

## Entwicklungs- und Forschungsprojekt zu Weiterbildungen für Lehrende

# Transfer sichtbar machen

**Der Lackmустest für die Qualität beruflicher Weiterbildungen besteht darin, inwiefern erworbenes Wissen und Kompetenzen in den Bildungsmaßnahmen des Praxisfeldes angewendet werden. Dies ist besonders anspruchsvoll, wenn die Weiterbildungsteilnehmenden selbst professionell Lehrende sind und sich der Transfererfolg erst in den Lernfortschritten von deren „letztlichen“ Zielgruppen zeigt.**

**Bildungsmaßnahmen der Teilnehmenden sollen überdies doppelt evidenzbasiert sein: Sie sollen sowohl wissenschaftliche**



**Autor/Autorin |**

Prof. Dr. Wolfgang Beywl,  
Institut Weiterbildung und  
Beratung, Pädagogische  
Hochschule FHNW

wolfgang.beywl@fhnw.ch

Kathrin Blum, Institut Wei-  
terbildung und Beratung,  
Pädagogische Hochschule  
FHNW

kathrin.blum@fhnw.ch

Erkenntnisse als auch für und in der Bildungspraxis generierte Daten für Weiterentwicklungen nutzen. Dies erfordert einschlägigen Kompetenzaufbau bei den teilnehmenden Lehrenden. Damit steigen die Erwartungen an den Transfer wissenschaftlicher Weiterbildungen nochmals. In diesem Beitrag wird ein mehrjährig gemeinsam mit Pilotschulen realisiertes Entwicklungs- und Forschungsprojekt vorgestellt, das auf die Intensivierung des Transfers durch Sichtbarmachen abzielt. Die Darstellung soll Anregungen geben, wie Transfer im Zusammenwirken von Personal- und Organisationentwicklung im Bildungsbereich systematisch angebahnt werden kann.

### Zwei Transferansprüche

In der wissenschaftlichen Weiterbildung für Lehrende werden mit dem Stichwort „Transfer“ zwei wünschenswerte Sachverhalte angesprochen:

- Die Übertragung erworbener Wissensbestandteile, Kompetenzen und so weiter aus einem Weiterbildungskontext in den praktischen Anwendungskontext der teilnehmenden Lehrenden in Schulen, Hochschulen, Fortbildungseinrichtungen oder -abteilungen. Besondere Bedeutung haben Anwendungen auf neue Anforderungen oder um Lehr-/Lernsettings effektiver und effizienter zu gestalten (vgl. differenziert: Vigerske 2017).
- Die Nutzung aktuellen wissenschaftlichen Wissens in der pädagogischen Praxis wird verstärkt einge-

fordert (siehe Gräsel 2019, S. 2 und die dort aufgearbeitete Literatur). Zu diesem konstitutiven Element der vielerseits geforderten „Evidenzbasierung“ (Demski 2017) kommt als zweites hinzu: die Nutzung von Daten für die formative Evaluation von Bildungsmaßnahmen. Daten können stammen aus von Lernenden ausgefüllten Rückmeldebögen, Kompetenzmessungen, administrativen Prozessen der Bildungsorganisation oder aus „Learning Analytics“ von digital basierten Lehr-/Lernprozessen. Transfer meint hier die „... Nutzbarmachung von fachlichem, methodischem und technischem Wissen sowie qualitativ hochwertigen Mess- und Lerninstrumenten ...“ (Rüschoff/Velten 2021, S. 11).

In wissenschaftlichen Weiterbildungen erwerben Teilnehmende forschungsgeneriertes Wissen mit Blick auf dessen Anwendung in der Bildungspraxis. In dem Maße, wie an professionelle Lehre der Anspruch der Evidenzbasierung gerichtet wird, müssen Weiterbildungen beide Transferansprüche bedienen.

### Spannungsfelder und Herausforderungen

Weiterbildungen für Lehrende sind besonders durch zwei Spannungsfelder geprägt: zum einen bezüglich der beiden Expertise-Arten, die aufeinandertreffen, zum anderen bezüglich der didaktisch-methodischen Qualität der Weiterbildungen:

- Die Weiterbildungsteilnehmenden verfügen – meist auf Basis eines Hochschulstudiums – über oft langjährige einschlägige pädagogische Berufserfahrungen.

Diese treffen auf die Expertise der wissenschaftlich Weiterbildenden, die auf ihren Spezialgebieten tief ausgeprägt und unter anderem über eigene Veröffentlichungen explizit gemacht ist. Hingegen ist die Expertise der Lehrenden meist implizit, für Außenstehende nicht sichtbar.

- Genauso wie im Weiterbildungskontext geht es im Anwendungsfeld der teilnehmenden Lehrenden um die wirkungsorientierte didaktisch-methodische Gestaltung pädagogischer Prozesse. Weiterbildungen, an denen Lehrende teilnehmen, stehen somit unter deren ständiger kritischer Beobachtung, da sie im Spiegel ihrer eigenen Lehrpraxis auf die von den Weiterbildenden gestalteten Angebote schauen.

Dies spitzt sich zu, wenn die Weiterbildungen sich auf eine „doppelte Evidenzbasierung“ verpflichten: Wenn also nicht „lediglich“ forschungsgeniertes Wissen „transferiert“ werden soll, sondern auch Kompetenzen vermittelt werden sollen, so dass die Teilnehmenden in ihrer Praxis vorliegende oder selbst erzeugte empirische Belege für die datengestützte Lehr- und Unterrichtsentwicklung nutzen.

In der bildungspolitischen Diskussion (vgl. das Intro in Lipowsky/Rzejak 2019) und in Fachveröffentlichungen wird immer wieder kritisch angefragt „... wie nachhaltig die Fortbildungen sind, welche Relevanz deren Besuch also potenziell z.B. für die Schulentwicklung hat, indem ein Fortbildungstransfer und eine Multiplikation des Fortbildungsertrages im Kollegium stattfinden“ (Cramer/Johannmeyer/Drahmann 2019, S. 75). In diesem Zusammenhang würden auch „... Fragen des Transfers von Befunden der Bildungsforschung in die schulische Praxis immer häufiger und drängender gestellt“ (Lipowsky/Rzejak 2019, S. 15; vgl. auch Stefens/Heinrich/Dobbelstein 2019). Schließlich deuteten Forschungsergebnisse zur Nutzung von Evidenz für Unterricht und Schule darauf hin, dass diese erst ansatzweise vorliegt und „... oftmals nicht zur Hinterfragung und Optimierung der schulischen Prozesse ...“ herangezogen wird (Demski 2017, S. 390).

## Transfer optimal ansteuern

Die Forschung gibt Hinweise, wie Weiterbildungen für Lehrende zu konzipieren sind, um Transfer optimal anzusteuern (vgl. Lipowsky/Rzejak 2021 und die dort

verarbeitete Literatur). Sie lassen sich zu folgenden „evaluierbaren“, also in Bezug auf ihre Berücksichtigung empirisch überprüfbar Prinzipien (siehe zu diesen Patton 2018) verdichten:

- Setze Lernfortschritte der letzten Zielgruppen (zum Beispiel Schülerinnen und Schüler) als Richtmarke.
- Lege Fortbildungen mehrteilig an.
- Richte diese als Werkstätten ein, so dass Lehrende bereits dort an der Weiterentwicklung von Lehre und Unterricht arbeiten können.
- Rege an, dass Teilnehmende die Lösungen in Teams erarbeiten.
- Kläre mit Leitungskräften der entsendenden Bildungsorganisationen, welche transferförderlichen Bedingungen sie dort schaffen.
- Biete während und nach der Weiterbildungsveranstaltung Coaching an, um Transfer in die Bildungspraxis zu unterstützen.
- Initiere, dass Weiterbildungen Rückmeldungen zum Transferfolg in der Bildungspraxis der Teilnehmenden einholen, eventuell unter Einschluss von Daten, die bei den und durch die letzten Zielgruppen gewonnen werden.

Mit derart konzipierten Weiterbildungen kann Altrichters (2020, S.6) Impuls eines „transformativen“ Transfers forschungsgenerierter Evidenz bereits im Handlungszusammenhang der Weiterbildung aufgegriffen werden: „Die Nutzung wissenschaftlichen Wissens im Praxissystem erfordert eine aktive Veränderung dieses Wissens im Sinne der Logik des Praxissystems durch die dort Handelnden.“ Anschließend daran kann als These formuliert werden: An Weiterbildungen teilnehmende Lehrkräfte werden besonders dann gute Transferleistungen erbringen, wenn „das Praxissystem“ bereits in der Weiterbildung repräsentiert ist und dort bereits an Umsetzungen und Lösungen gearbeitet wird. Wenn die Weiterbildenden mit den Teilnehmenden im datengestützten Dialog über die Weiterbildungsgestaltung stehen, kann dies um so besser gelingen.

Transfer von Lehrkräfte-Weiterbildungen erweist sich in Verbindung mit einer doppelt auf Evidenz abzustützenden Bildungspraxis als mehrfach anspruchsvoll. Hinweise auf Lösungsansätze gibt ein mehrjähriges Entwicklungs- und Forschungsprojekt. Einige der

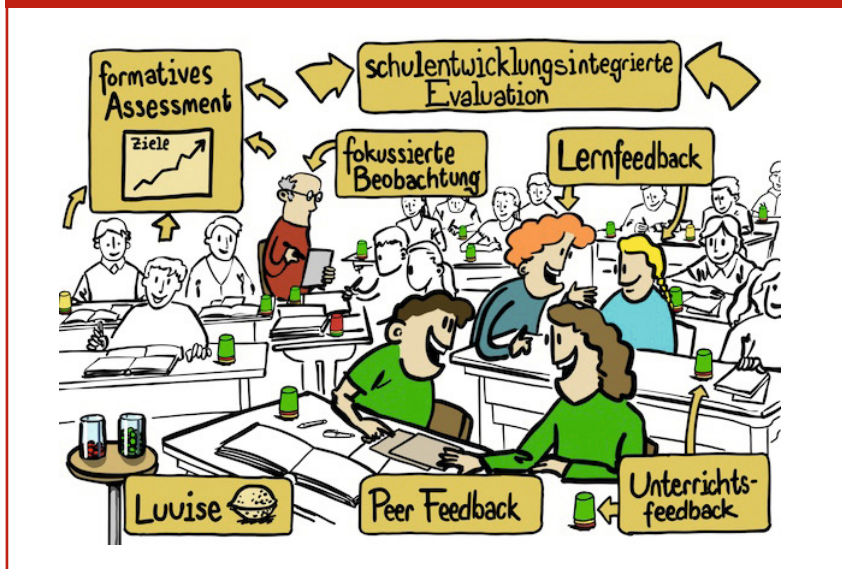
Literatur I  
Beywl/Blum 2022



Methodensammlung LLSM



Abb.1: LLSM-Weiterbildungsbausteine – www.michaelmittag.ch



## Literatur |

- Altrichter, H.: Transfer ist Arbeit und Lernen. In: QfI – Qualifizierung für Inklusion, 02, 2020 www.qfi-oz.de
- Beywl, W.: Vom Miteinander überzeugte Lehrpersonen steigern die Lernerfolge. In: Journal für Schulentwicklung, 01, 2019, S. 50-53
- Beywl, W./Blum, K.: Wie Schulpraxis und Bildungswissenschaft durch Zusammenarbeit gewinnen. Windisch 2022
- Beywl, W./Künzli, D.: Gewinnbringende Zusammenarbeit. Forschung und Praxis auf Augenhöhe, integriert in Weiterbildung. In: Weiterbildung 02, 2020, S. 10-13
- Cramer, C./Johannmeyer, K./Drahmann, M. (Hrsg.): Fortbildungen von Lehrerinnen und Lehrern in Baden-Württemberg. Stuttgart 2019
- Demski, D.: Evidenzbasierte Schulentwicklung. Empirische Analyse eines Steuerungsparadigmas. Wiesbaden 2017

genannten evaluierbaren Prinzipien lagen bereits seiner Konzeption zugrunde. Andere sind im Laufe des datenbasierten Austauschs mit den Teilnehmenden konkretisiert worden.

## LLSM: Transfer durch Sichtbarmachen

Im von der Stiftung Mercator Schweiz geförderten Projekt „Lehren und Lernen sichtbar machen“ (LLSM) wird transferorientierte Personalentwicklung mit Schulentwicklung verbunden. Nachfolgende Kurzdarstellung basiert auf Beywl/Blum (2022):

Ein Team der Pädagogischen Hochschule FHNW (LLSM-Team) entwickelt seit 2018 mit sechs Pilotschulen ein maßgeschneidertes Weiterbildungsprogramm. Gemeinsam wird es fortlaufend evaluiert und angepasst. Für die Zusammenarbeit ist die Zustimmung von mindestens 50 Prozent des Kollegiums erforderlich. Dann wird eine schriftliche Kooperationsvereinbarung geschlossen. Diese fixiert die durch das LLSM-Team zu erbringenden Leistungen (Weiterbildungen/Prozessbegleitung) und die seitens der Schule einzubringenden Zeitkontingente. Außerdem wird vereinbart, dass Lehrkräfte Belege zum Weiterbildungstransfer aus ihrem Unterricht beisteuern. Diese sollen anderen Pilotschulen und nach Freigabe auch öffentlich verfügbar gemacht werden.

Jede Pilotschule wählt mindestens zwei Weiterbildungsbausteine aus den in der Abbildung aufgelisteten sieben LLSM-Verfahren.

Die Bausteine bestehen aus mindestens zwei, meist drei Workshops. Der 1. Workshop führt forschungsbasiert ins Thema ein. Schwerpunkt ist die Erarbeitung von Umsetzungsplänen in den Unterricht. Dies geschieht möglichst in Teams oder Kleingruppen. Im 2. Workshop wird über beginnende Umsetzungen berichtet. Planungen können nachjustiert werden. Am Abschlusstreffen werden die erzielten Resultate präsentiert. Die Kursleitungen gestalten die Weiterbildungen und beraten die Umsetzungsteams persönlich, per E-Mail oder Videokonferenz.

## Die Weiterbildungsbausteine

- machen die Lehrkräftekollegien mit dem LLSM-Ansatz und den dahinter liegenden theoretischen Konzepten vertraut;
- stärken deren Kompetenzen, Unterricht sichtbar weiterzuentwickeln;
- sind Zeitgefäß, in dem Lehrkräfte an ihrer Unterrichtsentwicklung arbeiten;
- geben dem LLSM-Team authentische Einblicke in Herausforderungen des schulischen Alltags. So können die Weiterbildungen bedarfsgerecht weiterentwickelt werden;
- ermöglichen dem LLSM-Projektteam, eigene Annahmen zu unterrichtlich-schulischen Wirkzusammenhängen zu überprüfen. Aus Forschung mit der Praxis (Beywl/Künzli David 2020) gewinnen sie neue Erkenntnisse.

## Pilotschulen erproben das Verfahren

Bis Oktober 2021 werden von den Pilotschulen 22 Bausteine mit 69 Workshops realisiert. Diese sind auf den Schulentwicklungsprozess abgestimmt und greifen individualisiert professionelle Bedarfe der Teilnehmenden auf. Dies schafft Akzeptanz und Engagement bei den Lehrkräften. Für viele werden die datengenerierenden LLSM-Verfahren zum integralen Bestandteil ihres Unterrichts. Die möglichst öffentliche Zugänglichkeit der gemeinsam mit den Pilotschulen entwickelten und erprobten Verfahren und die erstellten Belege sind Treiber und Produkt von LLSM.

Ein mit verträglichem Aufwand erstellbares und nutzbares Produkt ist das „Fact-Sheet“. Auf nur einer A4-Seite dokumentieren und reflektieren Lehrkräfte die Umsetzung von LLSM in ihrem Unterricht. Das Blatt enthält das Umsetzungsprojekt mit Angaben zu Schulfach, Thema, Klassenstufe. Die Lehrkräfte beschreiben ihr Ziel und die gewählte Methode, die Unterrichtsintervention, ihre Datenerhebung, benötigte Materialien und den Zeitaufwand. Fotos der eingesetzten Instrumente und der erhobenen Daten visualisieren Prozess und Ergebnisse. Über die Auswertung und Nutzung mit den Lernenden wird gegebenenfalls berichtet.

Von circa 230 eingereichten Fact-Sheets sind rund 90 nach einem vom LLSM-Team geführten Redaktionsprozess in der „Methodensammlung“ von [www.lernsichtbarmachen.ch](http://www.lernsichtbarmachen.ch) frei zugänglich (Stand Oktober 2022). Besonders anregende Unterrichtsumsetzungen werden gemeinsam mit den Lehrkräften zu Praxisberichten ausformuliert. Sie werden im LLSM-Newsletter (circa 4.000 Abonnemente) veröffentlicht.

Zentrales Veröffentlichungsmedium ist die seit 2013 parallel zu den Übersetzungen der Bücher von John Hattie (u.a. 2015) aufgebaute Website. Viele Seiten sind von oder in Zusammenarbeit mit Lehrkräften erstellt. Es finden sich auch Publikationslisten zu LLSM, Erklärvideos zu den Weiterbildungsbausteinen und zugrundeliegenden theoretischen Konzepten, besprochene Folienpräsentation von Schulverantwortlichen. Die Verbindung zur forschungsbasierten Evidenz erleichtert das Wiki mit den über 300 Einflüssen auf Lernleistungen. Es wird im Austausch mit Hattie laufend aktualisiert (auf Basis von [www.visiblelearningmetax.com](http://www.visiblelearningmetax.com)).

## Ausblick

In LLSM arbeiten Schulen und Pädagogische Hochschule längerfristig zusammen. Dies führt zu nachhaltiger, schulweit organisierter Unterrichtsentwicklung und vielen neuen Erkenntnissen für alle Beteiligte. Kooperationen werden über die geförderte Projektlaufzeit fortgeführt. Weitere Schulen nutzen die erprobten transferorientierten Weiterbildungskonzepte. Auf der LLSM-Website werden fortlaufend Belege von Lehrkräften zu den Erfolgen ihres Unterrichts veröffentlicht. Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit zu datengestützter Schul- und Unterrichtsforschung fließen in die Weiterbildungsangebote der Pädagogischen Hochschule und

über Publikationen sowohl ins Praxisfeld als auch in die Scientific Community ein.

Weiterbildungstransfer wird sichtbar, wenn Lehrkräfte (und Schulleitungen) mit Text und Bild belegen, was sie für das Vorankommen der Lernenden leisten. Lehrkräfte stärken ihre Selbstwirksamkeit. Ihre Veröffentlichungen stoßen bei ihren Peers auf hohe Glaubwürdigkeit.

Um doppelt evidenzbasierte Unterrichtsentwicklung und darauf abgestimmte Weiterbildungen in der Schule zu etablieren, könnten Schulleitungen statt einheitlicher Pflichtweiterbildungen Wahlpflichtmenüs anbieten. Derart thematisch-inhaltlich individualisierte, dabei in Bezug auf Teilnahme und Austausch verbindliche unterrichtszentrierte Schulentwicklung setzt auf die Ermächtigung der Einzelnen, die Teamleistung, die gegenseitige Informiertheit, die Kollegiums-Kohäsion und den Austausch von effektiven Methoden. Die Lehrenden arbeiten bereits in der initialen Weiterbildungszeit an ihren spezifischen aktuellen Herausforderungen und Zielen. Sie führen pro Schuljahr mindestens ein selbstgewähltes datengenerierendes Umsetzungsprojekt durch. Solche selbstgesteuerten formativen Evaluationen des eigenen Unterrichts liefern nachvollziehbare Belege für erfolgreiches Unterrichten und Lernzuwächse der Lernenden. Wenn viele Lehrkräfte einer Schule diese Unterrichtsentwicklung bei gegenseitiger Transparenz aktiv tragen, kann die „Kollektive Wirksamkeitserwartung“ eines Lehrkräfteteams als einer der stärksten Einflussfaktoren auf Lernleistungen der letztlichen Zielgruppen gestärkt werden (vgl. Beywl 2019). Schlüssel hierfür ist, dass Lehrkräfte in Austauschgefäßen datenbasiert von ihren Transfers berichten.

Die circa 40.000 Schulen im deutschsprachigen Raum stehen nicht nur aktuell unter großem Entwicklungsdruck. Zu wünschen wäre, dass das präsentierte Beispiel Verantwortliche in den Kulturministerien und Weiterbildungsinstituten, in den auf den Lehrberuf hin ausbildenden Hochschulen und Seminaren, in den Fachverbänden der Lehrkräfte und Schulleitungen Anregungen dazu gibt, wie der Transfer von Weiterbildungen für Lehrende verstärkt werden kann. ■■■

## Fortsetzung Literatur |

- Gräsel, C.: Transfer von Forschungsergebnissen in die Praxis. In: Donie C. et al. (Hrsg.): Grundsulpädagogik zwischen Wissenschaft und Transfer. Wiesbaden 2019, S. 2-11
- Hattie, J. A.: Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning“. Baltmannsweiler 2015
- Lipowsky, F./Rzejak, D.: Was macht Fortbildungen für Lehrkräfte erfolgreich? In: Groot-Wilken, B./Körber, R. (Hrsg.): Nachhaltige Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer. Bielefeld 2019, S. 15-56.
- Lipowsky, F./Rzejak, D.: Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten. Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden. Gütersloh 2021
- Patton, M. Q.: Principles-focused Evaluation. New York 2018
- Rüschoff, B./Velten, S.: Anforderungen an einen erfolgreichen Wissenschafts-Praxis-Transfer. Bonn 2021
- Steffens, U./Heinrich, M./Dobbelstein, P.: Praxis-transfer Schul- und Unterrichtsforschung – eine Problemskizze“. In: Schreiner, C. et al. (Hrsg.): Praxistransfer Schul- und Unterrichtsentwicklung. Münster 2019, S. 11-26
- Vigerske, S.: Transfer von Lehrerfortbildungsinhalten in die Praxis. Wiesbaden 2017