



Marc Kleinknecht: Lehrkräftefortbildungen entwickeln und erforschen

Was leisten Wissenschaft und multi-professionelle Arbeitsbündnisse?

→ Vortrag an der Universität Regensburg



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG





Intro

Hallo Marc,
weißt du, wie du Audiofeedback
heute im fobizz Advents



ANSTIEG
g von Ekkehard

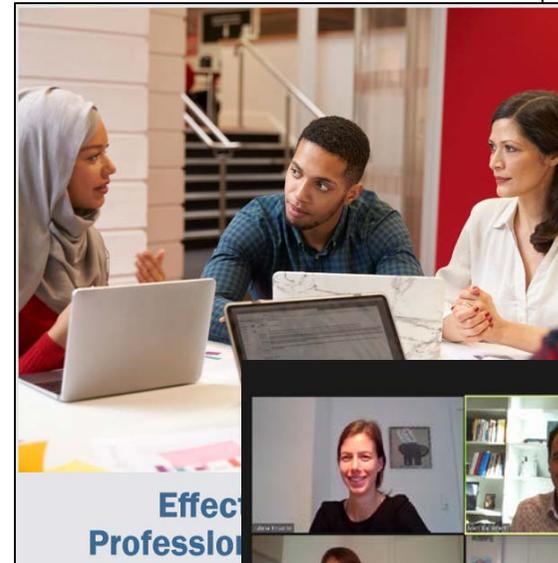
**Effective Teacher
Professional Development**

Zeit vom 26.11.20: Lehrer brauchen Nachhilfe – Ekkehard Winter (Telekom-Stiftung)



Intro

- Welche (digitalen) Formate werden in der Lehrkräftefortbildung angeboten?
- Wie nutzen Lehrkräfte diese Fortbildungen? Was sind ihre Motive zur Teilnahme?
- Wie können digitale Trainingsformate entwickelt und in ihrer Lernwirksamkeit empirisch erforscht werden?





Gliederung

1. Formate in der Lehrkräftefortbildung

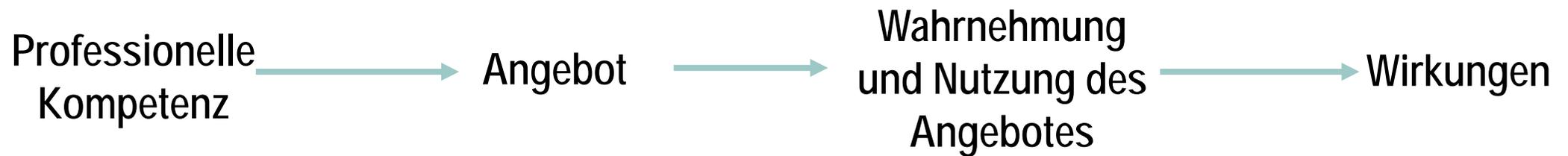
2. Nutzung von Fortbildung

3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung

4. Zusammenfassung und Thesen zur multiprofessionellen Kooperation

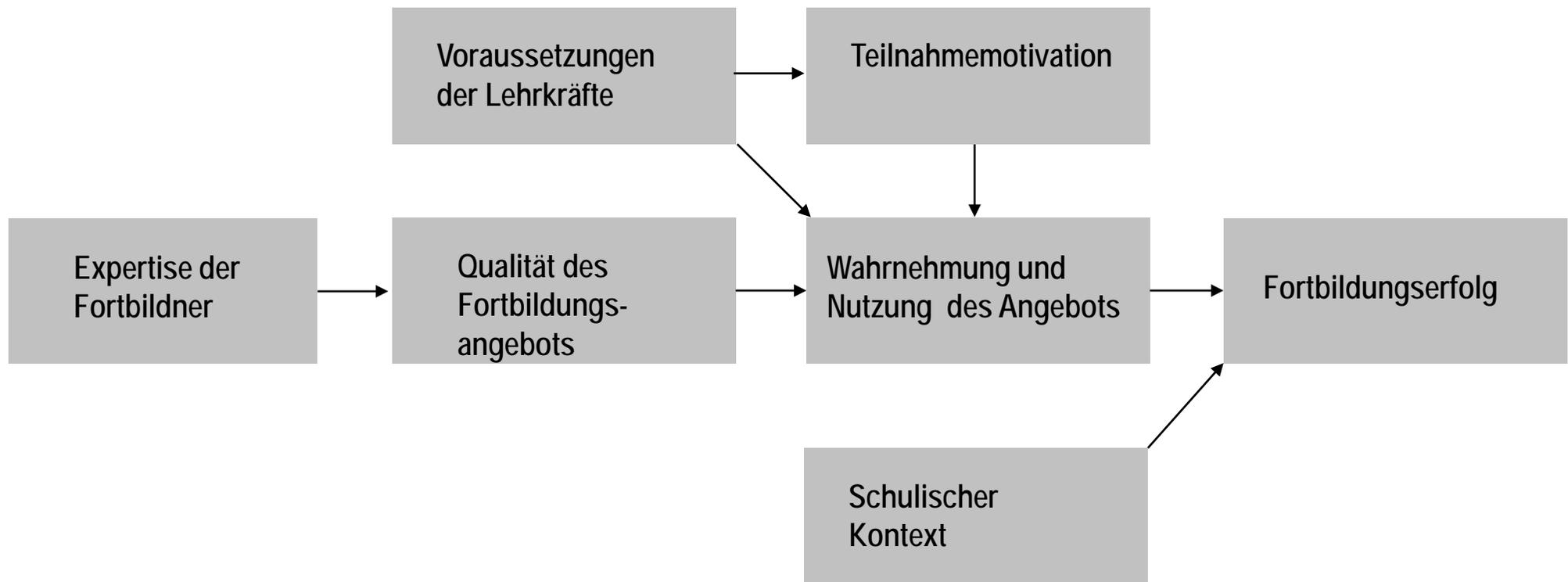


1. Formate in der Lehrkräftefortbildung





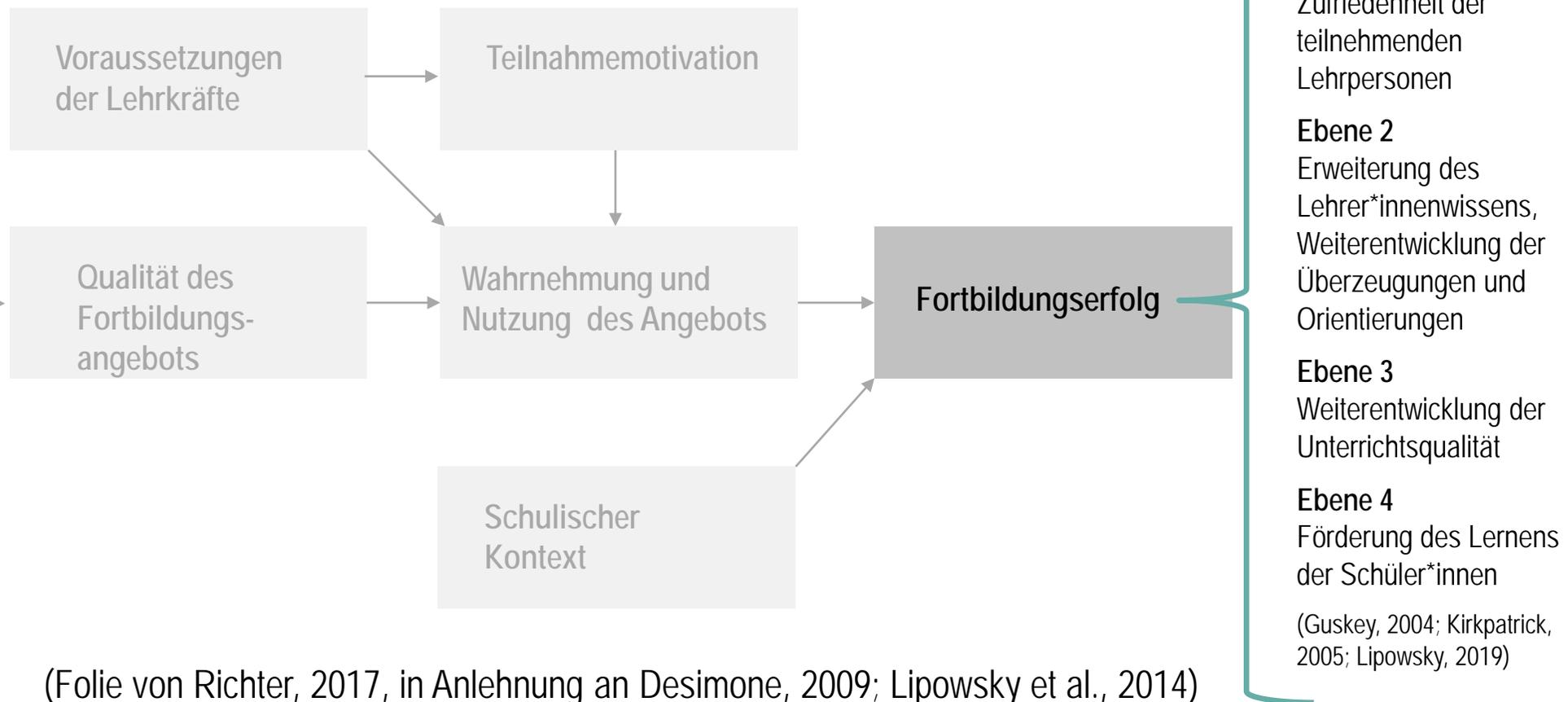
1. Formate in der Lehrkräftefortbildung



(Folie von Richter, 2017, in Anlehnung an Desimone, 2009; Lipowsky et al., 2014)

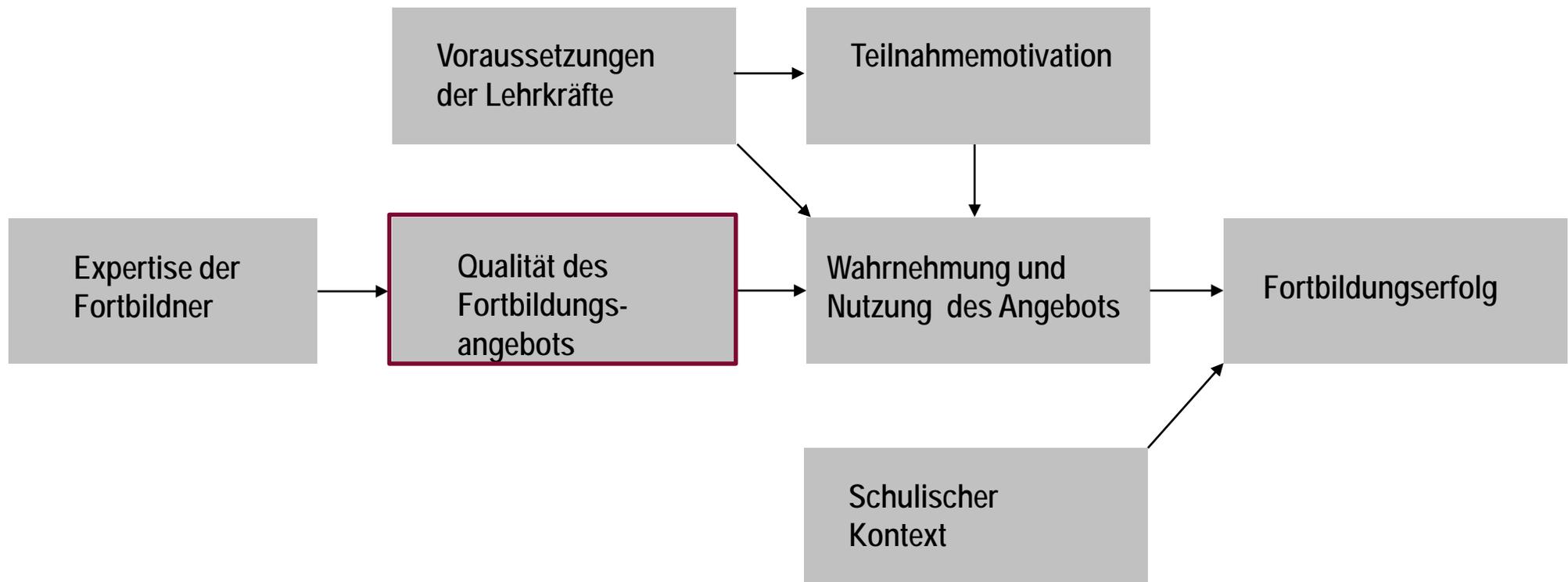


1. Formate in der Lehrkräftefortbildung





1. Formate in der Lehrkräftefortbildung



(Folie von Richter, 2017, in Anlehnung an Desimone, 2009, Lipowsky et al., 2014)



1. Formate in der Lehrkräftefortbildung

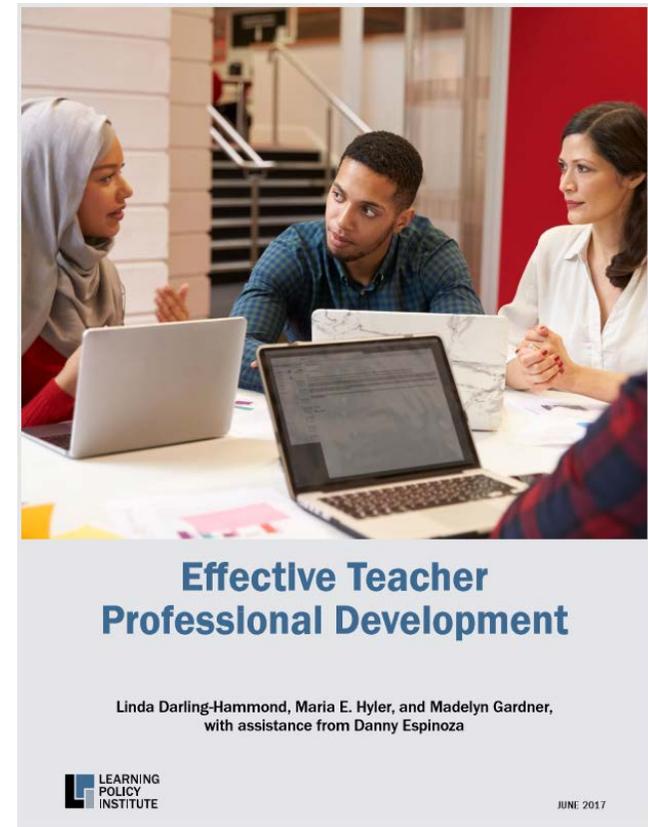
Darling-Hammond, Hylér & Gardner (2017):

Review of 35 effective Professional Development (PD)

Seven characteristics of effective PD:

1. Is content focused (auf Lernprozesse im Fachunt.)
2. Incorporates **active learning** utilizing adult learning theory
3. Supports **collaboration**, typically in **job-embedded** contexts
4. Uses **models and modeling** of effective practice
5. Provides **coaching and expert support**
6. Offers opportunities for **feedback and reflection**
7. Is of **sustained duration**

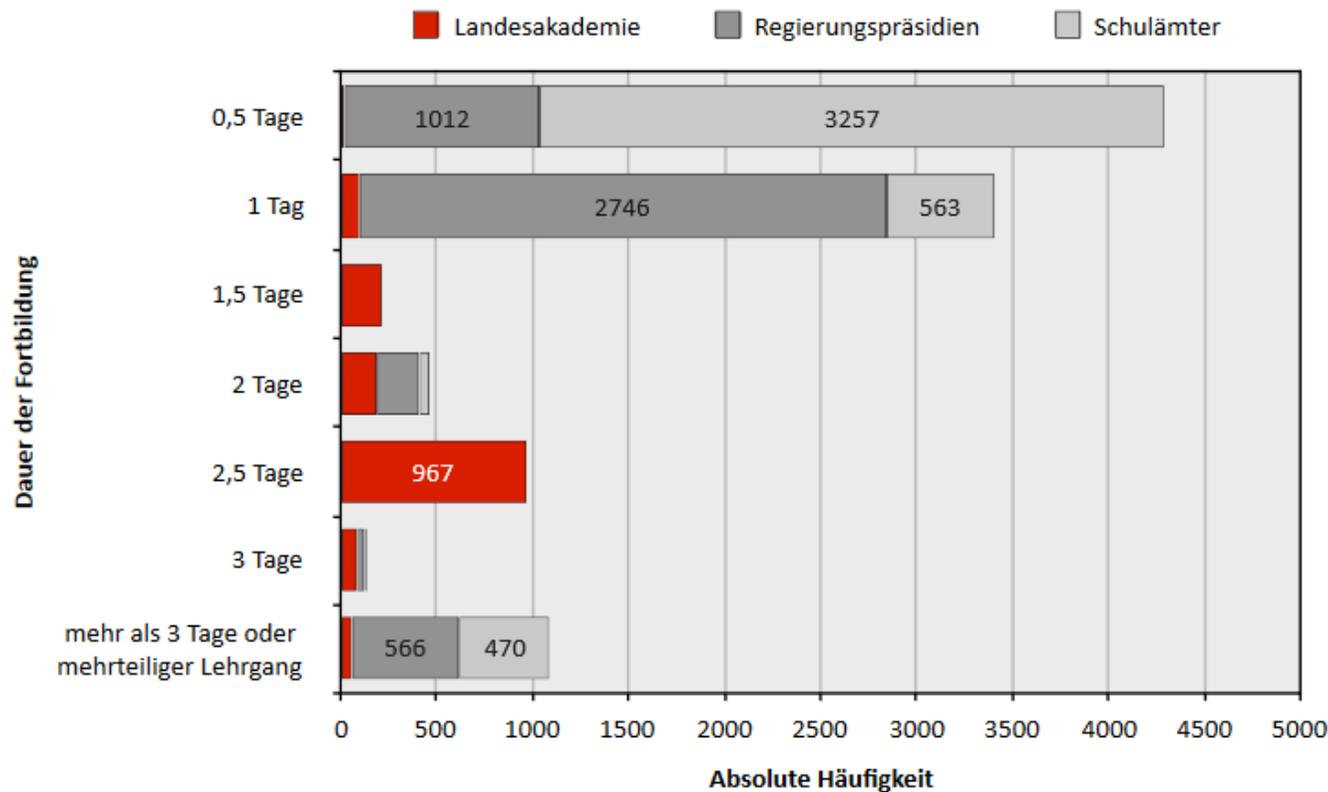
Notwendige, aber nicht
hinreichende Bedingung





1. Formate in der Lehrkräftefortbildung

Anzahl der Fortbildungsangebote nach Dauer



Datengrundlage: Kompletter Datensatz der Angebote der Landesakademien, Regierungspräsidien und Schulämter in Baden-Württemberg im Zeitraum eines Jahres (01.08.2016 bis 31.07.2017); N = 10588.

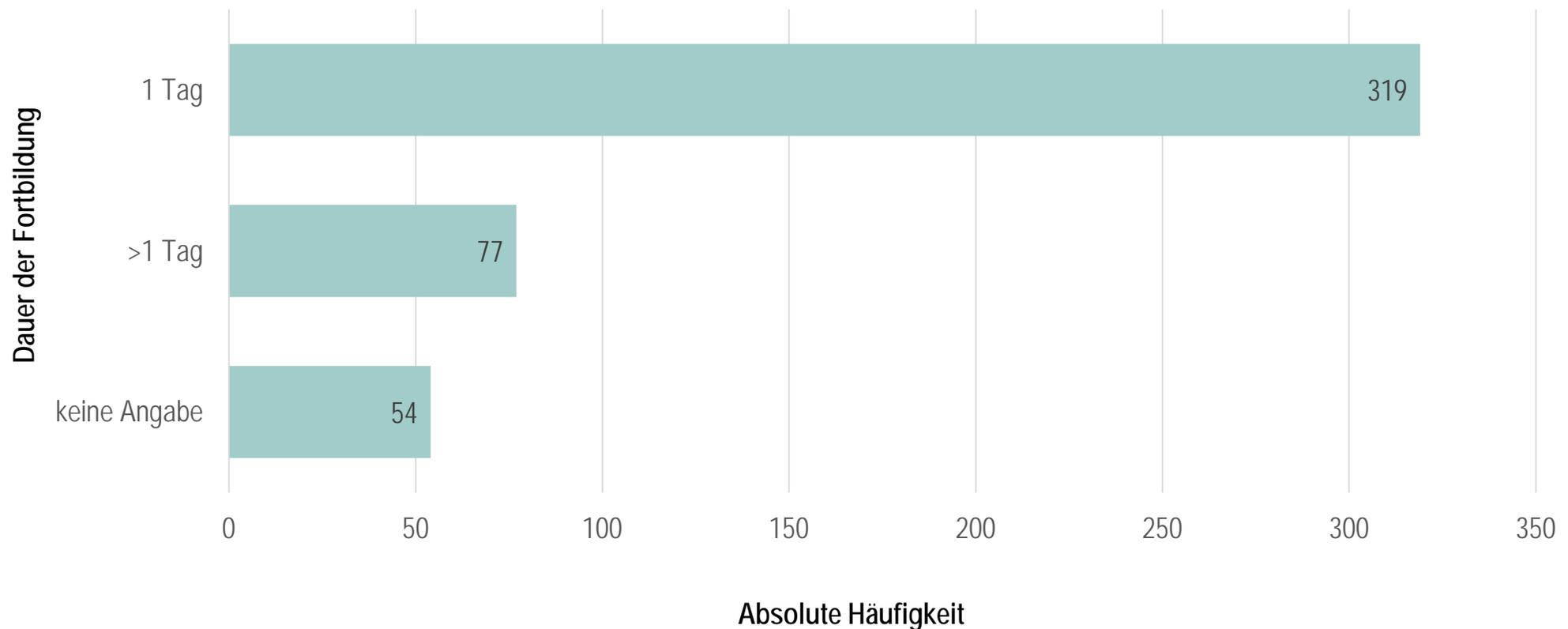
(Cramer, C., Johannmeyer, K., & Drahmman, M., 2019)



Alle BL

1. Formate in der Lehrkräftefortbildung

Anzahl der digitalisierungsbezogenen Fortbildungsangebote nach Dauer



(Engec & Endberg, 2020; Datengrundlage: Stichprobe von $N=450$ Ankündigungstexten, 30 pro Bundesland)

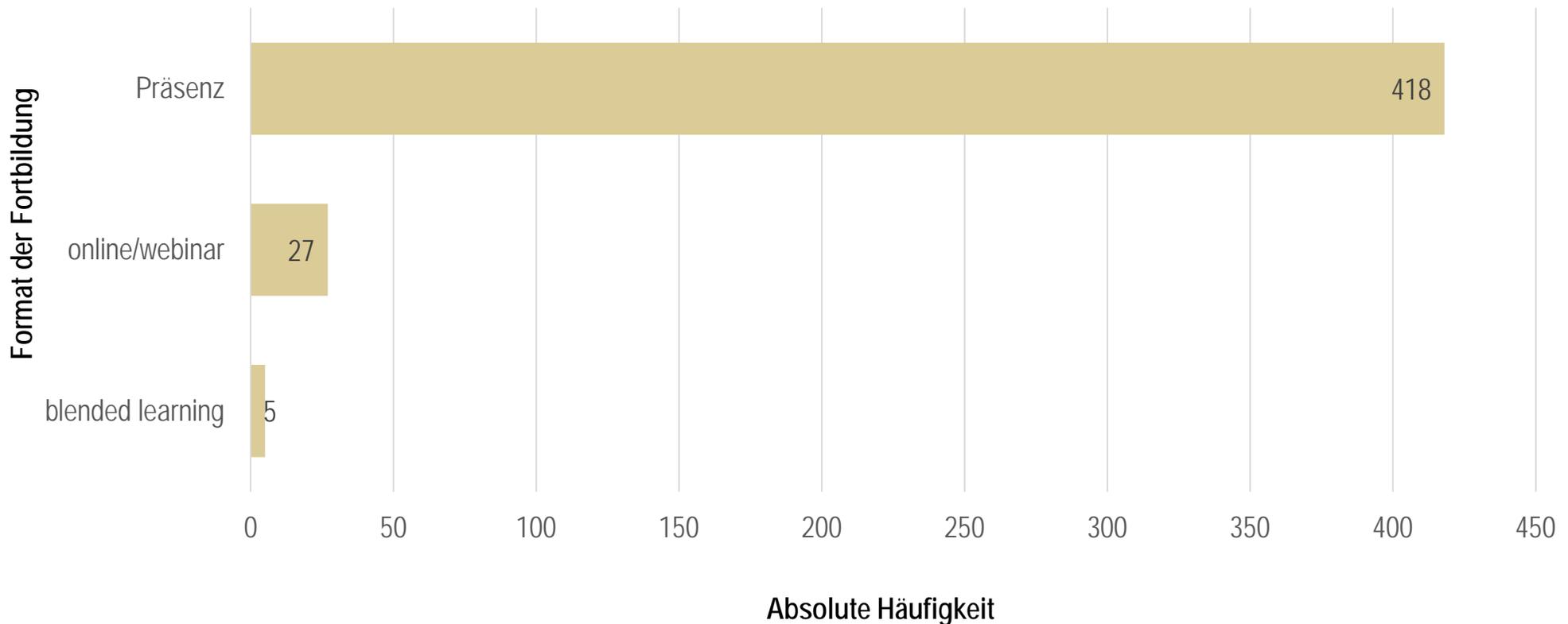


1. Formate in der Lehrkräftefortbildung

Vor Covid 19

Alle BL

Anzahl der digitalisierungsbezogenen Fortbildungsangebote nach Format



(Engec & Endberg, 2020; Datengrundlage: Stichprobe von N=450 Ankündigungstexten, 30 pro Bundesland)

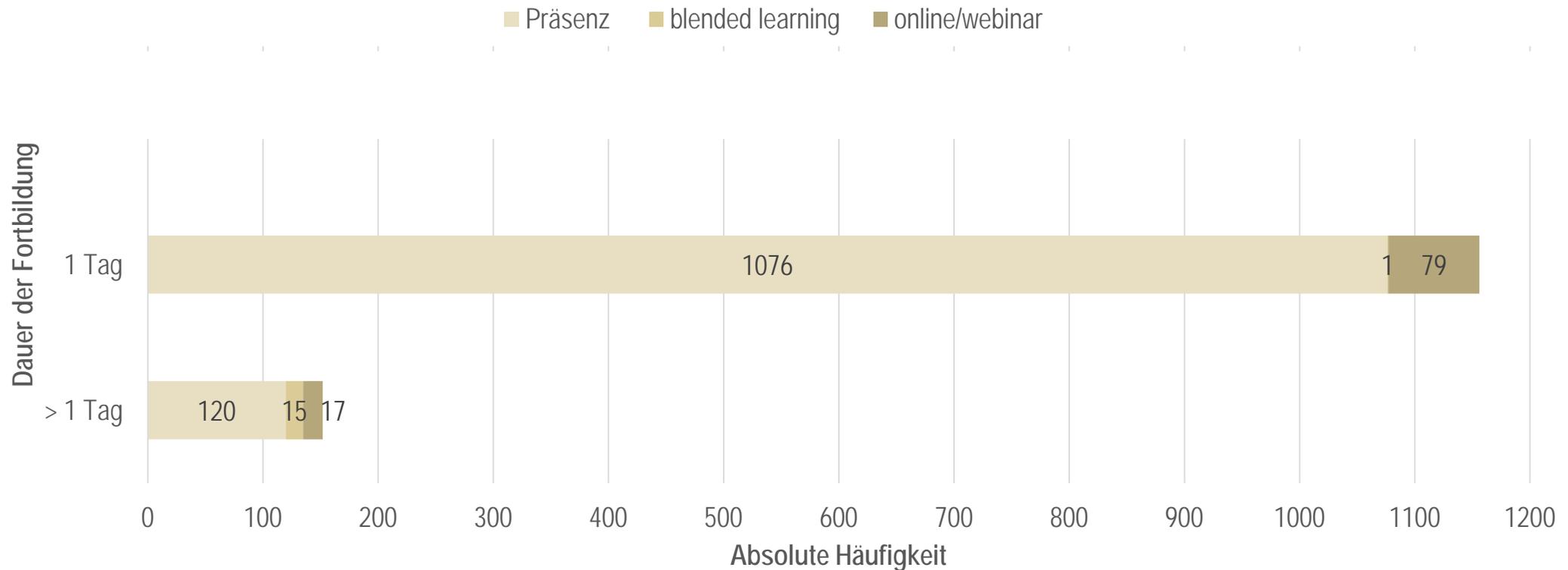


1. Formate in der Lehrkräftefortbildung

Vor Covid 19

B, BB, S-H

Anzahl der Fortbildungsangebote nach Dauer und Format



(Datengrundlage: Projekt E-Lane, Stichprobe von 1308 Ankündigungstexten aus den Veranstaltungsdatenbanken)

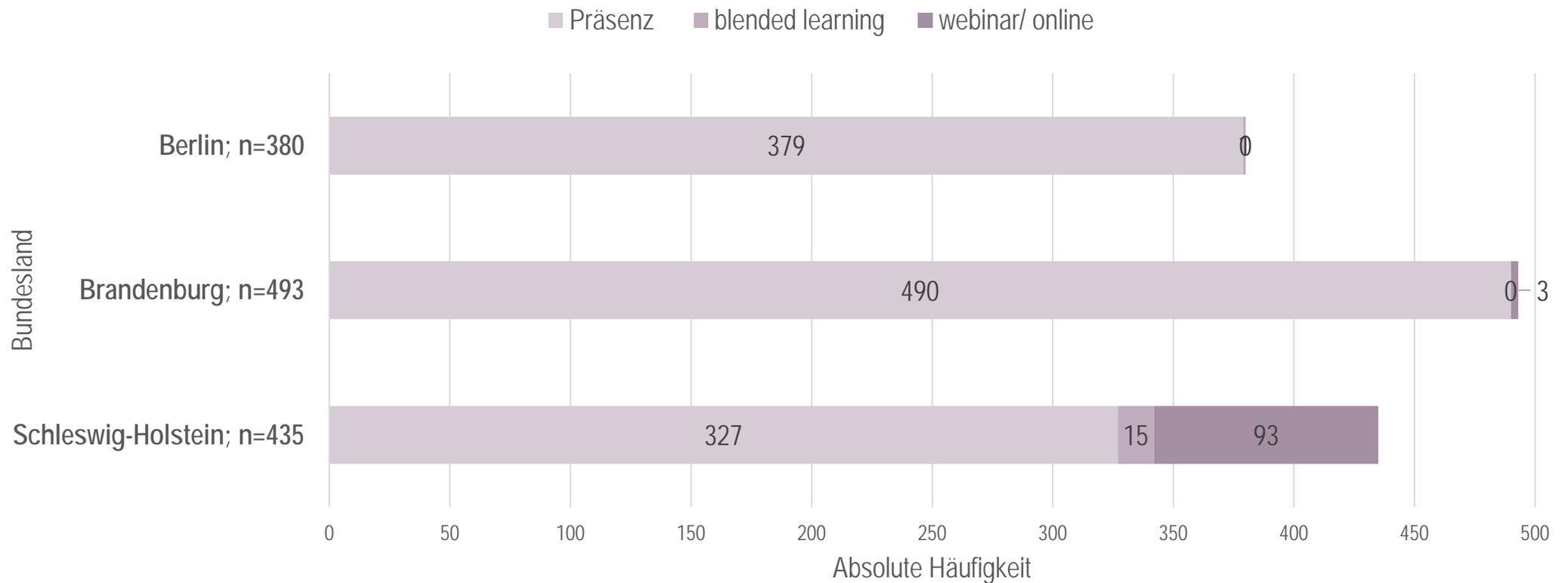


1. Formate in der Lehrkräftefortbildung

Anzahl der Fortbildungsangebote nach Format je Bundesland

Vor Covid 19

B, BB, S-H



(Datengrundlage: Projekt E-Lane, Stichprobe von 1308 Ankündigungstexten aus den Veranstaltungsdatenbanken)



1. Formate in der Lehrkräftefortbildung

Zusammenfassung

- Es überwiegen kurze Fortbildungen im Stunden- oder Tagesformat
- Digitale Formate wurden vor der Covid 19-Pandemie kaum für Fortbildungen genutzt
- Einige Bundesländer hatten vor der Covid 19-Pandemie (deutlich) mehr digitale Formate im Angebot als andere Bundesländer

Qualität des
Fortbildungs-
angebots

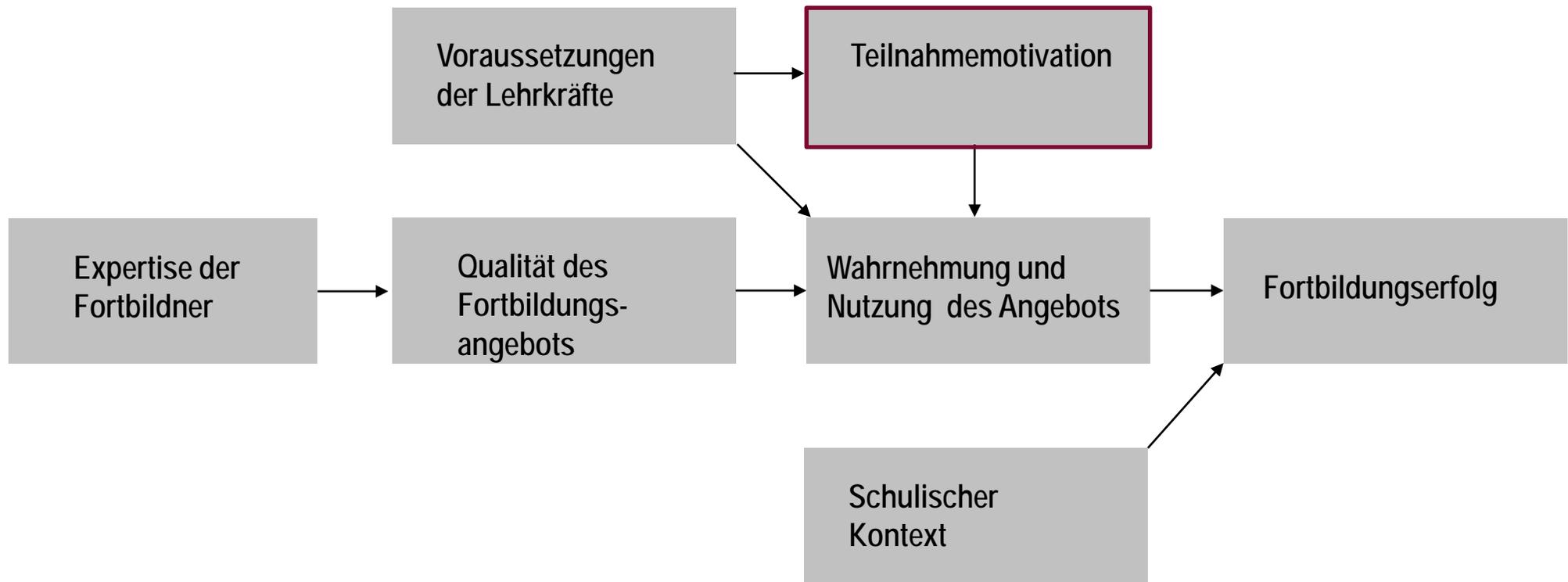


Gliederung

1. Formate in der Lehrkräftefortbildung
 2. Nutzung von Fortbildung
-
3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung
 4. Zusammenfassung und Thesen zur multiprofessionellen Kooperation



2. Nutzung von Fortbildung



(Folie von Richter, 2017, in Anlehnung an Desimone, 2009; Lipowsky et al., 2014)



2. Nutzung von Fortbildung

Fortbildungsmotivation: Gründe für die Fortbildungsteilnahme

1. Persönliches Interesse
2. Karriereorientierung
3. Erweiterung professioneller Kompetenz
4. soziale Interaktion
5. Abwechslung vom Unterricht

(Kao et al., 2011, Rzejak et al., 2014)





2. Nutzung von Fortbildung



Institut zur Qualitätsentwicklung
im Bildungswesen

(auch: Richter, Kleinknecht & Gröschner, 2019, N = 3672 bis 3712 Sek I-Lehrkräfte)

Skala	N (Items)	Beispielitem	M	SD	alpha
1. Persönliches Interesse	3	ich nehme an Fortbildungen teil weil ... ich meine Neugierde gerne befriedige.	3.08	0.59	.68
2. Karriereorientierung	3	ich mich damit für die Übernahme von Funktionsstellen qualifiziere.	1.48	0.66	.83
3. Erweiterung prof. Kompetenz	4	ich etwas für die Verbesserung meiner Unterrichtspraxis lernen möchte.	3.27	0.57	.75
4. Soziale Interaktion	3	ich gerne zusammen mit anderen Lehrkräften lerne.	2.69	0.72	.80
5. Abwechslung von Unterricht	3	ich eine Pause von meiner Routine brauche.	1.43	0.55	.70



2. Nutzung von Fortbildung

Table 3
Results of logistic regressions predicting participation in PD.

Predictors	(A) Participation in PD		
	<i>b</i>	<i>p</i>	<i>OR</i>
Teaching experience	.01	.00	1.01
Teaching load	.04	.01	1.04
Academic track ^a	.09	.10	1.09
Personal interest	-.16	.28	0.85
Occupational promotion	-.03	.72	0.97
Practical enhancement	.38	.00	1.46
Social contact	.22	.06	1.24
Social stimulation	-.06	.44	0.94
<i>Pseudo R</i> ²	.06		
<i>N</i>	3736		

Note. *OR* = Odds ratio.

^a The variable is dummy coded: 1 = academic track, 0 = non-acad

(Richter, Kleinknecht & Gröschner, 2019)

Teaching and Teacher Education 86 (2019) 102929

Contents lists available at ScienceDirect

Teaching and Teacher Education

journal homepage: www.elsevier.com/locate/tate

What motivates teachers to participate in professional development? An empirical investigation of motivational orientations and the uptake of formal learning opportunities

Dirk Richter^{a, *}, Marc Kleinknecht^b, Alexander Gröschner^c

^a University of Potsdam, Germany
^b Leuphana University of Lüneburg, Germany
^c Friedrich Schiller University Jena, Germany

The result of model A predicting the overall participation in PD shows a positive and statistically significant effect for *practical enhancement* ($b = 0.38$, $OR = 1.46$, $p < .01$). This means that an increase in *practical enhancement* by one standard deviation is associated with a 46% increase in the odds of participating in any PD activity. In addition, the control variables teaching experience and



2. Nutzung von Fortbildung

Zusammenfassung:

- Wunsch nach einer Verbesserung der praktischen Tätigkeit als Lehrkraft ist die zentrale Motivation zur Teilnahme an Fortbildungen
- Sie wirkt sich darauf aus, dass Lehrkräfte tatsächlich an Fortbildungen teilnehmen.
- Qualität der Fortbildungsveranstaltungen und grundsätzliches Engagement zudem entscheidend für Teilnahme an Fortbildungen (Richter et al., 2018; zusef. Richter & Richter, 2021)

Teilnahmemotivation

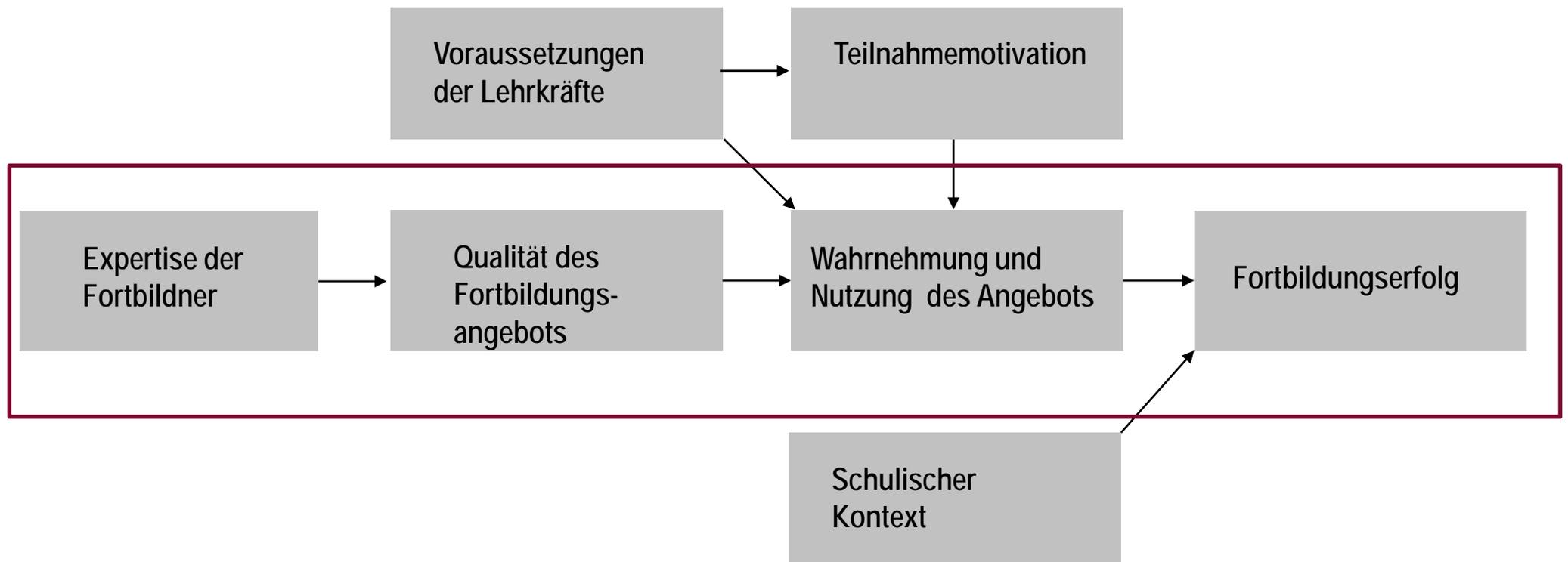


Gliederung

1. Formate in der Lehrkräftefortbildung
 2. Nutzung von Fortbildung
 3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung
-
4. Zusammenfassung und Thesen zur multiprofessionellen Kooperation



3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung



(Folie von Richter, 2017, in Anlehnung an Lipowsky et al., 2014)



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung

Digitale Formate...

- ... ermöglichen neue Perspektiven für der Gestaltung von Lehr-Lernprozessen im Fortbildungskontext (Parsons et al., 2019)
- ... **informelle (!)** virtuelle Zusammenarbeit, die wiederum die individuelle professionelle Entwicklung fördern und den Unterricht von Lehrkräften positiv verändern kann (Conze et al., 2020; Lantz-Andersson et al., 2018)

Evidenz?

- Längere digitale Fortbildungen (4 Wochen bis 2,5 Jahre) sind möglich und führen zu Akzeptanz, Zufriedenheit und höherem Wissen (Bragg et al., 2021)
- Es gibt kaum empirische Daten zur Wirksamkeit von digitalen Fortbildungen, v.a. auf den „höheren“ Wirkebenen (2-4) Ebene (Parsons et al., 2019; auch Capparozza-V22)
- Es fehlen Daten zu Wirkmechanismen: Welche Gestaltungsmerkmale führen zu Fortbildungserfolg?



3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung



© picture alliance / SZ Photo | Alessandra Schellnegger

REINHARD GENZEL

"Suche den Besten in deinem Feld und lerne von dieser Person"

Professor Reinhard Genzel ist Physik-Nobelpreisträger 2020. Was hat seinen Weg an die Spitze der Astrophysik geprägt?

Von **Katrin Schermund** / 20.10.2020

<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/suche-den-besten-in-deinem-feld-und-lerne-von-dieser-person-3195/>



3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung

Entwicklung von Expertise (Berliner, 2004):

Kompetent Handelnde

Bewusste Auswahl von **kontextsensitiven Handlungsentscheidungen**

Fortgeschrittene
Anfänger

Fallbasiertes Wissen durch erste Praxiserfahrungen
Erste Sensibilität für Situationsspezifität

Novize

Theoretisches, aber dekontextualisiertes Wissen in Form von
Regeln und Prinzipien



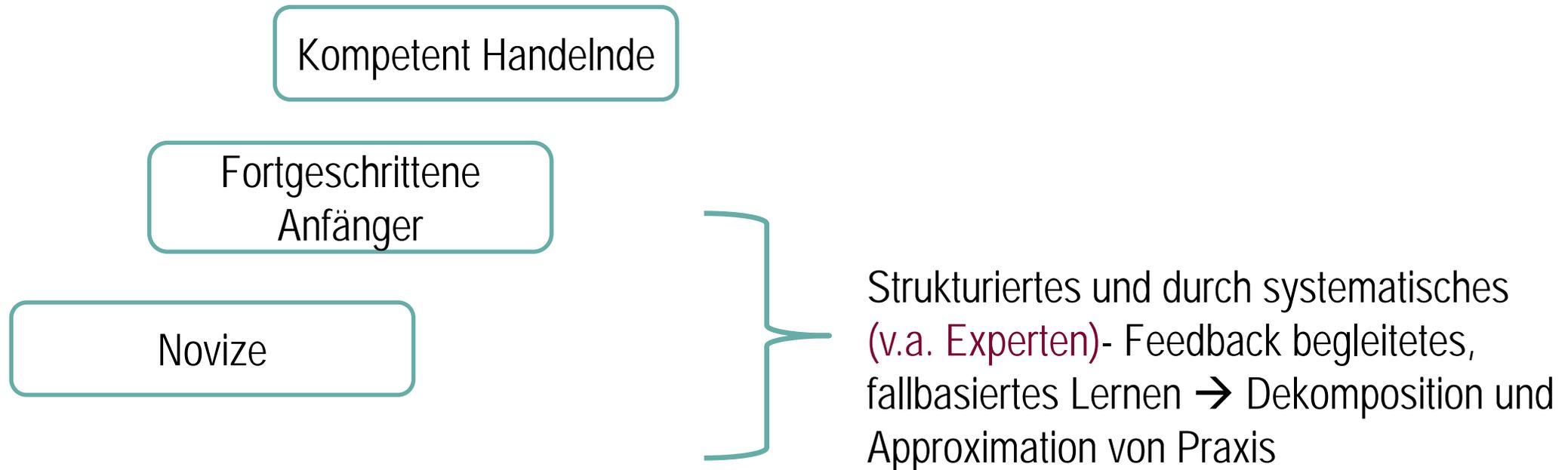
3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung

Effektive Lerngelegenheiten

(Kunter et al., 2011; Grossman et al., 2009)

Reviews zu effektiven Lerngelegenheiten

(u.a. Grossmann et al., 2009; Gläser-Zikuda et al. 2019; Steffenski & Kleinknecht, 2016)





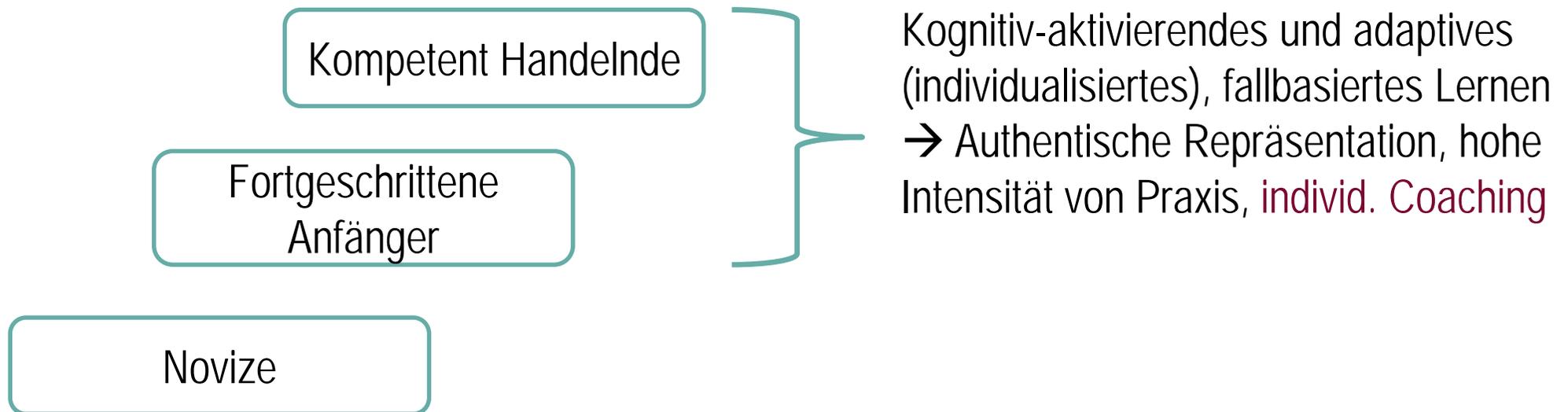
3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung

Effektive Lerngelegenheiten

(Kunter et al., 2011; Grossman et al., 2009)

Reviews zu effektiven Lerngelegenheiten

(u.a. Kennedy, 2016; Timberley et al., 2007; Major, L., & Watson, 2017)





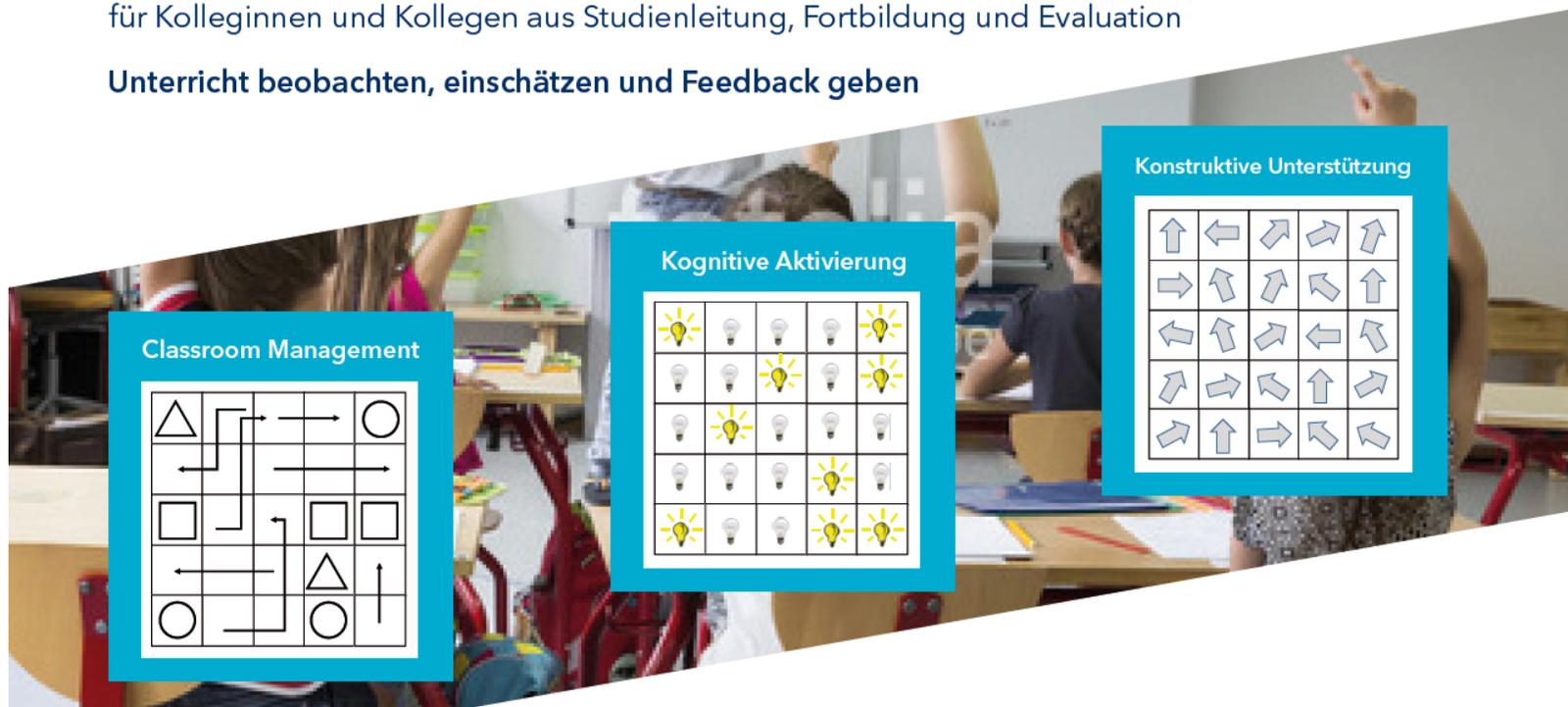
3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung



Ein internes Trainingsprogramm

für Kolleginnen und Kollegen aus Studienleitung, Fortbildung und Evaluation

Unterricht beobachten, einschätzen und Feedback geben





Feedback zum Feedback ein tägliches digitales Workout für Lehrkräfte



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung



- Digitales Fortbildungsangebot in drei Bundesländern mit 30 **Lehrkräften** pro Bundesland
- gesamt $N = 90$
- 30h Fortbildung über 6 Wochen hinweg



BERLIN



BRANDENBURG



SCHLESWIG-HOLSTEIN



Kurzvorstellung Leuphana x +
https://trainer-coaching.edubreak.de/de/course-396861/exercise/1261237/kurzvorstellung



Ausgewählter Kurs / Gruppe

Lehrkräftefortbildung Feedback

Dashboard Aufgaben Videos Beiträge Mitglieder

DE | EN

Kurzvorstellung

Aufgabe

Beschreibung:

Unterricht, Lehrveranstaltungen und auch Fortbildungen leben von Interaktion und gegenseitiger Wahrnehmung der Teilnehmenden. Die Stärken der unmittelbaren Kommunikation in den virtuellen Raum zu übertragen, ist dabei allerdings nicht immer einfach. Voraussetzung für das Entstehen einer vertrauensvollen Atmosphäre, in der sich ein reger Austausch entwickeln kann, ist das gegenseitige Kennenlernen der beteiligten Akteure: Auch oder erst recht als TeilnehmerIn eines Online-Kurses möchte man schließlich wissen, mit wem man es zu tun hat.

Eine asynchrone und trotzdem sehr lebendige Art des Kennenlernens sind kurze Vorstellungsvideos. Dabei geht es weder technisch noch inhaltlich um Profiqualität. Spontane und authentische Aufnahmen (vielleicht sogar aus Ihrem Klassenzimmer oder vom Schulhof ...) sind meist die schönsten! Nur ein kleiner Tipp für ein noch schöneres

Video hochladen

Korrekte
Aufgabenbearbeitung

How to
How to öffnen

edubreak



1
Input zu Feedback



2
Analyse von Feedback „fremder“
Lehrkräfte



3
Probe-Training von
Feedback im Unter-
richt/ kollegialem
Feedback
→ Gemeinsam mit
Tandempartner*in



Ablauf der
Fortbildung

4
Real-Training von Feedback im eigenen
Unterricht mit anschließender
Selbstreflexion



5
Real-Training
kollegiales Feedback
(Feedback zum
Feedback)
→ Gemeinsam mit
Tandempartner*in



Orientiert an erfolgreichen online- und videobasierten Trainings in der Lehrkräfteaus- und -fortbildung:
MyTeaching Partner (Allen et al., 2011; Gregory et al., 2017); **V-Reflect** (Kleinknecht & Gröschner, 2016; Weber et al., 2018; Prilop et al., 2020)



Gliederung

1. Formate in der Lehrkräftefortbildung
 2. Nutzung von Fortbildung
 3. (Digitale) Trainingsformate in der Lehrkräftefortbildung
 4. Zusammenfassung und Thesen zur multiprofessionellen Kooperation
-



4. Zusammenfassung und Thesen

- Welche (digitalen) Formate werden in der Lehrkräftefortbildung angeboten?
- Wie nutzen Lehrkräfte diese Fortbildungen? Was sind ihre Motive zur Teilnahme?
- Wie können digitale Trainingsformate entwickelt und in ihrer Lernwirksamkeit empirisch erforscht werden?





4. Zusammenfassung und Thesen

Bislang zielt die Lehrkräftefortbildung noch wenig auf die Verbesserung der unterrichtlichen Handlungskompetenz (der Kernpraktiken), obwohl sich Lehrkräfte das wünschen.

Trainingsformate erfordern Möglichkeiten der Erprobung, des sofortigen Peer- und Experten-Feedbacks und der Selbstreflexion. Es ist zu erforschen, ob und wie solche Formate auch digital möglich sind.

Wissenschaftler/innen sollten Lehrkräftefortbildner/innen/ „öffentliche“ Fortbildungsinstitute dabei unterstützen, gute (!!!) Trainings auf Basis aktueller Befunde zu konzipieren, zu evaluieren und weiterzuentwickeln.





4. Zusammenfassung und Thesen

Fortbildungsforschung sollte noch intensiviert werden und verschiedene Designs nutzen. Dazu bedarf es Förderprogramme auf Bundes- und Landesebene.

Ko-Konstruktive Zusammenarbeit und berufliche „Misch-Biographien“ in multi-professionellen Teams sind zu etablieren. Ebenso sollten nicht nur formale, sondern auch non-formale und informelle Lerngelegenheiten gemeinsam konzipiert, erprobt und untersucht werden.





Leuphana Universität Lüneburg
Institut für Bildungswissenschaft

Prof. Dr. Marc Kleinknecht

Universitätsallee 1, C1.226

marc.kleinknecht@leuphana.de

<https://www.researchgate.net/profile/Marc-Kleinknecht>