

# Organisation und Qualität der Lehrerfort- und -weiterbildung in Sachsen-Anhalt

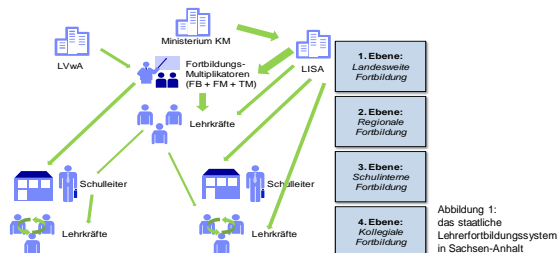
## Ziele

Die zentralen Ziele der Expertise sind:

1. **Bestandsaufnahme** zur Organisation und Qualität der Lehrerfort- und -weiterbildung (qualitätssichernder Zugang),
2. **Empfehlungen** für die Weiterentwicklung des Systems (qualitätsentwickelnder Zugang) sowie die Untersuchung der Organisation und Steuerung, Qualität, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit aus der Perspektive relevanter Akteure.

## Hintergrund

Das staatliche System der Lehrerfortbildung umfasst vier Ebenen und bezieht als Multiplikatorensystem verschiedene Akteure in die Organisation und Durchführung ein. Auf der ersten Ebene werden die Multiplikatoren qualifiziert, die auf der zweiten Ebene die Lehrkräfte fortbilden. Schulinterne Fortbildung findet auf der dritten Ebene statt, der kollegiale Austausch bildet Ebene 4. Abbildung 1 verdeutlicht, dass derzeit eine starke „top-down“-Steuerung betrieben wird; Feedbackmechanismen, welche den „bottom-up“-Ansatz unterstützen, fehlen.



## Methodik/ Vorgehen

### 1. Bestandsaufnahme

#### Qualitative Phase:

##### Dokumentenanalyse

Es wurden zentrale Dokumente zur Bestandsaufnahme und Entwicklung des Leitfadens für die Interviewgespräche untersucht.

##### Interviewphase

Mit Hilfe von über 20 Interviews wurden Einschätzungen zu den Themen Steuerung, Organisation und Zusammenarbeit zwischen den Akteuren abgefragt.

#### Quantitative Phase:

##### Teilnehmer-Informationen-System (TIS)

Datenauswertung zu Veranstaltungen der letzten fünf Jahre

##### Veranstaltungsevaluation (VE)

Befragung zu konkreten Veranstaltungen in definiertem Zeitraum

##### Gesamtbefragung (GB)

Befragung aller Lehrkräfte bzgl. allgemeiner Einschätzungen zur Fortbildung in den letzten zwei Jahren

##### Mitarbeitendenbefragung am LISA

Befragung der LISA-Mitarbeiter zur Organisation von Fortbildung

### 2. Empfehlungen

Neben wissenschaftsbasierten Leitideen und zentralen Empfehlungen aufgrund der aktuellen internationalen Forschungslage wurden konkrete Empfehlungen anhand der Ergebnisanalyse entwickelt in Zusammenarbeit mit einer Expertengruppe, die aus Vertretern des ministeriellen Fachreferats, des LISA, der Multiplikatoren sowie Schulleitungen und Lehrkräften bestand.

## Veranstaltungsevaluation: Ein exemplarisches Beispiel

Die allgemeine Einschätzung der Veranstaltungen direkt im Anschluss an die Maßnahme ergibt ein durchweg positives Bild. Interessant ist aber, dass einige Teilnehmende, die die Veranstaltung positiv einschätzten, diese trotzdem nicht weiterempfehlen würden. Auch das Verhältnis von Aufwand und Nutzen scheint trotz der recht hohen Zufriedenheit für einige Teilnehmende nicht immer ausgewogen.

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

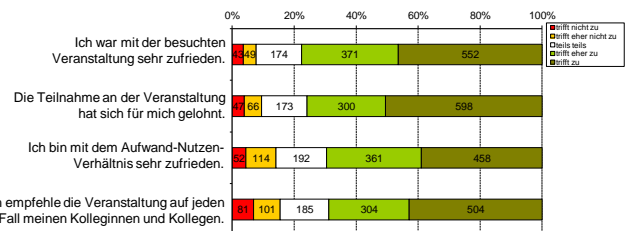


Abbildung 2: Allgemeine Einschätzung der Veranstaltung

## Gesamtbefragung: Ein exemplarisches Beispiel

Es zeigt sich eine Präferenz für Multiplikatoren, ihnen wird vermutlich eine besondere Schulnähe und unterrichtsnahe Fachkompetenz zugetraut. „Universitätsvertreter“ liegen auf Platz 2 mit über der Hälfte an positiver Zustimmung. Platz 3 teilen sich die Referenten aus der Wirtschaft und aus dem LISA.

Grundsätzlich würde ich mir als Referentin/Referent für eine Fortbildungsveranstaltung wünschen...

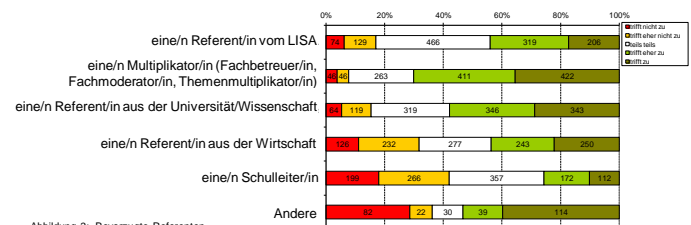


Abbildung 3: Bevorzugte Referenten

Die Befragten wünschen sich das LISA als Organisator, aber die Veranstaltungen sollen regional durch Multiplikatoren durchgeführt werden.

## Mitarbeitendenbefragung am LISA: Exemplarische Auszüge aus den offenen Angaben

**Planung & Organisation:** „Das Ministerium, das LVwA und das LISA müssen mit(!)einander arbeiten!“

**Formate & Inhalte:** „Als Maxime sollte ‚Klasse‘ statt ‚Masse‘ avisiert werden.“

**Personalpolitik:** „Die Stärken der einzelnen Mitarbeiter sollten gezielt genutzt, gebündelt und zur Grundlage effektiverer Arbeit des gesamten Instituts gemacht werden.“

**Bürokratie & Verwaltung:** „Ich wünsche mir, dass das Institut wieder vom Kopf auf die Füße gestellt wird, d. h. Inhalte und Qualität das Geschehen und Abläufe diktieren und nicht die Verwaltung alles dominiert.“

**Arbeitsklima:** Nötig ist ein „offenes Ohr für die Bedenken, Einwände und Hinweise der „kleinen“ Mitarbeiter...“.

**Austausch & Kommunikation:** „Gegenseitige Blockaden (zwischen Fachbereichen, Institutionen) aufgrund persönlicher Befindlichkeiten müssten aufhören.“

**Eigenverantwortung:** „Mehr Flexibilität in der eigenverantwortlichen Gestaltung des Arbeitsbereiches, mehr Mut zur Innovation.“