergebnisse, die durch eine Weiterbildungsmaßnahme ausgelöst werden

### **Wirksamkeit**

Übereinstimmung von beabsichtigter und eingetretener Wirkung oder vorgegebenem und realisiertem Ziel

### **Transfererfolg oder Nachhaltigkeit**

sichere und stabile Anwendung des intendierten Verhaltens bzw. gute Verfügbarkeit neuer Einstellungen einer Lehrperson

## Modelle zur Wirksamkeit von Weiterbildung

Differenzierungen und Ordnungssystemen von Wirkungen von Lehrerweiterbildungsangeboten folgen einem ähnlichen Raster

Wirkungen sind multidimensional und auf verschiedenen Ebenen verortbar

# Modelle zur Wirksamkeit von Weiterbildung

## Vier Ebenen der Evaluation von Qualifizierung (Kirkpatrick, 1994)

### Level 1: Reaction

(Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Trainingssetting, den Inhalten, den Methoden usw.)

### Level 2: Learning

(kognitiver Lernerfolg/Wissenszuwachs)

### Level 3: Behaviour

(Transfererfolg i.S. eines Handelns entsprechend der Trainingsinhalte)

### Level 4: Results

(Organisationserfolg i.S. eines positiven Niederschlags des Transfers der Trainingsinhalte in der Organisationspraxis bzw. den Organisationsergebnissen)

# Modelle zur Wirksamkeit von Weiterbildung

**Modell zur Lehrerweiterbildung mit fünf Ebenen  
(Muijs, Day, Harris, & Lindsay, 2004, nach Guskey, 2000)**

Level 1: Participants' reactions

Level 2: Participants' learning from Continuing Professional Development

Level 3: Organisational support and change

Level 4: Participants' use of new knowledge and skills

Level 5: Student outcomes

# Modelle zur Wirksamkeit von Weiterbildung

## Wirkungen auf 4 Ebenen (Lipowsky, 2004)

1. Ebene: Meinungen und Einschätzungen der Teilnehmenden
2. Ebene: Veränderungen im Wissen
3. Ebene: Veränderungen im beobachtbaren Lehrerhandeln
4. Ebene: Entwicklung von Schülerinnen und Schülern

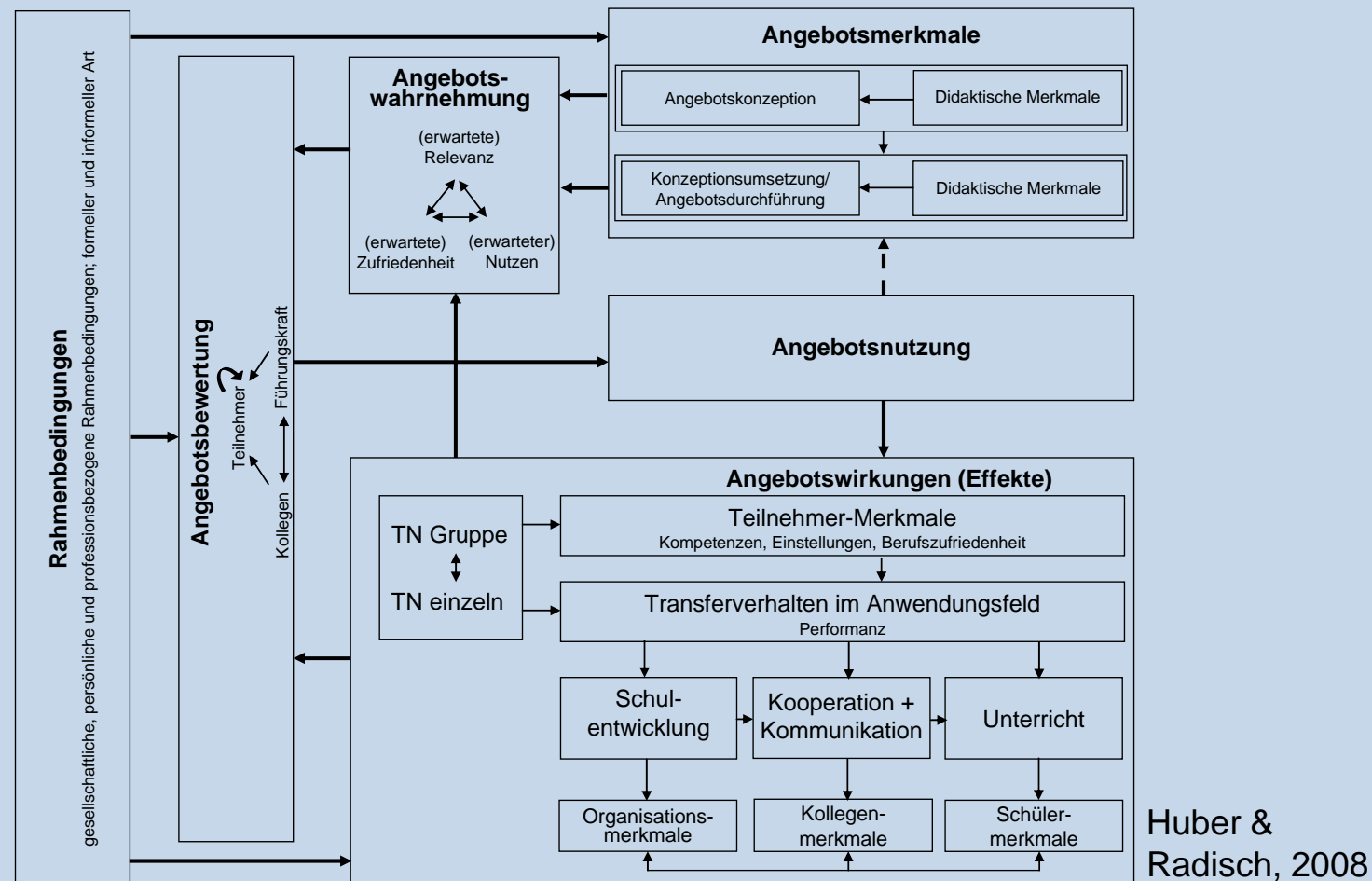
# Ein Rahmenmodell zur theoriegeleiteten empirischen Forschung und Evaluation

# Ein Rahmenmodell zur theoriegeleiteten empirischen Forschung und Evaluation

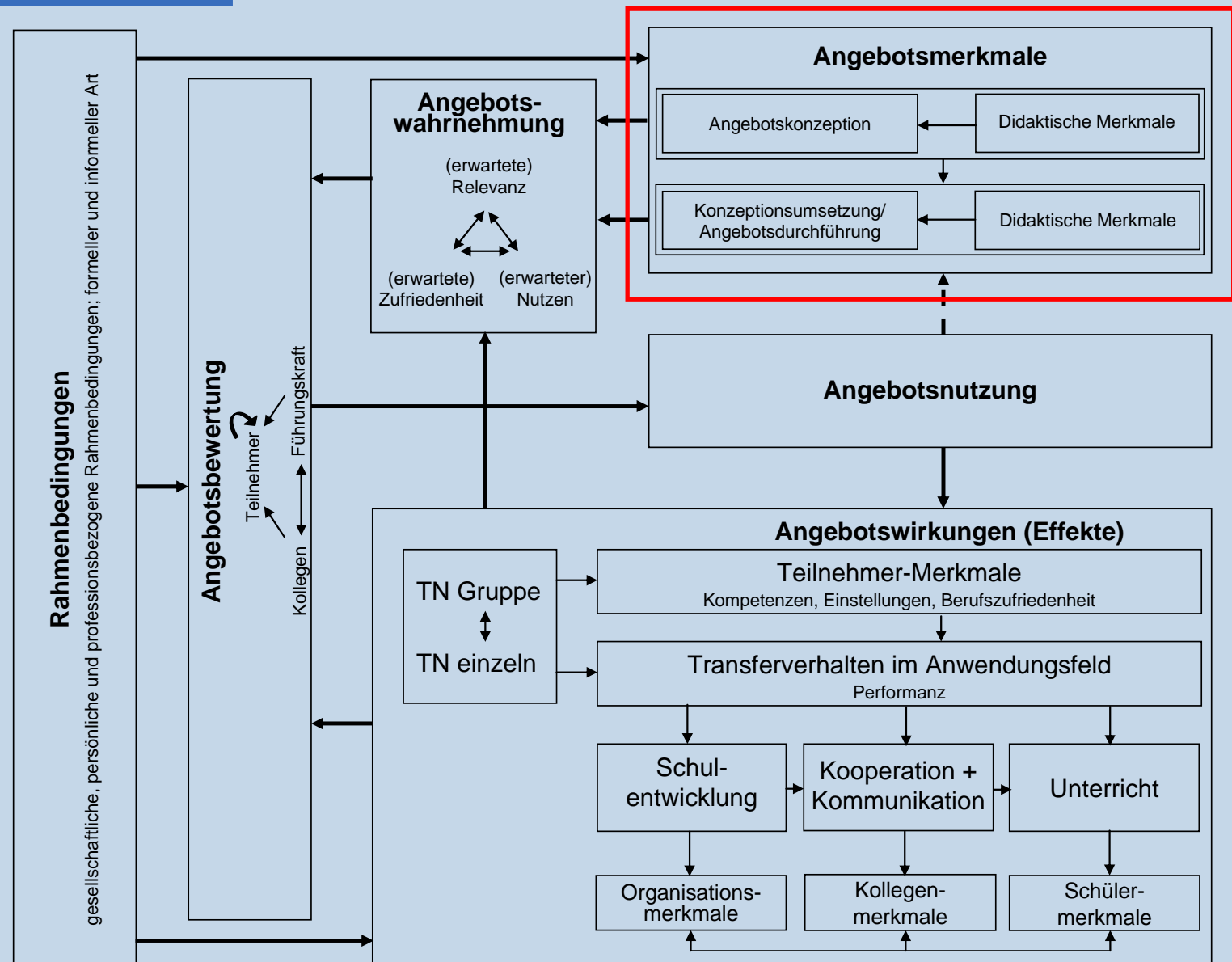
## Prämissen und Anforderungen

- Einbindung der Lernumgebung in verschiedene Kontexte und deren geschachtelte Mehrebenenstruktur
- Berücksichtigung des Dualismus von Konzept und Umsetzung
- Berücksichtigung von Wahrnehmung und Bewertungsprozessen als Mediationsprozesse
- zeitlich verzögerte Wirkungen auf unterschiedlichen Wirkungsebenen
- multikausale Wirkungszusammenhänge

# Ein Rahmenmodell zur theoriegeleiteten empirischen Forschung und Evaluation



# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell

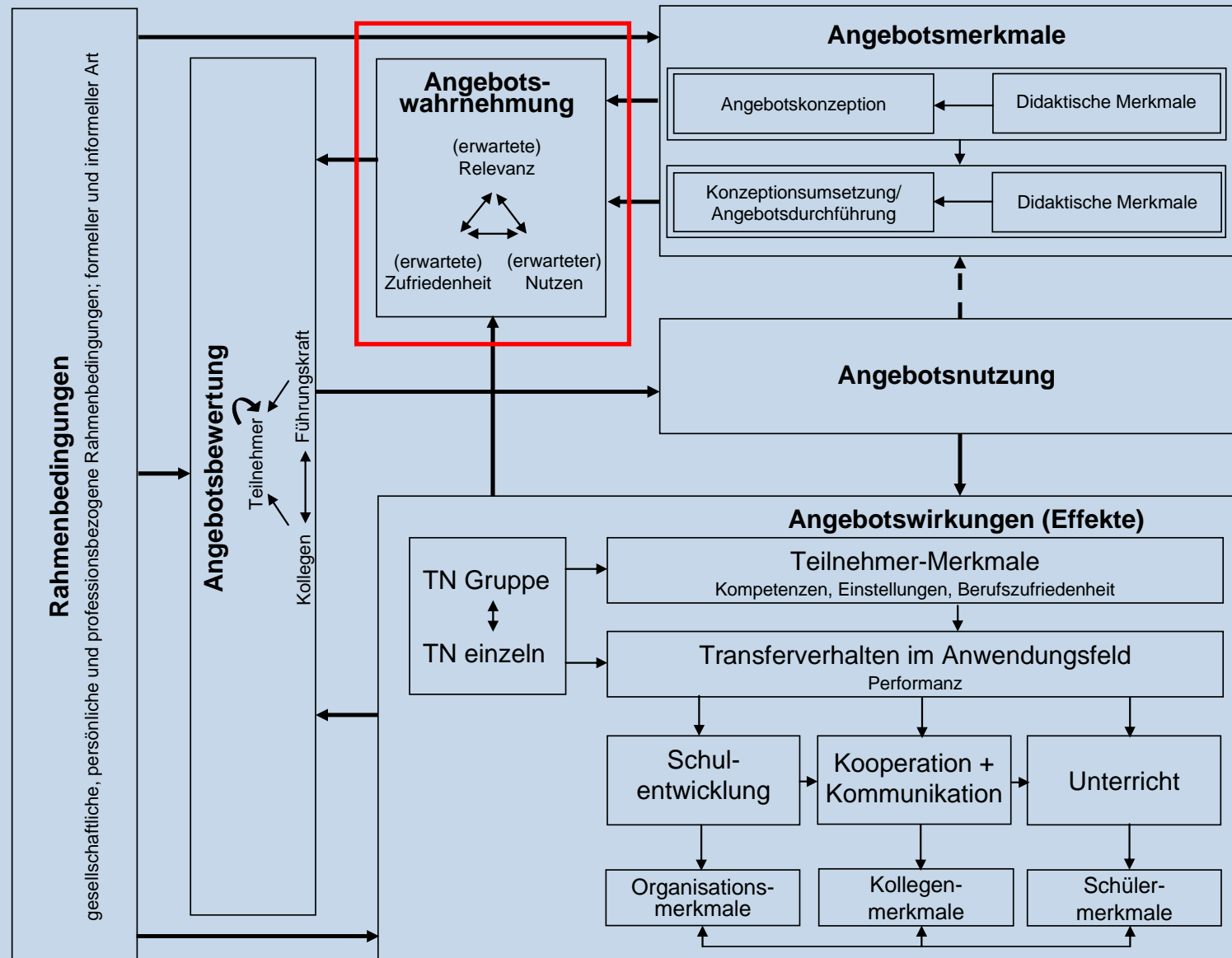


Huber & Radisch, 2008

## Angebotsmerkmale

- systematischer Vergleich von Konzeption (Soll) und deren Umsetzung bzw. Durchführung (Ist) bzgl. didaktischer Merkmale
- makrodidaktische Merkmale, z.B. Anbieter, Funktion/Ziel, Referent-Trainer-Konzept, Status, Dauer, zeitliche Strukturierung
- mikrodidaktische Merkmale, z.B. konkrete Ziele, Formate, Inhalte, Methoden, Medien, Referenten bzw. Trainern oder Moderatoren

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell



Huber & Radisch, 2008

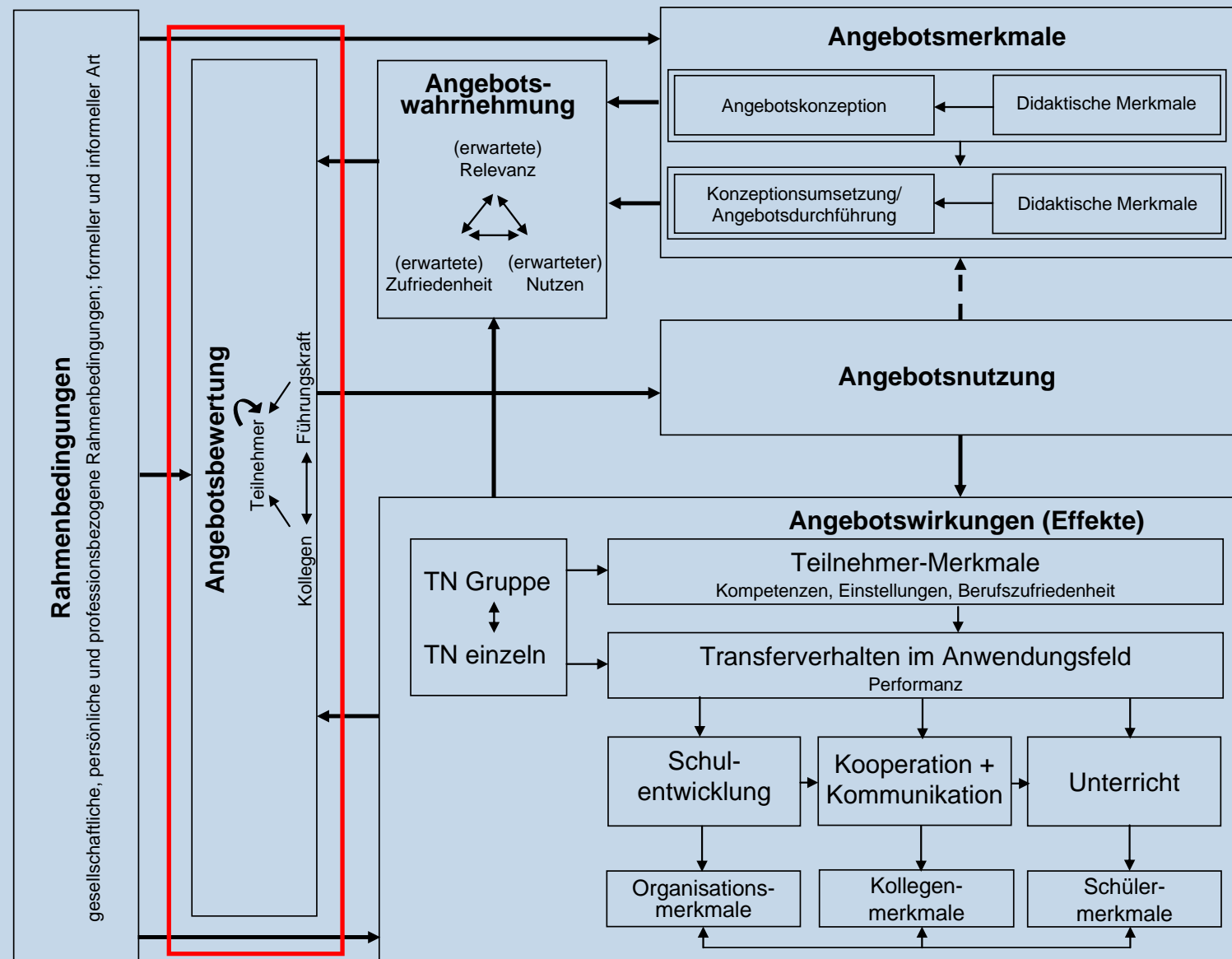
## Angebotswahrnehmung

beeinflusst durch:

- Darstellung konzeptioneller Aspekte (Marketing)
- tatsächliche Umsetzung durch Angebotsnutzung
- Kongruenz oder Diskrepanz zwischen Konzeption und Umsetzung bzw. Durchführung
  
- Wahrnehmung = vermittelnde Instanz
- Wahrnehmung bezüglich (erwarteter) Relevanz, (erwarteten) Nutzens und (erwarteter) Zufriedenheit
- beeinflussen Angebotsbewertung und Angebotsnutzung

in Evaluationsstudien: Veranstaltungswirkung

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell



Huber & Radisch, 2008

## Angebotsbewertung

beeinflusst durch:

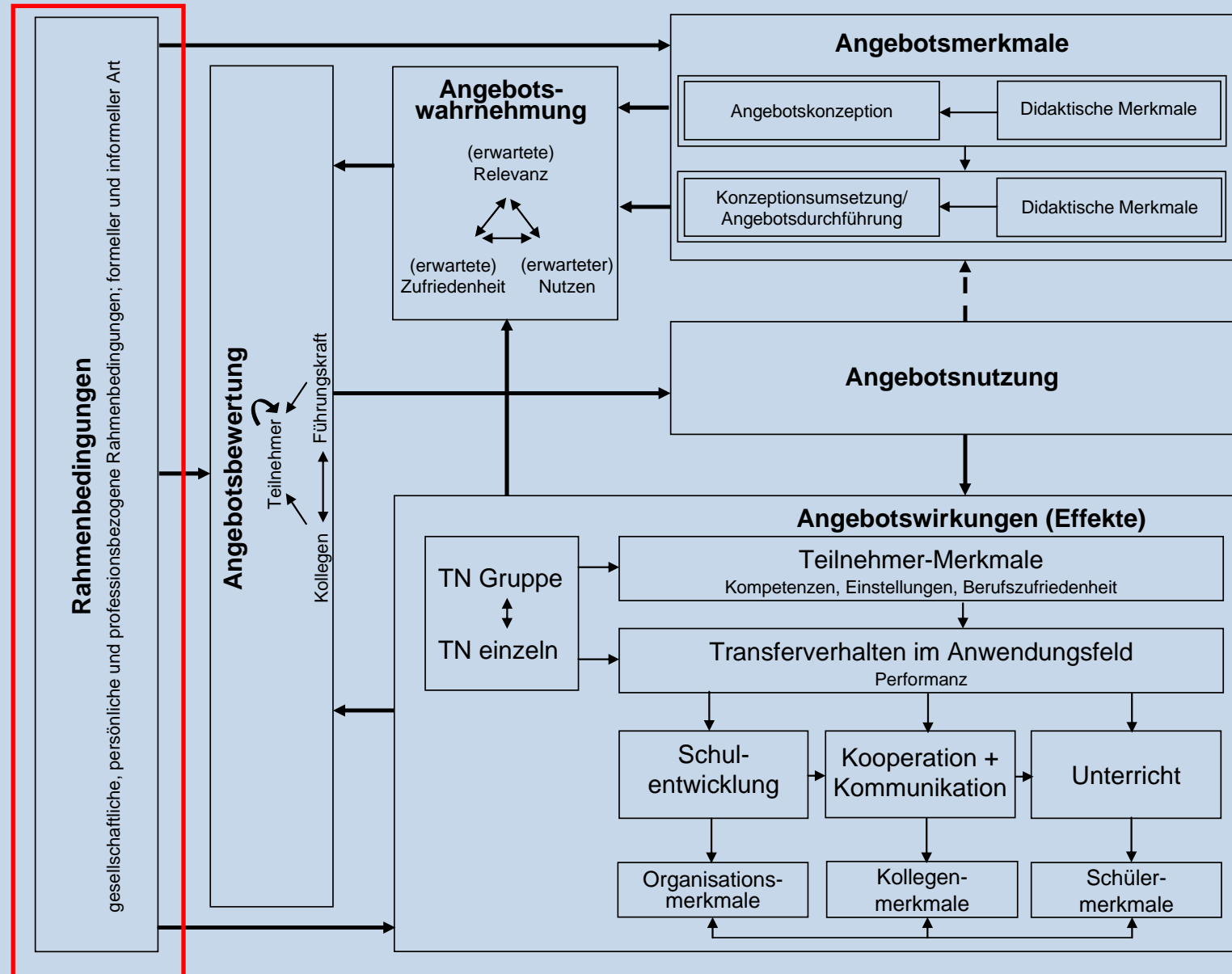
- Angebotswahrnehmung
- gesellschaftliche, persönliche und professionsbezogene Rahmenbedingungen
- Angebotswirkung

Bewertung durch:

- Teilnehmer bezüglich Relevanz, Nutzen und Zufriedenheit als Basis für Teilnahme/Angebotsnutzung, Kontinuität, aktive Beteiligung
- Kollegen
- Vorgesetzte/Führungskraft

Triade wechselseitiger Einflussnahme durch soziale Prozesse

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell



Huber & Radisch, 2008

## Gesellschaftliche, persönliche und professionsbezogene Rahmenbedingungen

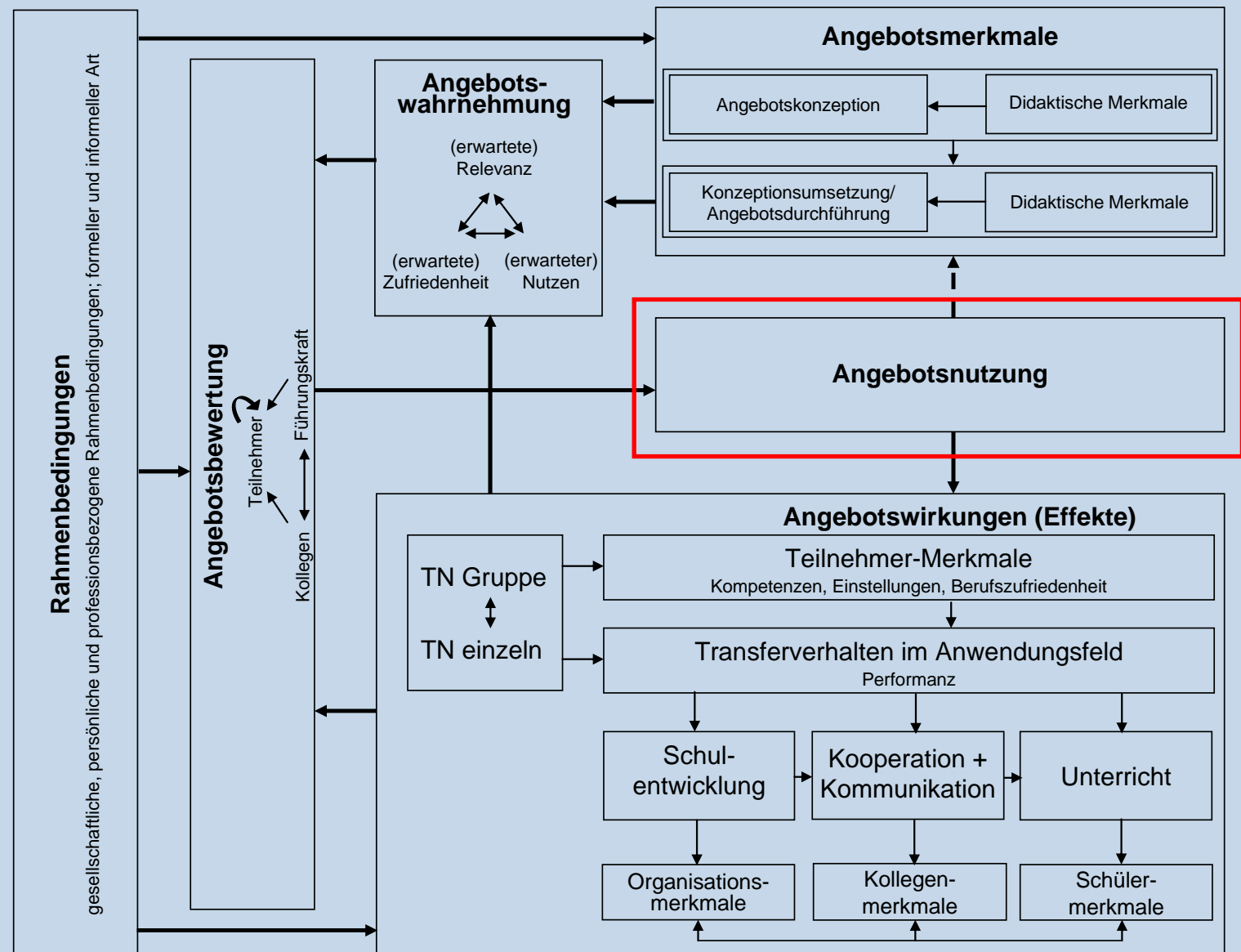
- gesellschaftliche Rahmenbedingungen, z.B. die Wertschätzung von Bildung, politische Bedeutung des Bildungsressorts sowie finanzpolitische Bedingungen
- persönliche Rahmenbedingungen, z.B. (Lern-/Berufs-)Biographie, Wertvorstellungen (Haltungen/Einstellungen), beruflich relevantes Wissen, motivationale sowie gesundheitliche Aspekte
- professionsbezogene Rahmenbedingungen, z.B. Berufsbild, bildungspolitische Zielvorstellungen, Maßnahmen der Schulverwaltung, Beschaffenheit des Schulsystems, schul- und dienstrechtliche Bestimmungen, (finanzielle, zeitliche und räumliche) Ressourcen sowie Qualifikations- bzw. Weiterbildungsanforderungen und Weiterbildungsinteressen

## **Gesellschaftliche, persönliche und professionsbezogene Rahmenbedingungen**

Einfluss auf:

- Angebotsmerkmale
- Angebotsbewertung
- Angebotswirkung

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell



Huber & Radisch, 2008

## Angebotsnutzung

Angebotsnutzung bei:

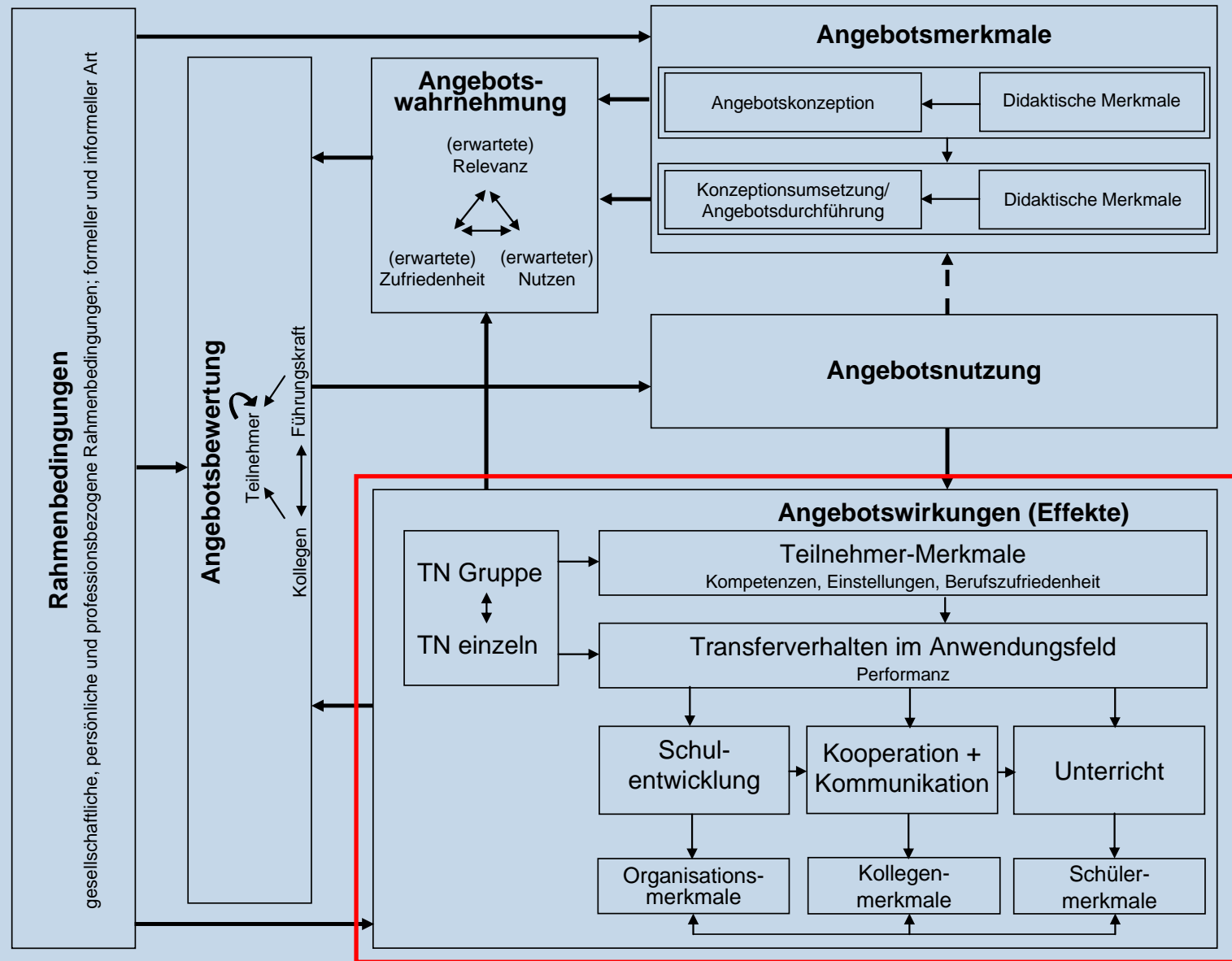
- positiver Angebotsbewertung der Triade aus Teilnehmender, Kollegen und Vorgesetzter/Führungskraft, aufgrund deren (je individueller und kollektiver) Wahrnehmung
- zu erwartendem Nutzen
- erachteter Relevanz

Dimensionen der Nutzung:

- Teilnahme i.S. von Anwesenheit
- Intensität der Nutzung (aktive Lernzeit)
- aktive (sichtbare) Beteiligung am Maßnahmengeschehen (Aktivität/Mitarbeit)

Nutzung abhängig insbesondere von sozialen und persönlichen Rahmenbedingungen (Fortbildungsbereitschaft)

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell



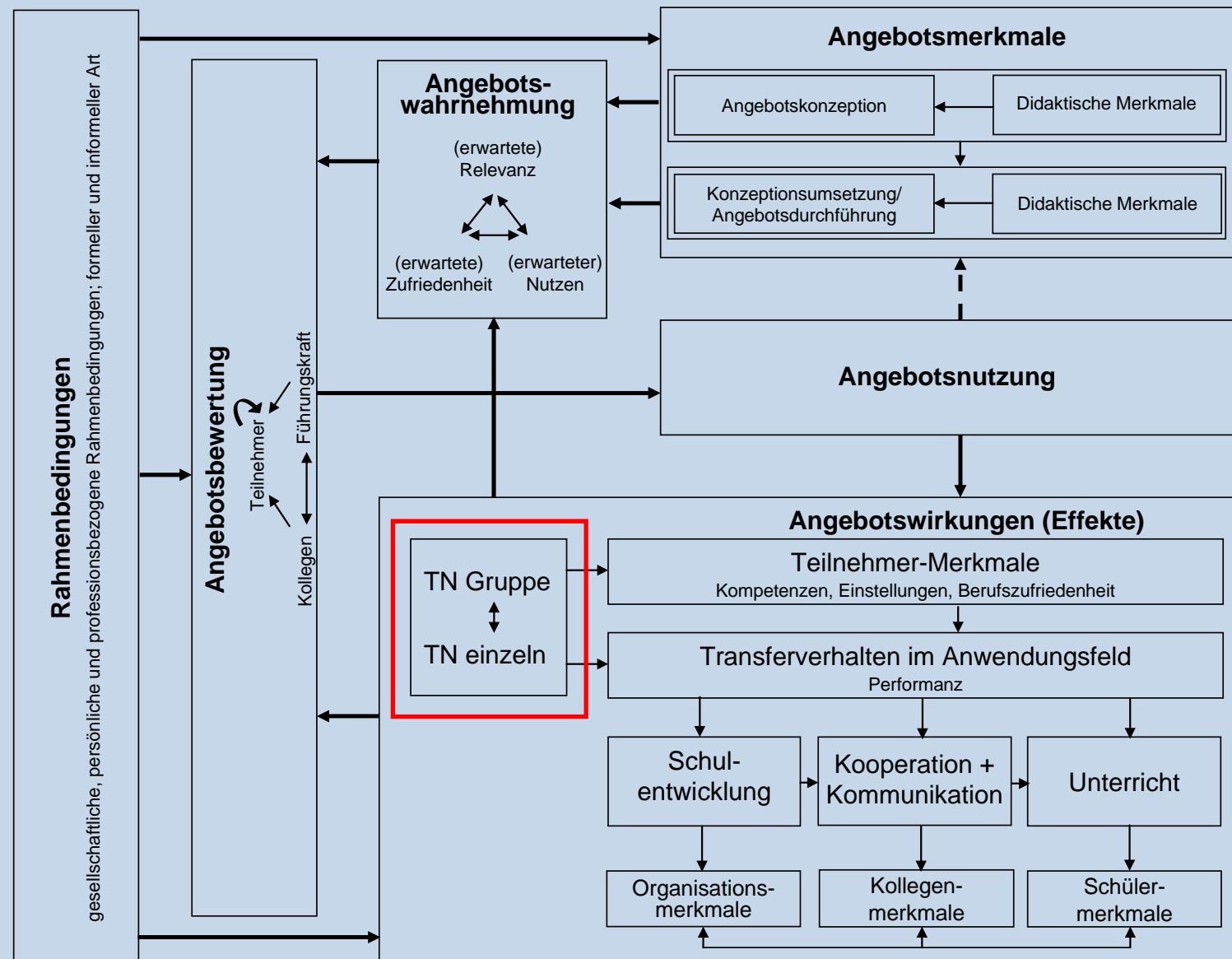
Huber & Radisch, 2008

## Angebotswirkungen (Effekte)

mögliche Ursachen für Wirkungen:

- Weiterbildungsangebot
- individuelle Reflexions- und Veränderungsprozesse aufgrund der jeweiligen Bildungs- und Berufsbiographie
- Lernen in der eigenen unterrichtlichen Praxis
- paralleler Austausch im Kollegium usw.

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell



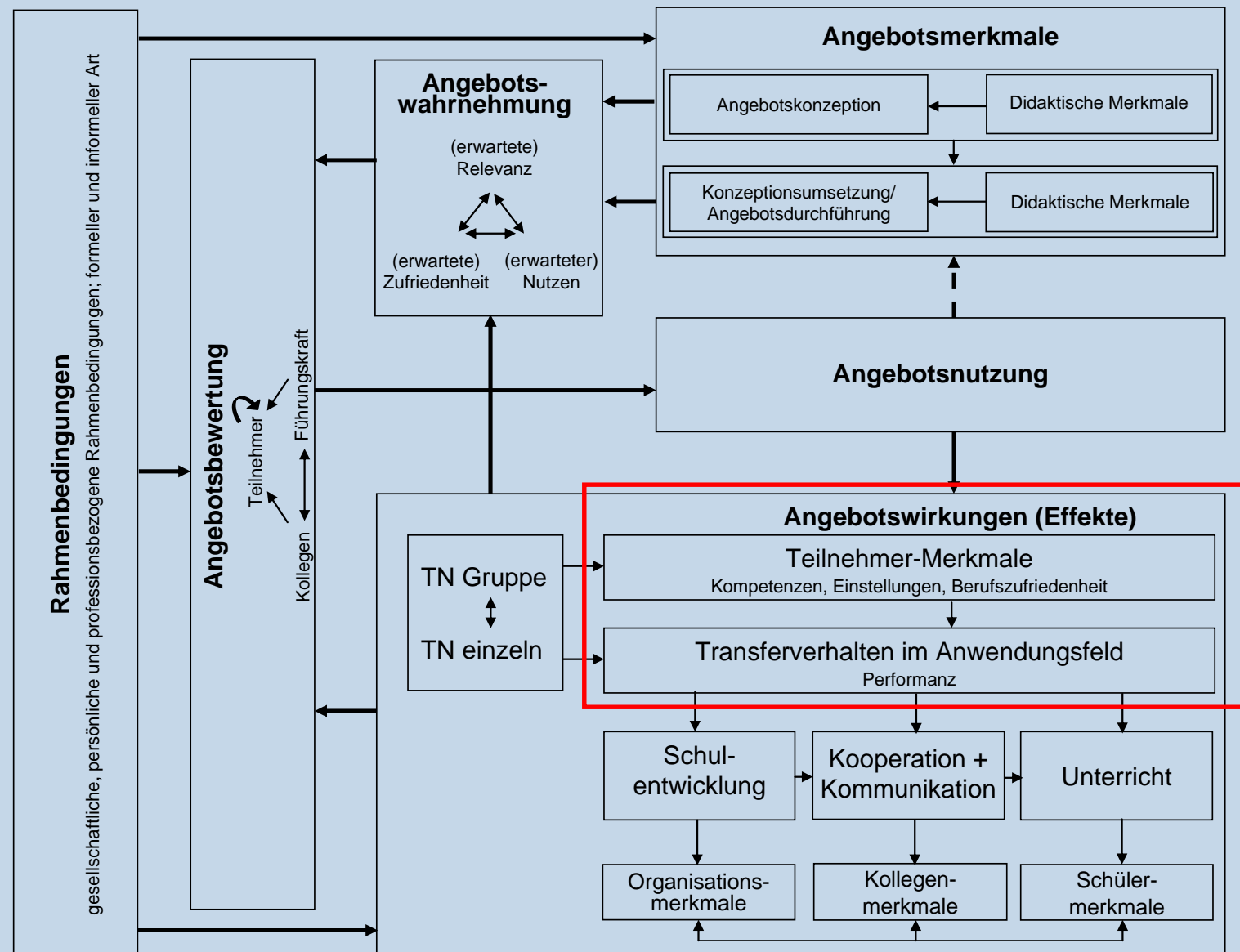
Huber & Radisch, 2008

## Angebotswirkungen (Effekte)

Effekte auf zwei Ebenen:

- Ebene der gesamten Gruppe der Teilnehmenden (kollektive Effekte)
- Ebene der einzelnen Teilnehmenden (individuelle Effekte)

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell



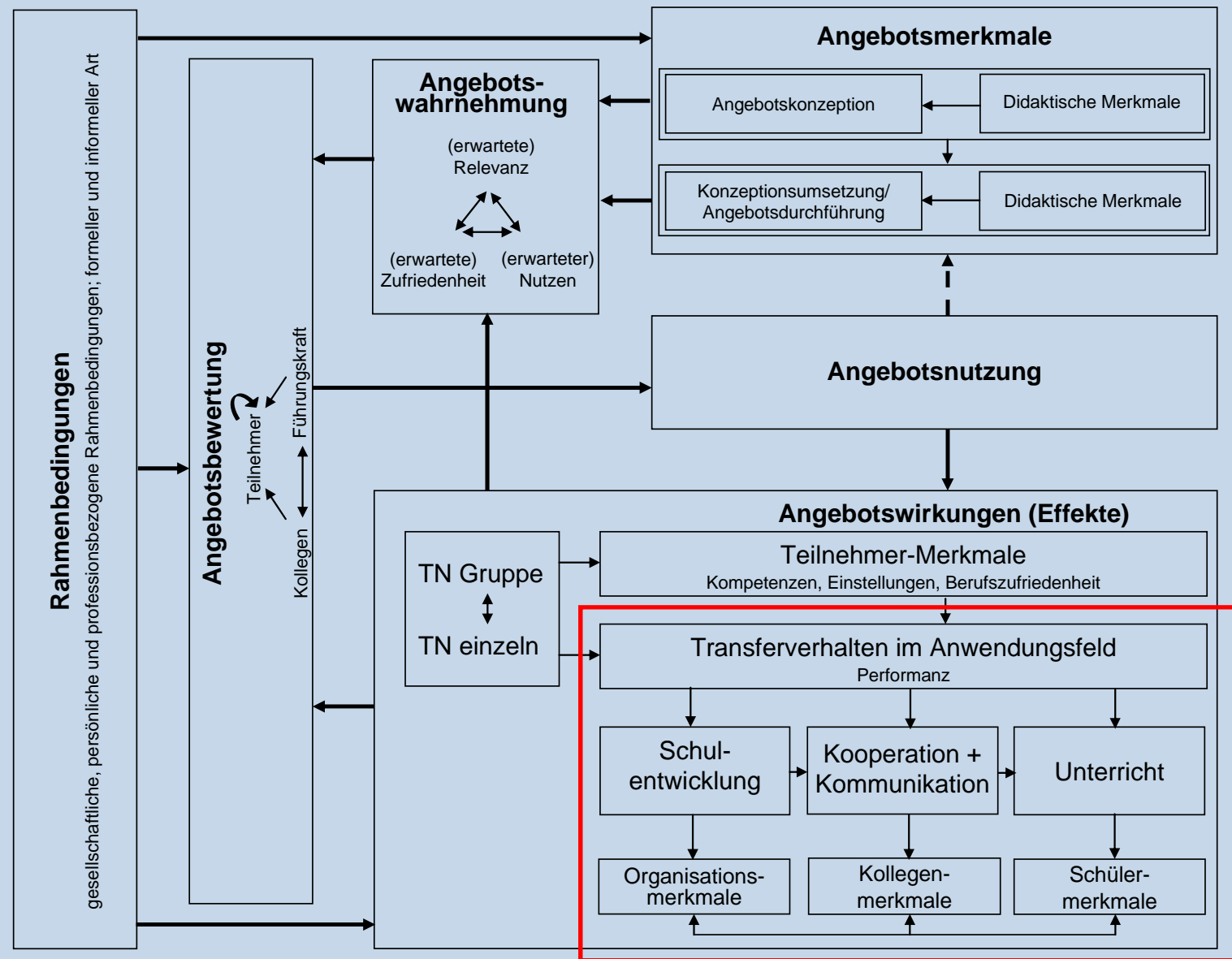
Huber & Radisch, 2008

## Angebotswirkungen (Effekte)

zwei Formen von Wirkungen:

- Veränderung bzw. Anpassung von Teilnehmermerkmalen ("Lehrerkompetenzen" nach Lipowsky, 2006, z.B. fachliches Wissen, fachdidaktisches Wissen, pädagogisches Wissen, Berufserfahrung, epistemologische Überzeugungen, selbstbezogene Kognitionen)
- Transferverhalten der Teilnehmenden im Anwendungsfeld (Veränderungen in der Performanz)

# Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung – ein Rahmenmodell



Huber & Radisch, 2008

## Angebotswirkungen (Effekte)

3 Bereiche des Transferverhaltens der Teilnehmenden im Anwendungsfeld (Veränderungen in der Performanz):

1. direkte oder indirekte Wirkungen auf organisationale Merkmale der Schule über Prozesse der Schulentwicklung
2. Wirkungen über formelle und informelle Prozesse der Kommunikation und Kooperation im Kollegium
3. Wirkungen auf das schulische „Kerngeschäft“, den Unterricht der Teilnehmenden, und entsprechende Qualitätsdimensionen sowie darüber hinaus auch Wirkungen auf Schülermerkmale, wie Kompetenzen, Einstellungen, Selbstbild, Lernverhalten (Performanz i.S. von kognitiven, sozialen und affektiven Schülerleistungen)

## Angebotswirkungen (Effekte)

- trotz erfolgter Veränderung der Lehrerkompetenz keine Performanzanpassung
- erst Veränderung der kognitiven Strukturen, die einer Handlung zugrunde liegen, führt zur Konstitution neuer Handlungsmuster
- Weiterbildung, die allein auf die Veränderung von Kenntnissen und Einstellungen abzielt, ist nicht ausreichend:

„Auch wenn ein Handlungsmuster als neues Wissen erworben und subjektiv als sinnvoll akzeptiert wird, ist es als rein deklaratives Wissen gegenüber den vorhandenen, automatisierten Handlungsmustern, die im komplexen laufenden Unterrichtsgeschehen schneller abrufbar sind, nicht konkurrenzfähig (Wahl, 1991). Für eine Fortbildung ergibt sich damit die Anforderung, dass bei neu erworbenem Wissen die Umwandlungs- und Verdichtungsprozesse, die den Weg vom deklarativen Wissen zum Handlungswissen weisen, im Lernprozess berücksichtigt werden müssen.“ (Buchholz & Blömeke, 2007, S. 68)

# Ein Rahmenmodell zur theoriegeleiteten empirischen Forschung und Evaluation

## Nutzen des Modells

Praxis:

Reflexionstool für potentielle Teilnehmende,  
Vorgesetzte/Führungskräfte, Referenten bzw. Trainer sowie  
Verantwortliche von Weiterbildungsmaßnahmen

Evaluationen:

Rahmenmodell zur Verortung und Designschärfung

Forschung und Theoriebildung:

Reduktion von Komplexität sowie Systematisierung von  
Wirkungsannahmen

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**