

Ansprüche an die Gestaltung von WB-Angeboten

W&B PH Zug, 14.05.2014 (André Abächerli, Luzia Durrer)

1. Makrodidaktische Ebene

Umfeld: Weiterbildungsplanung der Schule

Weiterbildungsplanung als Teil der Schulsteuerung

- Lokales Weiterbildungskonzept und strategisches Personalmanagement
- Gezielte Ressourcenzuteilung, Transparenz des Organisationswissens
- Schulinterne Weiterbildung im Team: Gestalten, organisieren, entwickeln, evaluieren der eigenen Schule, Schul- und Unterrichtsentwicklung als gemeinsame Aufgabe

Weiterbildungsplanung personen- und unternehmensorientiert

- Eingebettet in individuelle und schulbezogene Ziele und Strategien
- Weiterbildung ins Team und die Schule einbringen: Ressourcen zugänglich machen; Multiplikatoreffekte; Übernahme spezifischer Funktionen, Aufbau von Expertise

Weiterbildung, die in kollaboratives Lernen von Unterrichts- und Schulteams integriert ist, hat grösseres Potential für nachhaltige Wirkung. Mit der Unterstützung des kollegialen Lernens wird die Problemlösefähigkeit im System gestärkt. Unterrichtsentwicklung ist eng mit Personalentwicklung verbunden, die längerfristig geplant und umgesetzt wird.

Umfeld: Programmplanung des WB-Anbieters

Weiterbildungsplanung als Teil der Schulentwicklung

- Weiterbildungen orientieren sich an den Berufsbiografien und dienen der schulischen Personalentwicklung; sie sollen aber auch die Umsetzung bildungspolitischer, fachlicher, didaktischer und organisationaler Innovationen für eine qualitative und nachhaltige Unterrichts- und Schulentwicklung systematisch unterstützen.

Weiterbildungsplanung als Teil der Professionalität¹

- Weiterbildungsanbieter sind herausgefordert, systematisch aufbauende Weiterbildungsangebote zu konzipieren, die eine Schwerpunktbildung und zunehmende Kompetenzerweiterung im Sinne einer Progression von Kenntnissen, Fertigkeiten und professionellen Orientierungen ermöglichen.
- Weiterbildungsleitende müssen das in der Ausbildung und vor allem „on the job“ differenzierte und differierende Vorwissen der Teilnehmenden, d.h. ihr Erfahrungswissen aus der je persönlichen schulischen Praxis, einfordern und als reflexives Element in die Weiterbildung einbeziehen.

¹ Die „Logik“ des Lernens in der Ausbildung und in der Weiterbildung unterscheiden sich in den Möglichkeiten der Aktivierung und der Integration der Vorerfahrung: Während zu Beginn der Ausbildung bei der Bearbeitung formellen Berufswissens nicht oder nur sehr eingeschränkt auf persönliches Berufswissen Bezug genommen werden kann, ist dies in der Weiterbildung anders. Die Fülle an persönlichem Erfahrungswissen (Praxiserfahrung) ist in der Weiterbildung ein grosses Potenzial für die Reflexion und Bewusstwerdung der Lernerfahrung mit Hilfe von Modellen, Theorien, aggregiertem formalem Berufswissen oder wissenschaftlichem Wissen. (Abächerli & Durrer 2014)

Die Anforderung zur Nachhaltigkeit eines kompetenzorientierten Lernens ist eher einzulösen, wenn zusammenhängende und ineinandergreifende Konzeptionen/Planungen bestehen. Dadurch können Verknüpfungen besser erkannt werden.

Weiterbildung ist Teil des nachhaltigen Lernens, d.h. sie ist eingebettet in temporale, graduelle und strukturelle Dimensionen formalen und informellen Lernens (vgl. Schüssler 2007, Abb. Mehrdimensionalität nachhaltigen Lernens).

2. Mikrodidaktische Ebene

Lerntheoretische Ansprüche (Orientierung an Lernprozessen)

- Orientierung an Vorwissen und Verstehen
- Verschränkung von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen
- Mehrdimensionalität des Lernens
- Orientierung an Kompetenzen und deren Entwicklung

Theorien und empirische Befunde zu wirksamer Weiterbildung zeigen, dass wirksame Weiterbildung von folgenden Aspekten geprägt ist (vgl. Herzog, 2009; Lipowsky & Rzejak 2012):

- *Theoretische Auseinandersetzungen und fallbasierte Reflexion sind eng aufeinander bezogen und orientieren sich an der Alltagsrelevanz von Lehrpersonen.*
- *Wirksame Weiterbildung zeichnet sich insbesondere durch Kontinuität und Ausdauer in der Auseinandersetzung mit ausgewählten Themen aus.*
- *Es gibt nicht die wirksame Weiterbildungsform. Die Weiterbildung wird ihre Wirksamkeit erst dann erhöhen, wenn es ihr gelingt, verschiedene Formen von Weiterbildung (Kursbesuche, Praxisgruppen, Hospitationen) und Beratungen zueinander in Beziehung zu setzen.*
- *Feedback an die Lehrperson: Damit eine Entwicklung des Lehrerhandelns stattfindet und gesteuert werden kann, erscheinen Reflexion und Rückmeldungen, zum Beispiel in Form eines Coachings, notwendig. Ebenso bedeutsam ist das schulische Umfeld, das heisst das Feedback und die Unterstützung des Kollegiums und der Schulleitung.*

Curriculare Ansprüche (Relevanz der Lerninhalte)

- Aktualität und Relevanz der ausgewählten Lerninhalte (Bezug zu Schulentwicklung, Professionalität, fachdidaktischem Wissen)
- Transfervorbereitende und -unterstützende Massnahmen
- Einbezug von Aktualitäten und spezifischen Bedürfnissen der Gruppe
- Theoretische Auseinandersetzungen und fallbasierte Reflexion sind eng aufeinander bezogen und orientieren sich an der Alltagsrelevanz von Lehrpersonen.

Methodische Ansprüche (erwachsenendidaktische Gestaltungsprinzipien)

- Einbringen von Expertenwissen, Auseinandersetzung mit ausgewählten Theorien
- Vielfältige Lernarrangements und -anlässe
- Einbezug der Erfahrungen der Teilnehmenden: Lernen voneinander
- Reflexion (Subjektive Theorien, Erfahrungen) und Feedback

Organisatorische Ansprüche (funktionale Organisation)

- Gute Erreichbarkeit des Kursortes
- Treffende Kurszeiten
- Angemessene Kursräumlichkeiten
- Kundenorientierte und effiziente Kursadministration: Anmeldung, Einladung, Informationen, Unterlagen

Personelle Ansprüche (Qualifikation der Kursleitenden)

- Fachliche Qualifikation: Theorie- und Praxiswissen
- Erfahrungshintergrund: zielstufenbezug
- Andragogische Kompetenzen: erwachsenenbildnerische Qualifikation

Ansprüche an die Kommunikation

- Informative Kursausschreibung: verständlich, prägnant, ansprechend und differenziert (Ziele, Inhalte, Arbeitsweise, Transfer)

Literatur

Herzog, Silvio: Weiterbildung und Unterrichtsentwicklung. Zur Gestaltung einer komplexen Beziehung - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 27 (2009) 3, S. 385-394.

Lipowsky, Frank & Rzejak, Daniela (2012). Lehrerinnen und Lehrer als Lerner – Wann gelingt der Rollentausch? Merkmale und Wirkungen wirksamer Lehrerfortbildungen. Schulpädagogik heute, 5 (3), S. 1–17.

Schüssler, Ingeborg (2007). Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Theoretische und empirische Analysen zum nachhaltigen Lernen von Erwachsenen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.