

Gießener Beiträge zur Bildungsforschung

Bianka Kaufmann & Ilka Benner

Wie kommt der Köder zum Fisch?
Ergebnisse einer regionalen
Bedarfsanalyse zur Lehrkräftefortbildung

Heft Nr. 26, September 2021

Gießener Beiträge zur Bildungsforschung

Bianka Kaufmann & Ilka Benner

Wie kommt der Köder zum Fisch?
Ergebnisse einer regionalen
Bedarfsanalyse zur Lehrkräftefortbildung

Heft Nr. 26, September 2021

Die Autorinnen tragen die Verantwortung für den Inhalt.

Impressum:

Herausgeber:

Prof. Dr. Claudia von Aufschnaiter, Prof. Dr. Thomas Brüsemeister, PD Dr. Sebastian Dippelhofer, Prof. Dr. Marianne Friese, Prof. Dr. Sabine Maschke, Prof. Dr. Ingrid Miethe, Prof. Dr. Vadim Oswald, Dr. Alexander Schnarr, Prof. Dr. Ludwig Stecher

Geschäftsführende Herausgeber:

PD Dr. Sebastian Dippelhofer
Institut für Erziehungswissenschaft
Empirische Bildungsforschung
Karl-Glöckner-Straße 21B
35394 Gießen

E-Mail: Sebastian.Dippelhofer@erziehung.uni-giessen.de

Dr. Alexander Schnarr
Institut für Erziehungswissenschaft
Erziehungswissenschaft Fachgebiet Berufspädagogik/Arbeitslehre
Karl-Glöckner-Straße 21B
35394 Gießen

E-Mail: Alexander.Schnarr@erziehung.uni-giessen.de

Sämtliche Rechte verbleiben bei den Autoren.

Auflage: 50

ISSN: 2194-3729 (Internet)

Online verfügbar in der Giessener Elektronischen Bibliothek:

URN: urn:nbn:de:hebis:26-opus-162108

URL: <http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2021/16210/>



Dieses Werk bzw. Inhalt steht unter einer [Creative Commons Namensnennung-NichtKommerziell-KeineBearbeitung 3.0 Deutschland Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/).

Inhaltsverzeichnis

1	Bezugsrahmen der Untersuchung	7
2	Theoretischer Hintergrund und Stand der Forschung	10
3	Erhebungsinstrument, Stichprobe und Feldphase	13
4	Die Befragten im Portrait	15
5	Fortbildungsverhalten	17
6	Fortbildungsbedarf	24
6.1	Organisatorische und zeitliche Erwartungen	24
6.2	Inhaltlich-konzeptionelle Erwartungen	28
7	Bilanz und Schlussfolgerungen	33
	Literatur	36
	Anhang	38

1 Bezugsrahmen der Untersuchung

Ausgehend von der Befundlage, dass für die Konzeption von Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte in der Region Mittelhessen eine empirische Basis fehlt, wurde die hier dargestellte regionale Bedarfserhebung zur Lehrkräftefortbildung durchgeführt. Diese Analyse wurde von Mitarbeitenden des Strukturentwicklungsprojektes „Gießener Offensive Lehrerbildung (GOL)“ in Kooperation mit dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis (Gi/VB) konzipiert.¹ Die GOL wird gefördert durch das BMBF-Programm „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ (QLB) und verfolgt die Zielsetzung der Sicherung und Entwicklung der Qualität der Lehrkräftebildung an der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU Gießen).

Abgeleitet von der besonderen Verantwortung von Lehrkräften für die bestmögliche Förderung aller Kinder und Jugendlichen in der Schule, ungeachtet sozialer Kriterien wie Geschlecht, Behinderung, sozialer Herkunft und Migrationshintergrund, legt die GOL ihren Arbeits- und Forschungsschwerpunkt auf die Professionalisierung von Lehramtsstudierenden sowie Lehrerinnen und Lehrern. Zur angemessenen Bearbeitung dieser Verantwortung benötigen (angehende) Lehrkräfte Wissen, Können und entsprechende pädagogische Haltungen, insbesondere reflexive Kompetenzen (vgl. Justus-Liebig-Universität, o. J., S. 2). Um für die konzeptionelle Arbeit in den Maßnahmen und der Professionalisierungsforschung der Teilprojekte diese übergeordneten Zielsetzungen zu verankern, hat sich die GOL zwei Leitlinien gegeben, denen sie die einzelnen Maßnahmen zuordnet: 1. „Auf die Lehrkraft kommt es an“ und 2. „Auf die Uni kommt es an“. Für die Leitlinie „Auf die Lehrkraft kommt es an“ sind sowohl die Ausrichtung des Kompetenzprofils auf Bildungsbeteiligung als auch das Leitbild des Reflective Practitioners zentral. Innerhalb der Leitlinie „Auf die Uni kommt es an“ werden Professionalisierungsprozesse an der Hochschule angestoßen, begleitet und weiterentwickelt. Dies beinhaltet sowohl die Qualitätssicherung in der Lehr-Lernkultur in Anlehnung an das Leitbild des Reflective Practitioner als auch die Verantwortungsübernahme für die Vernetzung der ersten beiden Phasen und nicht zuletzt die Fortbildung berufserfahrener Lehrkräfte in der so genannten dritten Phase der Lehrkräftebildung. Die GOL legt ihrer Arbeit die Überzeugung zugrunde, dass die Qualität des universitären Lernens und der Studienerfolg stark von Studienbedingungen, Lernanlässen sowie der Professionalität der universitär Lehrenden

¹ Die Gießener Offensive Lehrerbildung wird im Rahmen der gemeinsamen „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01JA1629 & 01JA1929 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

(Inspiration, Anleitung, Unterstützung und Beratung der Studierenden) abhängt (vgl. Stecher 2018, S. 4).

Ausgehend von einem un abgeschlossenen Prozess der Professionalisierung von Lehrkräften, der mit dem Studium beginnt, während des Vorbereitungsdienstes fortgeführt und in der Praxis der Einzelschule stetig weiterentwickelt wird (vgl. Hippel 2011, S. 249; Göb 2017, S. 21), hat die GOL das Maßnahmenpaket der Fort- und Weiterbildung etabliert und der Leitlinie „Auf die Uni kommt es an“ zugeordnet. Hier wurde insbesondere in der Einzelmaßnahme „Aktuelle Aspekte der Schul- und Unterrichtsentwicklung“ die Professionalisierung von Lehrkräften im Beruf in der dritten Phase der Lehrkräftebildung in den Blick genommen. Vor dem Hintergrund, dass Fortbildung notwendig ist für den weiteren Aufbau, die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Professionalität von Lehrkräften, wurden hier eigene Fortbildungsangebote konzipiert und durchgeführt sowie fortbildungsbezogene Forschung angestoßen. Mit dem Wissen, dass die Fortbildungsteilnahme von Lehrkräften neben den individuellen Merkmalen der Lehrenden einen großen Einfluss auf den Erfolg von Lern- und Bildungsprozessen der Schülerinnen und Schüler hat – weit vor strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen (vgl. Schrader, Anders & Richter 2019, S. 775) – und dass qualitativ hochwertige Fortbildungsangebote als Professionalisierung erfahrener Lehrkräfte zur Erreichung des Ziels bestmögliche Bildung für alle Schüler und Schülerinnen beitragen können, nahmen die Maßnahmen „Aktuelle Aspekte der Schul- und Unterrichtsforschung“ sowie „Evaluation“ die Teilnahme von Lehrkräften an Fort- und Weiterbildungsangeboten genauer in den Blick.

Dieser inhaltliche Fokus der GOL im Hinblick auf Fort- und Weiterbildungsteilnahme fand seine Entsprechung in einem vom Schulamt Gi/VB artikulierten Interesse an einer regionalen Bedarfserhebung zur Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften. Ebenfalls bestand in der GOL von Beginn an ein großes Bestreben zur Vernetzung mit den Ausbildungsinstitutionen der zweiten Phase sowie der Schulaufsicht. Aus dieser Initiative und den gleichlautenden Interessen beider Institutionen heraus, entstand zunächst eine enge kooperative Struktur zwischen der Koordination der GOL sowie dem Staatlichen Schulamt Gi/VB und auf dieser Basis die Idee einer gemeinsamen Konzeption zur Bedarfserhebung im Bereich Lehrkräftefort- und -weiterbildung.

Auf dem programmbegleitenden Workshop der Qualitätsoffensive Lehrerbildung (QLB): „Wieviel Wissenschaft braucht die Lehrerfortbildung?“ 2017 in Kassel gestalteten die GOL, das Staatliche Schulamt Gi/VB sowie die Hessische Lehrkräfteakademie dann

eine gemeinsame Arbeitsgruppe unter dem Titel „Wie kommt der Köder zum Fisch? Bedarfsanalyse für die Lehrerfortbildungen – Zielsetzung, Fragestellungen und Umsetzungsmöglichkeiten“, ausgerichtet von Dr. Ilka Benner und Prof. Dr. Jochen Wissinger (Gießener Offensive Lehrerbildung), Stephanie Reeg (Staatliches Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis) sowie Hartmut Hasenkamp (Hessische Lehrkräfteakademie). Hier wurde das Vorhaben einer Bedarfsanalyse der GOL in Kooperation mit dem Staatlichen Schulamt diskutiert, mit deren Hilfe ein evidenzbasiertes und am tatsächlichen Bedarf orientiertes Fortbildungsangebot in der Region entstehen kann.

Die Diskussion innerhalb der Arbeitsgruppe erfolgte anhand des im Rahmen des Gesamtworkshops vorgegebenen Zitats: „Schließlich ist noch der für die Entwicklung entsprechender Angebote unzureichende Forschungsstand über die Bildungsbedarfe von Lehrkräften in verschiedenen Bereichen (z. B. Umgang mit Heterogenität, Medienpädagogik etc.) herausfordernd“. Zunächst wurden die beiden Ebenen diskutiert, die dieses Zitat beinhaltet: Einerseits wird Forschung zum Fortbildungsbedarf von Lehrkräften gefordert, andererseits die bedarfsgerechte Angebotsentwicklung thematisiert. Dabei wurden sowohl Befragungen von Lehrkräften, von Schulleitungen, von Novizinnen und Novizen im Lehrberuf (über die Begleitung der Berufseinstiegsphase) als auch die Gegenüberstellung von Lehrkräftefortbildungen im ländlichen und städtischen Raum als mögliche Zielsetzungen von Bedarfsanalysen diskutiert. Im weiteren Verlauf wurden insbesondere die Rahmenbedingungen von Fortbildungen (z. B. fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen) als Probleme identifiziert. Als Ergebnis der Arbeitsgruppe kann herausgestellt werden, dass eine Bedarfsanalyse auch wegen der ressourcenbezogenen Herausforderungen als notwendig erachtet wird, um zielgerichtet auf persönliche, gesellschaftlich akute und eher schulentwicklungsbezogene, langfristige Bedarfe von Schulen und Lehrkräften in der Angebotsentwicklung eingehen zu können.

Mit dem auf Basis der Arbeitsgruppenergebnisse gemeinsam entwickelten Fragebogen „Wo sehen Sie Leuchttürme und Herausforderungen in Ihrem Lehrberuf? Bedarfserhebung der Lehrkräftefortbildung im Landkreis Gießen und im Landkreis Vogelsberg“ wurde die Zielsetzung verfolgt, aktive Lehrkräfte zu befragen und die regionalen Bedarfe an Fortbildungen/Weiterbildungen zu erörtern. Des Weiteren war es ein Anliegen der Gießener Offensive Lehrerbildung, durch diesen Fragebogen alle Bedarfe rund um Fortbildungen zu erheben und im Spezifischen die wichtigsten thematischen Schwerpunkte der Fortbildungen, die besonders gefragten Methoden und die Fächer, in denen Defizite herrschen, herauszuarbeiten. Auch sollte ein Ziel der Befragung sein, Kenntnisse über

bevorzugte Formate der Weiterbildungen und die bisherige Fortbildungsstruktur zu erlangen.

Im Folgenden wird der theoretische Rahmen und der Stand der Forschung, der insbesondere für die Konzeption des Fragebogens relevant war, kurz skizziert sowie auf das Erhebungsinstrument, die Stichprobe und die Feldphase näher eingegangen. Daran knüpft die Darstellung der Ergebnisse an. Nach einer Beschreibung der Befragten anhand ihrer soziodemografischen und berufsbezogenen Merkmale, werden Ergebnisse zum Fortbildungsverhalten und zum Fortbildungsbedarf vorgestellt. Der Bericht schließt mit einer Diskussion der Ergebnisse.

2 Theoretischer Hintergrund und Stand der Forschung

Auf Basis der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Wie kommt der Köder zum Fisch?“ des QLB-Workshops in Kassel wurde eine regionale Bedarfserhebung konzipiert, mit welcher ein Beitrag zur empirischen Fundierung der Professionalisierungsbestrebungen in der dritten Phase der Lehrkräftebildung (Fort- und Weiterbildung) geleistet werden sollte. Die Konzeption der Bedarfserhebung integriert dabei die Erkenntnis, dass Lehrkräfte im Sinne des beruflichen Kernauftrags den Unterricht im Bewusstsein der gesellschaftlichen Eingebundenheit konstruieren. Mithilfe eines Fortbildungskonzeptes, welches die von Lehrkräften geäußerten Bedarfe vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen aufnimmt, sollen diese für die Aufgabe professionalisiert werden, den Unterricht als Medium von Bildung und Erziehung der Schülerinnen und Schüler zur Bearbeitung der dargestellten gesellschaftlichen Herausforderungen besser nutzen können (vgl. Del Carlo, Hinkhouse & Isbell 2010, S. 67; Terhart 2011, S. 2016).

Im Professionalisierungsprozess kommen sowohl einer theoretisch und empirisch gesicherten Wissensbasis als auch der Reflexivität des eigenen Handelns als Lehrerin bzw. Lehrer unter Einbezug der Wissensbasis zentrale Stellenwerte zu. Ausgangspunkt von Professionalisierung ist in diesem Verständnis die Unbestimmtheit der Unterrichtssituation aufgrund der Beteiligung unterschiedlicher Erwartungen und Personen mit ihren (Inter-)Aktionen (vgl. Tenorth 2006, S. 587). Weil die professionelle pädagogische Praxis derart variations- und zuweilen problemreich ist, dass ein wissenschaftliches Studium mit pädagogischer Ausbildung in der zweiten Phase nicht adäquat darauf vorbereiten kann (vgl. Schön 1987, S. 10f; Roters 2012, S. 105ff.), kommt es der dritten Phase zu, die vor Ort in der Einzelschule oder sogar in der spezifischen Unterrichtssituation vorge-

fundene Praxis wissenschaftlich rückgebunden zu bearbeiten und den Prozess der weiteren Professionalisierung im Beruf zu begleiten. Wesentliche Ziele von Fortbildung sind dabei die Etablierung eines fruchtbaren Austausches unter den Teilnehmenden, um diejenigen Fälle zu reflektieren, die zu Irritationen und Problemen in der eigenen Praxis der Teilnehmenden führen, sowie die argumentative Stärkung der teilnehmenden Lehrkräfte in ihren Entscheidungsprozessen und Handlungen, damit Unsicherheiten bezüglich des Fallverstehens und der entsprechenden Handlung beleuchtet und gemildert werden können (vgl. Pasternack et al. 2017, S. 226f.). Diese Ausgangslage nimmt die Bedarfsanalyse auf, indem sie die Bedarfe zur individuell geäußerten Praxis in der Region und der Einzelschule erhebt.

In Bezug auf die Vorgänge innerhalb der Fortbildungsangebote jedoch herrscht noch weitgehend Unklarheit: die theoretischen Modelle für das Lernen von Lehrpersonen befinden sich noch in der Entwicklung (vgl. Koch 2016, S. 12f.). Zur Entwicklung einer tragfähigen Theorie des Lernens von Lehrpersonen bedarf es nicht nur der Berücksichtigung der Lernvoraussetzungen und Lernprozesse von Lehrpersonen, sondern auch der Konstruktion einer analytischen Verbindung zum Lernen der Schülerinnen und Schüler. Diesbezüglich identifizierte Lipowsky (2009) Einflussfaktoren für die unterrichtliche Nutzung des in einer Fortbildung Gelernten in strukturellen Merkmalen des Fortbildungsangebotes, den Bedingungen des Schulumfeldes sowie den Voraussetzungen der teilnehmenden Lehrpersonen (S. 35ff.). Es bleibt ein Desiderat in der Fortbildungsforschung, weiterführende Gelingensbedingungen zur Weiterentwicklung von Unterricht zu erkennen (vgl. Lipowsky 2009, S. 356f; Koch 2016, S. 25ff.). Hier knüpft die regionale Bedarfs-erhebung an: Um den Professionalisierungsprozess der Lehrkräfte in der dritten Phase vertiefend beleuchten zu können, bedarf es über die Darstellung der Einflussfaktoren für die unterrichtliche Nutzung des Gelernten hinaus der Untersuchung des Fortbildungsverhaltens von Lehrkräften in allen pädagogischen Bereichen, da bislang wenig belastbare empirische Daten zur Fortbildungsbeteiligung existieren, und eines empirisch fundierten Vergleichs zwischen den unterschiedlichen Bereichen. Insbesondere fehlen bislang Untersuchungen zu den Motiven, Barrieren und Fortbildungsinteressen der pädagogischen Akteure (vgl. Hippel 2011, S. 260). Auch dieses Desiderat nimmt die Bedarfsanalyse in ihrer Konzeption auf.

Die Studie von Cramer, Johannmeyer und Drahmman (2019) gibt einen differenzierten Einblick in Angebotsstrukturen, Angebotsgestaltung und Bedarfe der Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Fortbildung im Bundesland Baden-Württemberg. Dazu wurden in drei Teilprojekten erstens die Sicht der verantwortlichen Akteure auf das Fortbildungsangebot mit-

tels halbstandardisierter Interviews erhoben, zweitens kriteriengeleitet die Angebotsstruktur des gesamten Fortbildungsangebots eines Jahres analysiert und drittens 865 Fortbildungsteilnehmende einer standardisierten Befragung zu ihrer Teilnahmemotivation, dem wahrgenommenen Nutzen für den Beruf sowie zur Zufriedenheit mit dem konkreten Fortbildungsangebot unterzogen (vgl. Cramer, Johannmeyer & Drahm 2019, S. 9). Eine derart umfassende Sicht gibt die vorliegende Bedarfserhebung nicht, da sie ausschließlich die Region des Schulamtsbezirks Gießen-Vogelsbergkreis beleuchtet. Sie verzichtet auf Interviews, sondern stützt sich ausschließlich auf das standardisierte Erhebungsinstrument. Im April 2019 wurde die Bedarfserhebung um eine Analyse des Fortbildungsangebots des Jahres 2016 ergänzt, um die Passung zwischen Bedarf und Angebot detaillierter betrachten zu können. Eine Publikation der Ergebnisse der Angebotsanalyse wird aktuell vorbereitet. Erste Ergebnisse zum Passungsverhältnis von Bedarf und Angebot wurden Ende 2020 veröffentlicht (Benner & Kaufmann 2020).

In einer quantitativen Analyse nehmen Richter, Engelbert, Weirich und Pant (2013) das Fortbildungsverhalten von Lehrkräften in den Blick. Sie untersuchen 2076 Lehrkräfte der Fächer Deutsch und Englisch im Rahmen des IQB-Ländervergleichs Sprachen im Jahr 2009. In ihrer Studie gruppieren sie die teilnehmenden Lehrkräfte, unterschieden nach inhaltlichen Schwerpunkten und Teilnahmeaktivität: Lehrkräfte, die Fortbildungen zu allen erfragten Themen besuchten, Lehrkräfte, die themenspezifisch wählten (fachlich, pädagogisch, methodisch) und Lehrkräfte, die keine Fortbildungen besuchten. Die Ergebnisse hinsichtlich der Gruppenunterschiede verweisen auf Aspekte der wahrgenommenen Professionalität der befragten Lehrkräfte. Gruppenunterschiede korrelieren unter anderem mit der Schulform und der wahrgenommenen Selbstwirksamkeit, wobei Lehrkräfte, die keine Fortbildungsteilnahme verzeichnen, über nur geringe Selbstwirksamkeitseinschätzungen verfügen. Die Lehrkräfte dieses Profils kooperieren ebenfalls wenig in ihrem Fachkollegium (vgl. Richter et al. 2013, S. 202). Jedoch, so fordern die Autorin und Autoren dieser Studie, sollte nicht nur die Quantität der Fortbildungsnutzung in den Blick genommen werden, sondern auch didaktische oder strukturelle Merkmale der Veranstaltungen, da allein die Angaben über die Nutzung von Fortbildungen keine Rückschlüsse auf den Erwerb professioneller Kompetenz oder Veränderungen in der Unterrichtspraxis zulassen. Das Fortbildungsverhalten von Lehrkräften sollte zudem fächerübergreifend betrachtet werden (vgl. ebd.), auch vor dem Hintergrund, dass die mangelnde Passung von Fortbildungsbedarf und -angebot ein Hemmnis für die Teilnahme darstellt (vgl. Richter 2012, S. 251). Die vorliegende Bedarfserhebung nimmt diese Forderung auf, indem sie den Bedarf nach Fortbildungen auch bezüglich zeitlicher und organisatorischer Aspekte erhebt.

Die Lehrkräftefortbildung steht vor der ständigen Herausforderung mit der „Entwicklungsdynamik der Gesellschaft und des Bildungswesens“ (Müller et al. 2010, S. 9) schrittzuhalten und ihre Angebote an den bildungspolitischen Erfordernissen und den Bedarfen der Schulen und Lehrkräfte auszurichten. Dabei sind insbesondere die Herausforderungen der Digitalisierung an Schulen sowie des inklusiven Unterrichts zu nennen, wobei regionale Disparitäten wesentliche Einflussfaktoren darstellen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 18ff). Die Gestaltung des Fortbildungsangebots ist jedoch selten an wissenschaftlichen Erkenntnissen orientiert, sondern basiert eher auf „Tradierung und Fortschreibung des Vorhandenen“ (DVLfB 2018, S. 103). Im Fortbildungsangebot spiegelt sich somit eher das Erfahrungswissen der verantwortlichen Institutionen wider und seltener die tatsächlichen Bedarfe der Schulen und Lehrkräfte (vgl. ebd.). Altrichter (2010) plädiert in Bezug auf Steuerung im Bereich der Lehrkräftefortbildung und die Konzeptionierung eines Fortbildungssystems für die Ausbalancierung von Entwicklungsinteressen der Lehrkräfte und Schulen sowie den öffentlichen Interessen an Transformation im Bildungswesen (S. 54). Jaumann-Graumann, Meyer, Stengert-Schaumburg & Pfeiffer (2010) betonen die Relevanz der Kooperation von erster und dritter Phase in der Lehrkräftebildung sowie die Ausarbeitung eines bedarfsgerechten Angebots von Fortbildungen (S. 97). Die vorliegende Bedarfserhebung will die empirische Basis für die Möglichkeit einer solchen Ausbalancierung im regionalen Fortbildungsangebot zur Verfügung stellen.

3 Erhebungsinstrument, Stichprobe und Feldphase

Den dargestellten Desideraten und Forderungen aus der Fortbildungsforschung folgend, wurde eine regionale Bedarfserhebung von der Gießener Offensive Lehrerbildung (GOL) und dem staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis (Gi/VB) konzipiert und durchgeführt. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von November 2018 bis April 2019. Die Erhebung erfolgte sowohl mittels einer Online-Befragung (LimeSurvey) über den regionalen Schulverteiler der Justus-Liebig-Universität Gießen und die Verteiler der GOL als auch direkt auf zwei großen Fortbildungsveranstaltungen des Schulamtes Gi/VB und der GOL (Dienstversammlung der Fortbildungs koordinatoren und -koordinatorinnen am 15.01.2019 und das gemeinsame InnovationCamp des Schulamtes Gi/VB und GOL am 12.02.2019). Mit dieser Vorgehensweise sollte sichergestellt werden, dass jene Lehrkräfte befragt werden, die sich aktiv an Fortbildungen beteiligen, um zunächst deren Bedarfe zu erheben und in die Erstellung eines auf den Bedarf abgestimmten Fortbildungsangebots, so die Zielstellung des Staatlichen Schulamtes, einfließen zu lassen. Darüber hinaus sollten in Anlehnung an Richter et al. (2013) fundierte

Aussagen zu den thematischen Schwerpunkten hinsichtlich des Bedarfs an fachlichen, didaktisch/methodischen und thematischen Schwerpunkten getroffen werden können (S. 199). Neben dem thematischen Anliegen wurden auch strukturelle Bedarfe, wie z. B. bevorzugte Fortbildungszeiträume und Fortbildungskonzeptionen, sowie Aussagen zur Fortbildungsstruktur der Einzelschule erhoben.

Um diese Forschungsfragen bearbeiten zu können, umfasst der Fragebogen ein breites Themenspektrum und enthält sowohl standardisierte als auch offene Fragen. Bei der Konzeption wurden neben übergreifenden bildungspolitischen Entwicklungen, wie beispielsweise Digitalisierung und Inklusion, auch regionale Spezifika, wie z. B. die großen Entfernungen des eher ländlich geprägten Schulamtsbezirks, berücksichtigt. Ferner flossen Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Vorarbeiten in die Fragebogenerstellung ein, z. B. die Ergebnisse der oben dargestellten Arbeitsgruppe anlässlich des QLB-Workshops „Wieviel Wissenschaft braucht die Lehrerfortbildung? Lehrerfort- und -weiterbildung an und durch Hochschulen“ an der Universität Kassel aus dem Jahr 2017. Der Fragebogen enthält Angaben zu Fort- und Weiterbildungserfahrungen, zur Fort- und Weiterbildungsstruktur an der eigenen Schule, organisatorischen und zeitlichen sowie inhaltlichen und konzeptionellen Erwartungen. Darüber hinaus werden soziodemografische und berufsbezogene Angaben erfragt. Bei den berufsbezogenen Angaben wurde auf Fragen eines Erhebungsbogens des Staatlichen Schulamtes zurückgegriffen. Die Items zur Fort- und Weiterbildungsstruktur an der eigenen Schule stammen zum einen aus der Evaluation im BLK-Modellprogramm Demokratie lernen und leben (Abs et al. 2007, S. 80f) und zum anderen aus PISA 2003 (Ditton, Merz & Edelhäuser 2002, S. 17-33). Insgesamt umfasst der Fragebogen 33 Fragen.

Die Grundgesamtheit bilden die Lehrkräfte im Landkreis Gießen und Vogelsbergkreis. Auch diese Auswahl ist intendiert, um eine fundierte Aussage für die Region treffen und im Sinne des dargestellten Verfahrens bearbeiten zu können. Eine Zusammensetzung nach Schulform und Geschlecht kann der Tabelle 1 entnommen werden. Insgesamt haben 208 Lehrkräfte an der Erhebung teilgenommen. Dies entspricht gemessen an der Grundgesamtheit einem Rücklauf von sechs Prozent. Die realisierte Stichprobe setzt sich aus einer Gruppe zusammen, die sich in den Analysen als besonders fortbildungsauffin und -aktiv zeigt. Aufgrund des geringen Rücklaufs und der „besonderen“ Zusammensetzung der Stichprobe können im vorliegenden Bericht somit nur tendenzielle Aussagen und keine Aussagen über die Grundgesamtheit getroffen werden. Zudem ist die Reichweite der Aussagen auf die Region Landkreis Gießen und Vogelsbergkreis beschränkt.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Lehrkräfte im Landkreis Gießen und Vogelsbergkreis nach Schulform und Geschlecht

		Lehrkräfte		Lehrkräfte, weiblich		
		Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Vogelsbergkreis	Grundschulen	233	25	11	208	89
	Hauptschulen	18	9	50	9	50
	Förderstufen	47	8	17	39	83
	Realschulen	90	39	43	51	57
	Gymnasien	249	105	42	144	58
	Integrierte Jahrgangsstufen	37	20	54	17	46
	Förderschulen	75	17	23	58	77
	Mittelstufenschulen	0	0	0	0	0
	berufliche Schulen	270	132	49	138	51
	ohne Angabe	3	0	0	3	100
Gießen, Landkreis	Grundschulen	620	60	10	560	90
	Hauptschulen	22	13	59	9	41
	Förderstufen	33	7	21	26	79
	Realschulen	34	22	65	12	35
	Gymnasien	590	253	43	337	57
	Integrierte Jahrgangsstufen	496	189	38	307	62
	Förderschulen	244	55	23	189	78
	Mittelstufenschulen	24	10	42	14	58
	berufliche Schulen	443	215	49	228	52
	ohne Angabe	19	5	26	14	74
INSGESAMT		3547	1184	33	2363	67

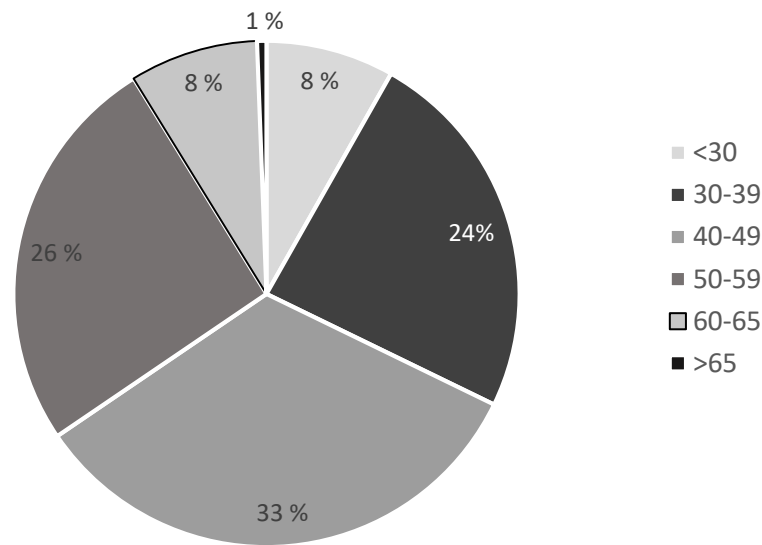
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2019 (eigene Darstellung)

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Bedarfserhebung vorgestellt. Nach einer Beschreibung der Stichprobe erfolgt eine Darstellung getrennt nach den Themenkomplexen Fortbildungsverhalten und Fortbildungsbedarf. Den Abschluss bildet eine Diskussion der Befunde.

4 Die Befragten im Portrait

Von den befragten Lehrkräften sind 66 Prozent weiblich und 28 Prozent männlichen Geschlechts. Ein kleiner Teil von sechs Prozent möchte sich diesbezüglich nicht zuordnen. Die Geschlechterverteilung in der Befragung entspricht somit dem Verhältnis in der Grundgesamtheit. Im Hinblick auf die Altersverteilung (Abbildung 1) zeigt sich, dass ein Drittel zwischen 40 und 49 Jahren alt ist. Jeweils ein Viertel ordnet sich den Altersgruppen 30 bis 39 und 50 bis 59 zu. Acht Prozent der Befragten sind zwischen 60 und 65 Jahre alt. Ein Prozent ist älter als 65 Jahre, acht Prozent jünger als 30 Jahre. Die deutliche Mehrheit (88 Prozent) ist über einen grundständigen Weg in den Lehrerberuf gekommen, zwölf Prozent sind Quer- oder Seiteneinsteigende.

Abbildung 1: Altersverteilung der befragten Lehrkräfte (N=171)

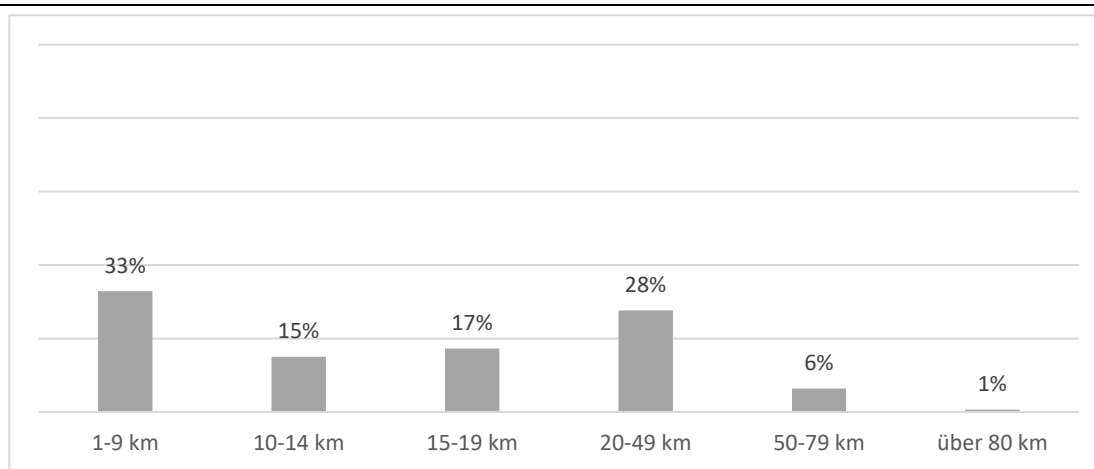


Quelle: Bedarfserhebung der Lehrkräftefortbildung Gi/VB 2018/2019

Die Befragten arbeiten aktuell an einer Grundschule (22 Prozent), einer kooperativen Gesamtschule (17 Prozent), einem Gymnasium (15 Prozent) oder einer integrierten Gesamtschule (14 Prozent). Lehrkräfte aus einer beruflichen Schule und einer Förderschule/BFZ sind mit jeweils elf Prozent vertreten, aus einer Haupt- oder Realschule mit jeweils um die fünf Prozent. Im Vergleich zur Grundgesamtheit zeigt sich, dass Lehrerinnen und Lehrer von Gymnasien, beruflichen Schulen und Förderschulen unterrepräsentiert sind, gleiches gilt für Haupt- und Realschulen. In der realisierten Stichprobe ist lediglich eine Lehrkraft aus dieser Schulform vertreten. Die fachbezogene Lehrbefähigung der Teilnehmenden ist breit gestreut, die Unterrichtsfächer Deutsch (47 Prozent) und Mathematik (47 Prozent) sind dabei am stärksten vertreten, gefolgt von Englisch (29 Prozent), Kunst (22 Prozent) und Sport (22 Prozent). Die Mehrheit der Befragten arbeitet zwischen zehn und 19 Jahren in ihrem derzeitigen Tätigkeitsbereich. Jede und jeder Zehnte ist zwischen vier und neun Jahren in diesem Bereich tätig, 18 Prozent weniger als vier Jahre und 20 Prozent bereits mehr als 20 Jahre. Die Angaben zu den Dienstjahren deuten auf eine im Lehrberuf sehr erfahrene Gruppe hin und korrespondieren mit den Angaben zur wahrgenommenen Funktion an der Schule. So nimmt ein großer Teil von ihnen (120 der Befragten) eine besondere Funktion in der Schule ein. 31 Prozent haben eine Funktionsstelle inne (außer Fachbereichsleitung). Weitere 27 Prozent sind Fachbereichsleitung oder Fachsprecher bzw. Fachsprecherin, 19 Prozent sind Lehrkraft in einer Steuer- oder Planungsgruppe. 13 Prozent nehmen die Funktion der Schulleitung wahr, elf Prozent eine andere Tätigkeit. Unter Weiteres werden vornehmlich Funktionen genannt, die nicht im Rahmen einer Funktionsstellenbeschreibung abbildbar sind und

somit nicht mit einer höheren Besoldung einhergehen, wie z. B. „IT-Beauftragte“, „Mentorentätigkeit“ oder „projektbetreuende Lehrkraft“. Darüber hinaus werden Tätigkeiten der Schulentwicklung „Steuerungsgruppe Ganztage“ sowie „Ich bin in der Lehrerbildung tätig“ genannt. Aber auch Funktionsstellen, wie „Fachbereichsleitung oder Fortbildungsbeauftragte“ werden angegeben. Zwei Personen geben in der offenen Antwort an, dass keine besondere Funktion an der Schule übernommen wird. Insgesamt aber weist die Fülle der Antworten von insgesamt 120 Funktionsinhaberinnen und -inhaber bei insgesamt 208 Teilnehmenden auf die Besonderheit der Stichprobe hin.

Abbildung 2: Entfernung Dienst- und Wohnort (N=171)



Quelle: Bedarfserhebung der Lehrkräftefortbildung Gi/VB 2018/2019

Für etwa ein Drittel ist der Dienstort zwischen einem und neun Kilometern (Distanz einer Strecke) entfernt. Etwas über ein Viertel der Befragten pendeln zwischen 20 und 49 Kilometern zwischen Dienst- und Wohnort, 17 Prozent zwischen 15 und 19 Kilometern und 15 Prozent zwischen zehn und 14 Kilometern (Abbildung 2).

5 Fortbildungsverhalten

In den Analysen wurde deutlich, dass die befragten Lehrkräfte ein sehr aktives Fortbildungsverhalten aufweisen. 95 Prozent gaben an, generell an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten drei Jahren teilgenommen zu haben. Etwas mehr als ein Viertel war verpflichtet, regelmäßig an diesen teilzunehmen. Im Fragebogen bestand die Möglichkeit, eine Anmerkung zur Art der Verpflichtung zu notieren. Dies wurde von 31 Lehrkräften genutzt, von denen ein großer Teil (zwölf Mal) die Freiwilligkeit ihrer Fortbildungsaktivitäten unter Bezug auf die jeweilige Schule betonten, so z. B. hier: „An meiner Schule wird keiner "zwangsverpflichtet", an Fortbildungen teilzunehmen. Die Teilnahme an jeglichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt stets freiwillig“ oder „Bei uns

besteht keine Verpflichtung zur Fortbildung, ich nehme dennoch freiwillig an Fortbildungen teil“. Verpflichtungen werden darüber hinaus insbesondere im Rahmen des pädagogischen Tages (sieben Mal), in Bezug auf die Übernahme einer Funktionsstelle (drei Mal) oder durch im Kollegium gemeinsam gefasste Beschlüsse (sechs Mal) genannt.

Die hohe Fortbildungsaktivität spiegelt sich auch in der Anzahl der in den letzten drei Jahren besuchten Fort- und Weiterbildungen wider. Die Mehrheit der Befragten hat zwischen zwei bis zehn Fortbildungen besucht. Ein Drittel der Lehrkräfte hat an sechs bis zehn Fortbildungen teilgenommen. 22 Prozent besuchte in den letzten drei Jahren vier bis fünf Fortbildungen, 16 Prozent zwei bis drei. Bei einem Viertel lag die Anzahl der Fortbildungen bei mehr als zehn.

Themen und Art der Fortbildung

Das Themenspektrum der besuchten Fort- und Weiterbildungen ist breit gefächert. Insgesamt 164 der befragten Lehrkräfte führten die in den letzten drei Jahren besuchten Fortbildungen in einem offenen Antwortfeld näher aus. Die Anzahl pro Person variiert hier zwischen einer und 22 besuchten Fortbildung(en), insgesamt 36 Lehrkräfte geben mehr als fünf Fortbildungsbesuche in den letzten drei Jahren an. Dabei dominieren fachliche bzw. fachbezogene, schulformbezogene und fachdidaktische Inhalte, Fortbildungen zum Erhalt der Lehrkräftegesundheit sowie zur Vorbereitung auf eine Position in der Schulleitung. Wesentliches Merkmal der besuchten Fortbildungen ist mit 58 Nennungen der Bezug zum Unterricht – meist kombiniert mit einem Fachbezug oder einem fachdidaktischen Bezug.

Im Hinblick auf die Art der Fortbildung zeigt sich, dass 84 Prozent der Befragten in den letzten drei Jahren an Pädagogischen Tagen teilgenommen haben, knapp drei Viertel an schulinternen Fortbildungen und über die Hälfte an schulexternen Weiterbildungen. Jeweils 62 Prozent besuchten Tagesveranstaltungen oder Weiterbildungen mit mehreren Terminen. 61 Prozent nutzten Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen an der eigenen Schule und 54 Prozent mit jenen an anderen Schulen. Daneben wurden auch Arbeitsgemeinschaften (AG) von 39 Prozent der Lehrkräfte für Fortbildungszwecke durchgeführt. Im Vergleich dazu wurden Webseminare (16 Prozent) und Fernstudium (vier Prozent) seltener nachgefragt.

Anbieterwahl und Weg der Fortbildungssuche

Als Anbieter haben die Befragten in den letzten drei Jahren in erster Linie die Hessische Lehrkräfteakademie und das Staatliche Schulamt genutzt. Um die Hälfte hat einen dieser

beiden Anbieter immer bzw. häufig genutzt, knapp ein Drittel selten. Daneben wurde das Medienzentrum/MAUS Zentrum von knapp einem Viertel der Befragten häufig und einem Drittel selten genutzt. Jede und jeder Zehnte nutzte die Justus-Liebig-Universität Gießen oder private Anbieter (sowohl Trainer und Trainerinnen als auch Unternehmen) häufig. Weitere Universitäten/Hochschulen, Messen und andere Anbieter wurden dagegen von der deutlichen Mehrheit gar nicht oder nur selten in Anspruch genommen.

Bei der Frage, auf welchem Weg Lehrkräfte auf Fort- und Weiterbildungen aufmerksam werden, wird deutlich, dass Mails an die Schuladresse (69 Prozent), Aushang in der Schule (56 Prozent), Hinweise durch die Schulleitung (51 Prozent) und Flyer in der Schule (43 Prozent) die zentralen Informationskanäle für die Befragten sind. Daneben wird auch das Portal des Fort- und Weiterbildungsangebots der Lehrkräfteakademie (46 Prozent) genutzt. Weniger relevante Informationsquellen sind Fort- und Weiterbildungsbeauftragte (23 Prozent) sowie Veröffentlichungen im hessischen Amtsblatt (15 Prozent). Die deutliche Mehrheit der Befragten (86 Prozent) sucht, wenn sie einen Fort- und Weiterbildungsbedarf hat, in den entsprechenden Kanälen und meldet sich an. Etwas mehr als ein Drittel besucht Fortbildungen, wenn sie einen entsprechenden Hinweis von der Schulleitung erhalten haben. Bei 22 Prozent der Lehrkräfte werden durch Absprachen im Kollegium eine Aufteilung der Besuche von Fort- und Weiterbildungen beschlossen, welcher dann gefolgt wird. Lediglich acht Prozent besuchen Weiterbildungen, um den Fort- und Weiterbildungsplan aus dem Schulprogramm zu erfüllen. In der Auswertung der offenen Antwortmöglichkeiten erweist sich Interesse als wesentlicher Motor zur Fortbildungssuche: Bei 23 Nennungen zu alternativen Wegen der Fortbildungssuche wurde zwölf Mal persönliches Interesse als Auslöser aufgeführt. Empfehlungen durch Kolleginnen und Kollegen werden lediglich drei Mal genannt, jedoch sind Angebote – auch in Print- oder als Katalogform – Auslöser für Fortbildungsanmeldungen (acht Mal). Insgesamt scheinen die befragten Lehrkräfte sehr aktiv bei der Suche und Auswahl ihrer Fortbildungen zu sein – ein Befund, der zur gezielten Auswahl des Samples passt.

Fort- und Weiterbildungen in den letzten drei Jahren

Bei der Frage, wie oft die Lehrkräfte in den letzten drei Jahren an den vorgegebenen 21 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben (Skala: 1= mind. fünf Mal, 2= zwei bis vier Mal, 3= ein Mal, 4= gar nicht), zeigt sich, dass „Weiterbildungen zur Klassenführung“ (90 Prozent) und zum „QSA-Programm/Qualitätsmanagement“ (94 Prozent) von der deutlichen Mehrheit der Befragten gar nicht in Anspruch genommen worden sind. An „wissenschaftlichen Konferenzen“, „Fort- und Weiterbildungen zur Schulprogrammarbeit“, „Programmen der kollegialen Supervision/Coaching“ sowie an

„Nach- und Zusatz-Qualifikationsprogrammen (mit zertifiziertem Abschluss)“ haben um die drei Viertel der Lehrkräfte gar nicht teilgenommen. Fortbildungen zum Thema „Schulrecht“ und „Beratung von Schülern und Schülerinnen und Eltern“ nutzten 30 Prozent der Befragten ein Mal bzw. zwei bis vier Mal innerhalb der letzten drei Jahre, zwei Drittel der Befragten gar nicht. Im Vergleich dazu wurden „fachdidaktische Fortbildungen zu den Themen ihrer Fächer“ stark nachgefragt. 44 Prozent der Probanden hat zwei bis vier Mal in den letzten drei Jahren an einer solchen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen, jeweils rund jeder Fünfte ein bzw. mindestens fünf Mal und nur 15 Prozent gar nicht. Auch „Fortbildungen zu neuen Lehr- und Lernformen/effektiven Unterrichts“ (37 Prozent zwei bis vier Mal, 36 Prozent ein Mal), „inhaltliche Weiterbildungen zu den Themen ihrer Fächer“ (38 Prozent zwei bis vier Mal, 24 Prozent ein Mal) und „Fortbildungen zu aktuellem Wissen über Kinder und Jugendliche (z. B. Pädagogik, Psychologie, Soziologie)“ (26 Prozent zwei bis vier Mal, 39 Prozent ein Mal) wurden häufig genutzt. An „Besuchen/Besichtigungen anderer Schulen“ haben knapp ein Drittel der Befragten ein Mal und 17 Prozent zwei bis vier Mal teilgenommen. Über die Hälfte der Lehrkräfte nutzten mindestens ein Mal die „Zusammenarbeit mit einem Lehrkräftenetzwerk von Kollegen und Kolleginnen der eigenen Schule/anderer Schulen“. „Weiterbildungen zum Unterricht von leistungsheterogenen Gruppen/differenzierter Unterricht“ und „Fortbildungen zum Umgang mit Verhaltensproblemen“ besuchten etwas über ein Drittel der Lehrkräfte ein Mal und um die 13 Prozent zwei bis vier Mal.

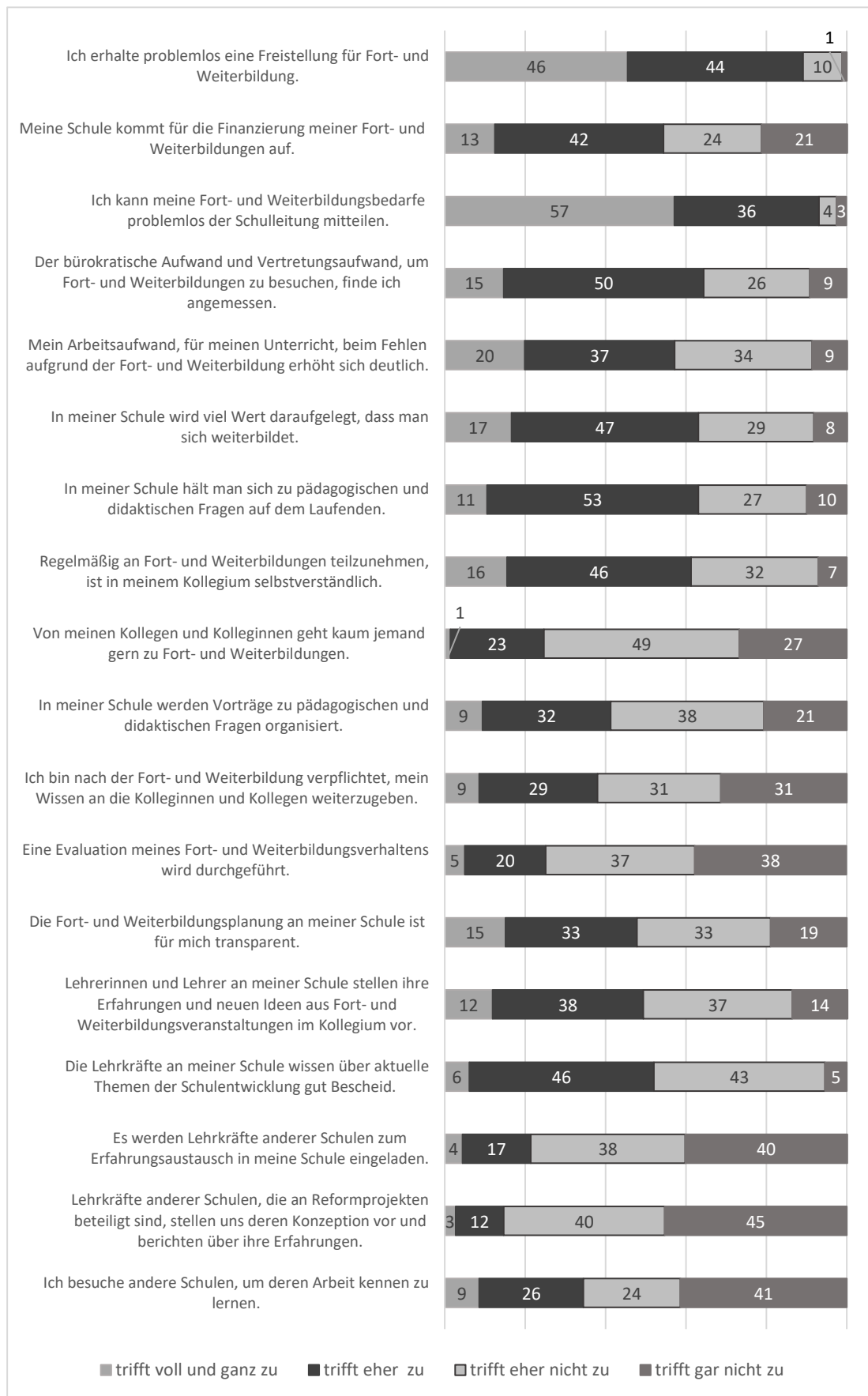
Abschließend sollten die Befragten fünf Aussagen (vierstufige Skala von 1 = trifft voll und ganz zu bis 4 = trifft gar nicht zu) danach beurteilen, inwieweit diese auf sie persönlich zutreffen. Die Mehrheit von ihnen hält die Aussage „Der Aufwand für meine Unterrichtsvorbereitung ist durch besuchte Fort- und Weiterbildungen geringer geworden“ für gar nicht (20 Prozent) bzw. eher nicht (58 Prozent) zutreffend. Nahezu alle Lehrkräfte haben aber Impulse erhalten, die sie in ihrem schulischen Alltag nutzen können (91 Prozent trifft voll und ganz zu bzw. trifft eher zu) und haben auch schon Unterrichtsimpulse aus Fort- und Weiterbildungen eingesetzt (87 Prozent trifft voll und ganz zu bzw. trifft eher zu). Auf 86 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer trifft die Aussage „Ich kann Unterrichtsimpulse aus Fort- und Weiterbildungen erst zukünftig einsetzen, weil ich den Stoff noch nicht unterrichtet habe“ eher nicht bzw. gar nicht zu. Differenzierter wird dagegen die Aussage „Mein derzeitiger Fort- und Weiterbildungsbedarf wird durch die existierenden Fort- und Weiterbildungsangebote abgedeckt“ eingeschätzt. Während 53 Prozent sie für eher bzw. voll und ganz zutreffend beurteilen, bewerten 47 Prozent sie für eher nicht bzw. gar nicht zutreffend.

Fort- und Weiterbildungsstruktur in der eigenen Schule

In Bezug auf die Fort- und Weiterbildungsstruktur in der eigenen Schule (Abbildung 3) sollten die Befragten 22 Aussagen danach einschätzen, inwieweit diese für ihre Schule zutreffen. Dazu wurde eine vierstufige Skala (1 = trifft voll und ganz zu bis 4 = trifft gar nicht zu) vorgegeben. Die große Mehrheit erhält problemlos eine Freistellung für Fort- und Weiterbildungen (89 Prozent trifft voll und ganz zu/trifft eher zu). Die Schule kommt dabei häufig für die Finanzierung der Fort- und Weiterbildungen auf (54 Prozent trifft voll und ganz zu/trifft eher zu). Ihre Fort- und Weiterbildungsbedarfe können die Lehrkräfte problemlos ihrer Schulleitung mitteilen (93 Prozent trifft voll und ganz zu/trifft eher zu). Im Hinblick auf den Aufwand zeigt sich, dass 64 Prozent der Befragten den bürokratischen Aufwand und den Vertretungsaufwand, um eine Fortbildung zu besuchen, als angemessen empfinden. Der Arbeitsaufwand für den eigenen Unterricht bei Abwesenheit aufgrund der Fortbildung erhöht sich für jeden Fünften Befragten deutlich (Kategorie trifft voll und ganz zu). 37 Prozent der Lehrkräfte halten die Aussage für eher zutreffend, 34 Prozent für eher nicht zutreffend und acht Prozent für gar nicht zutreffend.

In den Schulen der Befragten nehmen Fortbildungen einen hohen Stellenwert ein. So stimmen 64 Prozent der Lehrkräfte der Aussage „In meiner Schule wird viel Wert daraufgelegt, dass man sich weiterbildet“ zu. In den Schulen hält man sich zu pädagogischen und didaktischen Fragen auf dem Laufenden (63 Prozent trifft voll und ganz zu/trifft eher zu). Für die Kolleginnen und Kollegen der Lehrkräfte ist die regelmäßige Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen selbstverständlich (16 Prozent trifft voll und ganz zu, 46 Prozent trifft eher zu) und der große Teil von ihnen geht gern zu Fortbildungen. Die negativ formulierte Aussage „Von meinen Kolleginnen und Kollegen geht kaum jemand gern zu Fort- und Weiterbildungen“ bewerten drei Viertel für eher nicht bzw. gar nicht zutreffend. In den Schulen werden eher selten Vorträge zu pädagogischen und didaktischen Fragen organisiert (59 Prozent trifft eher nicht/trifft gar nicht zu). Etwas mehr als ein Drittel der Befragten ist nach der Fortbildung verpflichtet, das eigene Wissen an das Kollegium weiterzugeben. Eine Evaluation des Weiterbildungsverhalten der Lehrkräfte wird eher selten durchgeführt. Ein zweigeteiltes Bild zeigt sich bei den drei Aussagen „Die Fort- und Weiterbildungsplanung an meiner Schule ist für mich transparent“, „Lehrkräfte an meiner Schule stellen ihre Erfahrungen und neuen Ideen aus Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Kollegium vor“ und „Die Lehrkräfte an meiner Schule wissen über aktuelle Themen der Schulentwicklung gut Bescheid“. Während die eine Hälfte der Befragten diese Aussagen für voll und ganz bzw. eher zutreffend bewerten, erachtet die andere Hälfte sie für eher nicht bzw. gar nicht zutreffend.

Abbildung 3: Fort- und Weiterbildungsstruktur der eigenen Schule (Angaben in Prozent)

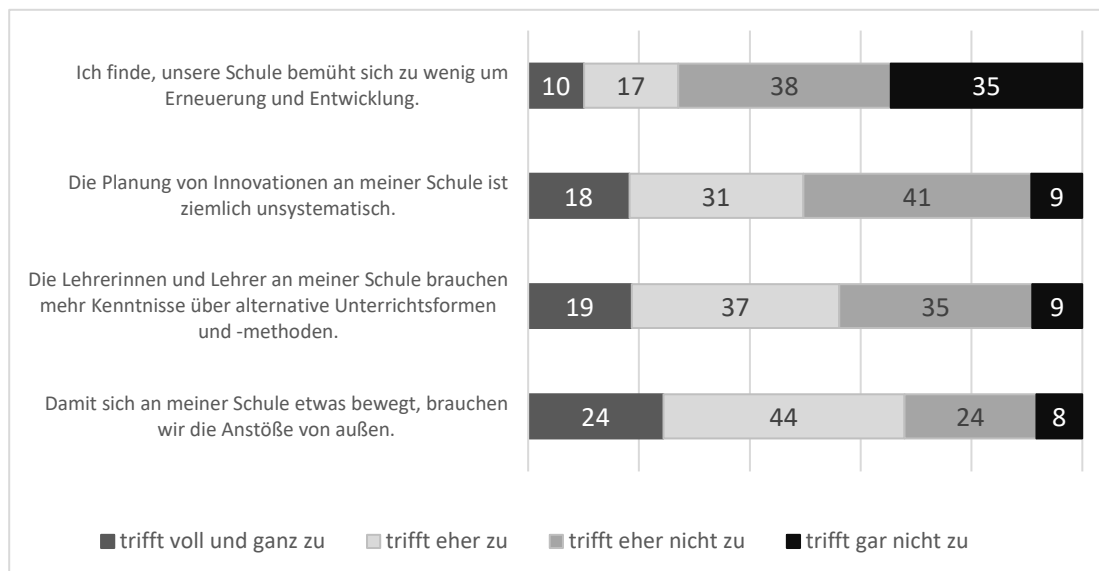


Quelle: Bedarfserhebung der Lehrkräftefortbildung Gi/VB 2018/2019

Eine untergeordnete Rolle in der Fort- und Weiterbildungsstruktur der Schule spielt der Austausch mit anderen Schulen. Die Kollegen und Kolleginnen anderer Schulen werden eher selten zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen (21 Prozent trifft voll und ganz/trifft eher zu). Auch Lehrkräfte anderer Schulen, die an Reformprojekten beteiligt sind, stellen seltener deren Konzeption vor und berichten über ihre eigenen Erfahrungen (85 Prozent trifft eher nicht/trifft gar nicht zu). Etwas häufiger besuchen die Lehrkräfte andere Schulen, um deren Arbeit kennenzulernen. Während 35 Prozent diese Aussage für zutreffend bewerten, schätzen zwei Drittel sie für eher nicht bzw. gar nicht zutreffend ein.

Innerhalb der Fort- und Weiterbildungsstruktur der eigenen Schule wurde auch das Innovationspotenzial (Abs et al. 2007, S. 80f) erhoben. Hierfür sollten die befragten Lehrkräfte vier Aussagen auf einer vierstufigen Skala (1= trifft voll und ganz zu bis 4=trifft gar nicht zu) einschätzen (Abbildung 4). Nach Meinung der Befragten ist ihre Schule um Erneuerungen und Entwicklung bemüht. Die negativ formulierte Aussage „Ich finde, unsere Schule bemüht sich zu wenig um Erneuerung und Entwicklung“ hält etwas mehr als ein Viertel für zutreffend, während dreiviertel sie für eher nicht bzw. gar nicht zutreffend erachtet.

Abbildung 4: Fort- und Weiterbildungsstruktur der eigenen Schule – Innovationspotenzial (Angaben in Prozent)



Quelle: Bedarfserhebung der Lehrkräftefortbildung Gi/VB 2018/2019

Ein zweigeteiltes Bild zeigt sich bei der Aussage „Die Planung von Innovationen an meiner Schule ist ziemlich unsystematisch“. Während die eine Hälfte die Aussage für eher nicht bzw. gar nicht zutreffend erachtet, stimmen ihr 31 Prozent eher und 18 Prozent voll

und ganz zu. Der Aussage „Die Lehrerinnen und Lehrer an meiner Schule brauchen mehr Kenntnisse über alternative Unterrichtsformen und -methoden“ halten 56 Prozent voll und ganz bzw. eher zutreffend. Die Mehrheit der Lehrkräfte (68 Prozent) findet zudem, dass Anstöße von außen nötig sind, damit sich an der eigenen Schule etwas bewegt. Lediglich acht Prozent halten diese Aussage für gar nicht zutreffend.

6 Fortbildungsbedarf

Der zweite Teil des Fragebogens widmet sich den Fortbildungsbedarfen der Lehrkräfte. Innerhalb der Bedarfe sind sowohl organisatorische und zeitliche als auch inhaltlich-konzeptionelle Erwartungen erfragt worden. Bei den organisatorischen und zeitlichen Erwartungen stehen Fragen zum zeitlichen Umfang einer Fortbildung, zur Entfernung des Veranstaltungsortes, zu Kosten und zum Anbieter im Mittelpunkt. Der Frageblock zu den inhaltlich-konzeptionellen Wünschen fokussiert sich auf die thematischen Bedarfe der Lehrkräfte. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse zu den organisatorischen und zeitlichen Erwartungen vorgestellt. Im Anschluss daran stehen die Inhalte und Themen im Mittelpunkt.

6.1 Organisatorische und zeitliche Erwartungen

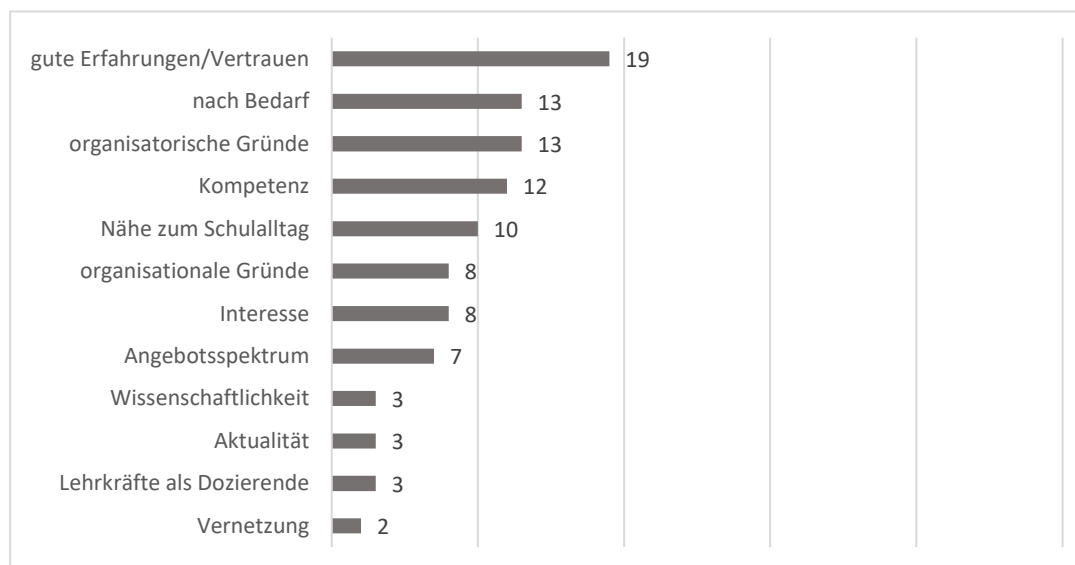
Im Hinblick auf die zeitlichen und organisatorischen Erwartungen zeigt sich, dass ein einzelner Termin einer Fort- und Weiterbildung(-sreihe) minimal im Mittel 3,3 Stunden (SD = 1,6) und maximal im Mittel 6,9 Stunden (SD = 2) dauern sollte. Die gesamte Reihe sollte für knapp ein Viertel der Befragten einen Tag, für 19 Prozent ein Jahr, für 13 Prozent ein halbes Jahr, für zwölf Prozent eine Woche und elf Prozent zwischen vier und sechs Monate umfassen. Über freie Zeit für Fort- und Weiterbildung verfügen die meisten in der Schulzeit und nach dem Unterricht (jeweils etwas mehr als 60 Prozent). Jeweils ein Viertel gibt an, am Wochenende und in den Ferien freie Zeit zur Verfügung zu haben, 13 Prozent am Abend. Hinsichtlich der Entfernung zeigt sich, dass ein großer Teil der Lehrkräfte bereit ist, auch eine größere Entfernung vom Dienstort zum Veranstaltungsort zurückzulegen. In Bezug auf eine eintägige Fortbildung geben 42 Prozent zwischen 20-49 Kilometer als maximale Entfernung an. 23 Prozent wären bereit, 50-79 Kilometer zurückzulegen, elf Prozent 80-99 Kilometer.

Für eine mehrtägige Fort- und Weiterbildung kann die Dienststelle für 22 Prozent maximal 100-149 Kilometer vom Veranstaltungsort entfernt sein, für jeweils 15 Prozent 80-99 Kilometer bzw. 50-79 Kilometer, für jeweils 13 Prozent 20-49 Kilometer oder mehr als 250 Kilometer und für elf Prozent 150-199 Kilometer. Im Hinblick auf die Kosten äußern jeweils knapp ein Viertel der Lehrkräfte, dass eine Fortbildung maximal 26-50 € bzw. 51-100 € kosten darf. Für ein Viertel der Befragten sollte sie kostenlos sein. Für 13 Prozent können die Kosten zwischen 1-25 € liegen, neun Prozent wären bereit zwischen 101-500 € zu zahlen.

Anbieterwahl

Als Anbieter würden die Befragten im Idealfall die Hessische Lehrkräfte Akademie (21 Prozent), die Justus-Liebig-Universität (zehn Prozent) und das Staatliche Schulamt (acht Prozent) bevorzugen, wobei die Meisten (36 Prozent) die Antwortoption „keine Unterschiede, kommt auf das Thema an“ gewählt haben.

Abbildung 5: Gründe für die Anbieterwahl (offene Antworten; absolute Nennung)



Quelle: Bedarfserhebung der Lehrkräftefortbildung Gi/VB 2018/2019

In der Auswertung der offenen Antworten, welche nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) mithilfe einer induktiven Kategorienentwicklung erfolgte, ergibt sich ein differenziertes Bild: Von 67 Antworten wurde am häufigsten auf gute Erfahrungen als Grund für die Wahl des Anbieters verwiesen, gefolgt von dem eigenen Bedarf, organisatorischen Gründen, (fachlicher) Kompetenz und der thematischen Nähe der Institution zum Schulalltag (Abbildung 5).

In den offenen Begründungen lassen sich unterschiedliche Argumentationslinien herausfiltern: Die Anbieterwahl erfolgt dabei interessengeleitet („*Diese Anbieter decken mein dienstliches und berufliches Interesse ab*“), anbietergeleitet („*Beste Organisation und Vernetzung, großes Angebot*“), erfahrungsgleitet („*habe dort studiert, gute Erfahrungen mit Fortbildungsveranstaltungen gemacht, nette Menschen, interessante Themen*“; „*Vertrauen, Kompetenz, Nähe, mein Interesse*“) und inhaltsgeleitet („*Je nachdem, was ich will: Didaktik von Lehrkräfteakademie, Fachliches von Uni, Innovatives von Außen*“). Die erfahrungsgleitete Wahl scheint mit einem Vertrauensvorschuss einherzugehen. Für die Hessische Lehrkräfteakademie wurde sechs Mal die Wahl dieses Anbieters mit eigenen guten Erfahrungen begründet (bei einer Auswahl von insgesamt 30 Personen), für die JLU Gießen vier Mal (bei einer Auswahl von 13 Personen), für den Anbieter Medienzentrum/Mauszentrum ebenfalls vier Mal (bei einer Auswahl von sieben Personen) und einmal bei der Anbieterbezeichnung „Private Anbieter: Unternehmen“ (bei einer Auswahl von drei Personen).

Darüber hinaus lassen sich die Befragten in ihrer Wahl von der dem jeweiligen Anbieter zugeschriebenen Kompetenz leiten, dabei lassen sich drei Richtungen unterscheiden. Die Kompetenzvermutung hebt auf organisationale und hierarchische Strukturen der Organisation ab: (1) Kategorie: hierarchisch-strukturelle Kompetenzvermutung: „*Direkte Unterstellung dem HKM, höchste Qualifizierungsstelle, zentrale Bündelung – keine konträren Inhalte*“. In dieser Aussage wird deutlich, dass der Lehrkräfteakademie aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Landesregierung sowie der damit einhergehenden Position als höchste Qualifizierungsstelle eine hohe Kompetenz zugeschrieben wird. Gleichzeitig stellen die Befragten dar, dass über die zentrale Bündelung der Angebote in der Datenbank der Lehrkräfteakademie die inhaltliche Stimmigkeit des Angebots gesichert wird. In ähnlicher Weise äußert sich eine weitere befragte Person: „*Nähe zum Kultusministerium, daher aktuell*“. Auch hier wird über die Anbindung der Lehrkräfteakademie an die höchste für Lehrkräftebildung zuständige Landesbehörde argumentiert und aufgrund dieser Anbindung auf Aktualität der Angebote geschlossen.

(2) Kategorie: wissenschaftsbezogene Kompetenzvermutung: Die Kompetenzvermutung hebt auf die Wissenschaftlichkeit als zentrales Merkmal der gewählten Institution (Universität) ab: „*Ich erhoffe von einer Universität stets die aktuellsten wissenschaftlichen Kenntnisse und entsprechende Informationen*“. Da es sich bei der zitierten Aussage um die Begründung der Anbieterwahl von Fortbildungen handelt, steht sie in einem direkten Zusammenhang zu dem eigenen Verständnis von Fortbildungen als ein Be-

standteil der dritten Phase der Lehrkräftebildung. In dieser Argumentation klingt ein Professionalisierungsverständnis der anbietenden Institution an, welches in der Universität eine Einrichtung sieht, die aufgrund ihrer beständigen Forschung stets Wissen auf dem aktuellen wissenschaftlichen Stand vorhält und in ihren Fortbildungen weitergibt. Gleichzeitig weist die befragte Person jedoch darauf hin, dass diese Wissenschaftlichkeit durch eine Entfernung vom Schulalltag flankiert wird, die aufgrund der fehlenden praktischen Erfahrungen der Hochschulen unterstellt wird: *„Leider fehlt es hier an praktischen Erfahrungen, sodass die Umsetzungen dann hier nicht realistisch eingeschätzt werden (können)“*.

(3) Kategorie: unterrichtsbezogene Kompetenzvermutung: Als wesentliche Kategorie kristallisiert sich in den offenen Antworten zur Anbieterwahl im Idealfall die Nähe zum Schulgeschehen und zum Beruf „Lehrkraft“ heraus: *„Oft sind die Referenten (ehem.) Lehrer“, „die Kurse sind für den schulischen Bereich konzipiert“, „Grundsätzliche nahe Angebote an den Problematiken des Lehrerberufs“, „Menschen aus der Praxis, z.B. der Sozialarbeit oder der Schule, mit viel Lehr- und Lebenserfahrung, auch im Umgang mit schwierigen SuS“* (Schülerinnen und Schüler).

Der Unterrichtsbezug universitärer Fortbildungen wird jedoch unterschiedlich wahrgenommen. Einerseits wird dieser trotz inhaltlich guter Fortbildungen negiert und der Schulaufsicht sowie der Lehrkräfteakademie hier eine höhere Kompetenz zugesprochen, wenn auch durch die organisationalen Strukturen der Einzelschule eingeschränkt: *„Weil mir die Veranstaltungen der Universitäten zu theoretisch und realitätsfern sind. Insgesamt waren alle von mir besuchten Fortbildungen zwar interessant, spiegelten aber nur selten die Realität wider. Hier sind das Schulamt und die Lehrkräfteakademie noch am nächsten am Schulalltag dran, wobei auch das oft nicht für den Einsatz im Unterricht hilft, da die Problematik häufig am System und der Struktur von Schule liegt“*. Andererseits existieren hohe Erwartungen an die wissenschaftliche Innovationskraft der Universität, auch und gerade in Bezug auf die alltägliche Unterrichtsgestaltung, wie am thematischen Beispiel der Inklusion deutlich wird: *„Mein größter Fortbildungsbedarf liegt im Bereich INKLUSION. Ich erwarte, dass an der Uni, an der die Lehrämter unterrichtet werden, die besten Ideen existieren, um mir im Unterrichtsalltag weiterzuhelfen“*.

Informationen über Fort- und Weiterbildungsangebote

Die Mehrheit der Befragten ist mit den Informationen über Fort- und Weiterbildungsangebote zufrieden (64 Prozent trifft voll und ganz zu/trifft eher zu) und fühlt sich gut über das Fort- und Weiterbildungsangebot informiert (67 Prozent trifft voll und ganz zu/trifft

eher zu). Auch die Aussage „Die Schulleitung informiert mich zuverlässig über aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebote“ sehen 32 Prozent für voll und ganz zutreffend und 42 Prozent für eher zutreffend an. Dennoch hätten 79 Prozent gern einen Newsletter an die schuleigene E-Mail-Adresse mit einer Darstellung des gesamten Fort- und Weiterbildungsangebots in der Region. 40 Prozent wünschen sich Informationen zum Fortbildungsprogramm in gedruckter Form, während 37 Prozent diese Aussage ablehnen.

Ein großer Teil der Lehrkräfte (77 Prozent) hätte gern mehr Informationen über die künftigen Entwicklungen in ihren Fächern und 62 Prozent vermissen Informationen darüber, für welche künftigen Aufgaben sie sich in der Schule fortbilden können. Während 46 Prozent wichtige Fort- und Weiterbildungen für die eigene Weiterentwicklung fehlen, trifft für 43 Prozent diese Aussage persönlich eher nicht und für elf Prozent gar nicht zu. 77 Prozent haben mit Kolleginnen und Kollegen über den Fort- und Weiterbildungsbedarf gesprochen.

6.2 Inhaltlich-konzeptionelle Erwartungen

Die inhaltlich-konzeptionellen Erwartungen wurden zweigeteilt erfragt. Zunächst sollten die Lehrkräfte anhand von 48 vorgegeben Themen auf einer vierstufigen Skala (1 = trifft voll und ganz zu bis 4 = trifft gar nicht zu) angeben, inwiefern sie sich in diesen Bereichen weiterentwickeln wollen und in einem zweiten Schritt ankreuzen, in welchen Bereichen sie ihre besondere Stärke sehen. Im Anschluss daran sollten sie aus den 48 vorgegebenen Themen drei auswählen, die ihnen für ihre Weiterentwicklung am Wichtigsten sind und sie in einem Ranking auf die Plätze eins, zwei und drei setzen.

Entwicklungsbereiche

Fasst man die Kategorien trifft voll und ganz zu und trifft eher zu zusammen und ordnet die Themen in eine Rangfolge, dann zeigt sich, dass der Bereich „Nutzung von Medien im Unterricht“ die Entwicklungsbereiche (Tabelle 2) anführt. 74 Prozent der Befragten möchten sich auf diesem Gebiet weiterentwickeln. Danach folgen die Bereiche „Medienbildung“ und „Binnendifferenzierung/individuelle Förderung“, in denen 70 Prozent der Lehrkräfte Weiterentwicklungspotenzial für sich sehen. Auf den letzten beiden Positionen rangieren die Bereiche „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (z.B. QSA-Programm)“ sowie „Videographie meines Unterrichts“, die 29 bzw. 23 Prozent als Entwicklungsbereich für sich identifizieren.

Tabelle 2: Entwicklungsbereiche (Angaben in Prozent*)

Nutzung von Medien im Unterricht	74
Medienbildung	70
Binnendifferenzierung/individuelle Förderung	70
Arbeiten in multiprofessionellen Teams (mit nicht-schulischen Partnern z.B. Jugendhilfen, Psychologen und Psychologinnen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler etc.)	67
Fachdidaktik in meinen Fächern	66
Schul- und Unterrichtsentwicklung	66
Lernschwierigkeiten	64
Lehrkräftegesundheit	64
Kompetenzorientierter Unterricht	63
Reflexion meiner Lehrverhaltensweisen	62
Fachwissenschaft/fachliche Inhalte in meinen Fächern	61
Leistungsdiagnostik	61
Störungen im Unterricht	59
Umgang mit Heterogenität	58
Besuche/Besichtigungen anderer Schulen	57
Evaluation des eigenen Unterrichts	57
Unterrichtsformen und -methoden	57
Leistungsbeurteilung	56
Professionalisierung der Lehrkräfte	54
Inklusion	52
Gewaltprävention	51
Schulische Organisation	50
Aktuelle gesellschaftliche und politische Entwicklungen in Bezug auf das Bildungswesen	49
Integration	48
Klassenführung/Classroommanagement	48
Schulrecht	47
Schulleitungsaufgaben	46
Schulleitung und Schulmanagement	45
Pädagogische Psychologie	44
Reflexion meines Wissens und meiner Überzeugungen	42
Lesen-Schreiben-Rechnen	40
Unterricht im Allgemeinen	39
Nach- und Zusatzqualifikationen (z.B. Schulleitung, weiteres Fach, etc.)	39
Sprachförderung	39
Organisatorischer und juristischer Verwaltungsbereich	37
Unterrichtsplanung	37
Mentor und Mentorin für LiV und Praktikanten bzw. Praktikantinnen	36
Interkulturelle Pädagogik	35
Schulprogrammarbeit	35
Fort- und Weiterbildungen zum Fortbildner bzw. zur Fortbildnerin	35
BSO – Berufsorientierung	34
Soft Skills (z.B. Engagement)	33
Inner- und außerschulische Partnerschaften	32
Ganztagsschule	32
Pädagogik/Erziehungswissenschaften	30
Prüfungsformen	30
Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (z.B. QSA – Programm)	29
Videographie meines Unterrichts	23

*In der Tabelle wurden die Kategorien „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst.

Quelle: Bedarfserhebung der Lehrkräftefortbildung Gi/VB 2018/2019

Gebiete mit besonderen Stärken

Bei der Frage „In welchen Bereichen sehen Sie Ihre besondere Stärke?“ (Mehrfachantwort) kreuzte die Mehrheit der Lehrkräfte (57 Prozent) keins der vorgegebenen Gebiete an. 89 Befragte machten hierzu eine Angabe, wobei die Anzahl der gewählten Bereiche pro Person zwischen einem und 28 variiert. Eine besondere Stärke sehen jeweils 30 Lehrkräfte (absolute Nennung) im Bereich „Fachdidaktik in meinem Fach“ und auf dem Gebiet „Klassenführung/Classroommanagement“. 28 Befragte fühlen sich besonders stark im Bereich „Binnendifferenzierung/individuelle Förderung“, 26 in der „Unterrichtsplanung“, 24 in Bezug auf „kompetenzorientierten Unterricht“ und 24 als „Mentor oder Mentorin für LiV und Praktikanten bzw. Praktikantinnen“. Danach folgen mit jeweils 22 Nennungen die Bereiche „Fachwissenschaft/fachliche Inhalte in meinen Fächern“ und „Unterrichtsformen und -methoden“, mit jeweils 21 Nennungen „Arbeiten in multiprofessionellen Teams (mit nicht-schulischen Partnern z.B. Jugendhilfen, Psychologinnen und Psychologen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, etc.)“ und „Störungen im Unterricht“ sowie „Inklusion“, das von 20 Befragten angekreuzt wurde. Im Hinblick auf „Videografie meines Unterrichts“ und „interkulturelle Pädagogik“ sehen nur jeweils drei Lehrkräfte Gebiete mit besonderen Stärken, bezüglich der Gebiete „organisatorischer und juristischer Verwaltungsbereich“ sowie „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“ jeweils vier befragte Lehrerinnen und Lehrer.

Ranking der Fortbildungsthemen

Betrachtet man das Ranking der Fortbildungsthemen unter die Top drei, dann zeigt sich, dass 47 der 48 vorgegebenen Themen mindestens einmal unter die Top drei genannt wurden. Lediglich der Bereich „Videografie meines Unterrichts“ wurde von keinem der Befragten unter die drei wichtigsten Themen gewählt. Eine Nennung erhielten die Gebiete „Integration“, „schulische Organisation“, „Unterricht im Allgemeinen“ und „Unterrichtsplanung“. Der Bereich „Lehrkräftegesundheit“ steht dabei mit 28 Angaben auf Position eins gefolgt von „Inklusion“ mit 25 und „Fachdidaktik in meinen Fächern“ sowie „Nutzung von Medien im Unterricht“ mit jeweils 24 Nennungen. Danach folgen die Gebiete „Fachwissenschaft/fachliche Inhalte in meinen Fächern“ (21), „Schulleitung und Schulmanagement“ (20), „Besuche/Besichtigungen anderer Schulen“ (19), „Binnendifferenzierung/individuelle Förderung“ (19), „Medienbildung“ (19) und „Schul- und Unterrichtsentwicklung“ (18).

Generelle Stellungnahme der Befragten zum Schluss

Mit der letzten Frage wurden die teilnehmenden Lehrkräfte um eine generelle Stellungnahme zum Thema der Fort- und Weiterbildung gebeten. Dabei ergab sich eine fast ausschließlich positive Einstellung zum Bereich der Lehrkräftefortbildung: 32 Stellungnahmen wurden abgegeben, 31 davon online und 24 hatten einen positiven Tenor, drei bezogen sich auf den Fragebogen als eingesetztes Erhebungsinstrument. Jedoch wird bei der differenzierten Analyse der Antworten deutlich, dass der positive Tenor negative Begleitsymptome aufweist, insbesondere die nicht gegebene Umsetzungsmöglichkeit im Unterricht aufgrund verschiedener Bedingungen. Daher muss an dieser Stelle die bereits besprochene Unterrichtsnahe oder -ferne der Angebote hervorgehoben werden. Dabei ergibt sich in den offenen Antworten die Differenzierung nach Gründen für die Nicht-Umsetzbarkeit der Fortbildungsinhalte im Unterricht. So wird erstens die Schulausstattung als Grund für die Unmöglichkeit der Umsetzung von Fortbildungsinhalten im Unterricht benannt: *„Beispiel Neue Medien: Bei der Schulausstattung lohnt es sich nicht, sich fortzubilden, weil man es gar nicht einsetzen könnte“*. Zweitens werden strukturelle Vorgaben für die Unmöglichkeit der Umsetzung der eigentlich guten Fortbildungsideen verantwortlich gemacht: *„Die meisten Fortbildungsangebote spiegeln nicht den Schulalltag wider. Die Ideen sind insgesamt gut und geben Mut, meist scheitert es aber an der Umsetzung in der Schule (Studentaktung, strikter Zeitplan, wenig Flexibilität)“*. Drittens wird die bereits dargestellte Skepsis hinsichtlich universitärer Angebote als schulrealitätsfern gestützt: *„Professoren an Unis: Diese sitzen zum Großteil immer noch im Elfenbeinturm und haben keine Ahnung, was im Klassenraum passiert. Stellen Forderungen auf, die in der Realität nicht umsetzbar sind“*. Und viertens wird der Inhalt von Fortbildungen als praxisfern kritisiert, der dazu führt, dass Fortbildungsinhalte, die für wichtig erachtet werden, nicht im Unterricht umgesetzt werden können: *„... aber die Umsetzung ist nicht im Alltag angekommen. daher sollten die Fortbildungen einen anderen Charakter und eine praxisorientierte Zielsetzung verfolgen“*. Jedoch lässt die Auswertung der Bedarfserhebung insgesamt nicht den Schluss zu, dass Praxisorientierung an sich als Wert für Fortbildungen angesehen wird, Unterricht hingegen sehr wohl (vgl. 58 Nennungen bei bereits besuchten Fortbildungen).

Mögliche Lösungen für die dargestellten Umsetzungsprobleme werden in den Stellungnahmen ebenfalls genannt. Die Forderung nach Lehrkräften, die selbst zu Fortbildnerinnen und -bildnern werden, wird an dieser Stelle häufig gestellt, wobei auch andere Professionen, die in der Schule tätig sind, eingeschlossen werden: *„Ich bin dafür [!] das [!] Leute aus der Praxis für die Praxis fortbilden“*. Darüber hinaus wird die Forderung nach stärkerer Verflechtung von Universität und Schule gestellt. Insbesondere die Einbindung

der Praxis-Expertise in die universitäre Lehre über Abordnungen wird genannt: *„Verstärkte und regelmäßige Abordnungen von Lehrkräften in den Hochschuldienst wären wünschenswert“*. Ebenso wird die Forderung nach Veränderung des Systems Schule gestellt, das bislang trotz motivierter und fortbildungswilliger Lehrkräfte die Umsetzung im Unterricht verhindert: *„Es müsste sich mehr an der Schulstruktur ändern, Schule müsste sich generell weiterentwickeln, nicht ausschließlich die Lehrkräfte“*.

Eine ähnliche Einschränkung wie in Bezug auf die Umsetzbarkeit deutet sich in Bezug auf die Wirksamkeit der Fortbildungsinhalte an. So wird z. B. die Frage nach ihrer Nachhaltigkeit gestellt, verbunden mit der Forderung nach weiteren Terminen, die sich ausschließlich dem kollegialen Austausch und der inhaltlichen Vertiefung widmen sollen: *„Die Nachhaltigkeit von Fort- und Weiterbildungen sollte eher in den Blick genommen werden: Nicht bei allen, aber bei vielen Themen bietet es sich an, mindestens einen weiteren Termin anzubieten, der der Reflexion, des Austausches und der Vertiefung dient“*.

Neben der mangelnden Umsetzbarkeit der Fortbildungsinhalte werden auch Hindernisse für die Fortbildungsteilnahme dargestellt. Hierbei spielen die Wahrnehmung der Fortbildungsaffinität der eigenen Schule und der Schulleitung eine große Rolle: *„Wenn Schulleitung alles geheimhalten will, kann man nicht dagegen angehen ...“*; *„Ich brauche keine Schulleitung, die mir Fortbildungen vorschreibt, sondern ein schönes, anregendes Angebot, das ich vormittags nutzen kann. Zusätzlicher Zeitaufwand ist neben den außerunterrichtlichen Verpflichtungen nicht machbar“*. Das letztgenannte Zitat verweist auch auf ein weiteres Hindernis in Bezug auf die Fortbildungsteilnahme, nämlich die Wahrnehmung der zusätzlichen Belastung durch die Teilnahme an Fortbildungen. Dementsprechend äußert sich auch eine Lehrkraft: *„Es ist nicht sonderlich bestärkend, wenn man immer das Gefühl hat, durch die Teilnahme an Fortbildungen entweder anderen Mehrarbeit zu machen oder selbst nachmittags wertvolle Vorbereitungs- oder Erholungszeit zu verlieren bzw. während der Schulzeit wichtige Unterrichtszeit zu vergeuden“*. Über diese zeit- und arbeitsstrukturellen Hindernisse hinaus erweist sich der finanzielle Aspekt als ein weiteres Hindernis für die Teilnahme an Fortbildungen: *„Schade, dass man die Kosten selber tragen muss“*; *„Die Fort- und Weiterbildung darf nicht finanziell an den Kollegen hängen bleiben. In der freien Wirtschaft ist das Interesse an Weiterbildungen mit der Kostenübernahme eingehend. Bei uns wird es erwartet, aber nicht bezahlt“*. Das letzte Zitat verweist auf einen wahrgenommenen Widerspruch zwischen der Erwartung von Fortbildungsteilnahme und der fehlenden Bereitschaft oder auch Möglichkeit der Einzelschule zur Kostenübernahme. In diesem Sinne ist vielleicht auch die Stellung-

nahme eines oder einer Befragten zu verstehen, die für die Wiedereinführung der Fortbildungspflicht von Lehrkräften plädiert: *„Es sollte wieder eine Fortbildungsverpflichtung für die vielen Schnarchnasen eingeführt werden“*.

7 Bilanz und Schlussfolgerungen

Die regionale Bedarfserhebung zur der Lehrkräftefort- und -weiterbildung im Landkreis Gießen und im Vogelsbergkreis hatte zum Ziel, die Bedarfe der in Fortbildung aktiven Lehrkräfte einer differenzierten Analyse zu unterziehen, um die Grundlage für die Konzeption eines bedarfsgerechten Angebots zu erarbeiten. Dazu erhob der Fragebogen demografische und berufsbezogene Informationen sowie die bisherigen Fortbildungserfahrungen der Teilnehmenden in den letzten drei Jahren. Gleichzeitig wurden auf der Basis von Selbsteinschätzungen Stärkenprofile, Begründungen für die Anbieterwahl sowie die Wege der Fortbildungssuche erfragt. Des Weiteren wurde um Rückmeldung zum Umgang mit Fortbildung an der eigenen Schule und deren Innovationspotenzial sowie zu bevorzugten Fortbildungsthemen gebeten.

In der Darstellung des Fortbildungsverhaltens wird deutlich, dass sich die Befragten als aktive Fortbildungsteilnehmende herausstellen: 95 Prozent haben in den letzten drei Jahren an Fortbildungen teilgenommen. Die große Mehrheit hat dabei zwischen zwei bis zehn Weiterbildungen besucht. Hier bleibt es ein Desiderat, die Grundgesamtheit im Hinblick auf weitere Gruppen von Lehrkräften neben den besonders aktiv an Fortbildungen Teilnehmenden zu untersuchen. Auch der Einfluss der jeweiligen Schulkultur im Hinblick auf förderliche Strukturen könnte ein weiteres Untersuchungsfeld darstellen.

Im Hinblick auf die Anbieterwahl zeigte sich, dass die Befragten im Idealfall keinen bestimmten Anbieter präferieren: Ein Drittel der Lehrkräfte wählte hier die Option „keine Unterschiede, kommt auf das Thema an“. In den konkreten Aussagen zur Anbieterwahl wird deutlich, dass Lehrkräfte erfahrungsgeleitet, interessegeleitet, inhaltsgeleitet und anbietergeleitet wählen. Dabei könnte es für die einzelnen Anbieter von Vorteil sein, ihre Stärken deutlich zu machen, z. B. die hierarchische Stellung in der Ausbildung der Lehrkräfte und Schulaufsicht, wissenschaftliche Aktualität, Nähe zum Unterrichtsgeschehen und zur Ausbildung der Lehrkräfte in der zweiten Phase, aber auch thematische oder didaktische Kompetenz. Gleichzeitig ist es jedoch für alle anbietenden Institutionen wichtig, den Unterrichtsbezug ihrer Angebote herauszustellen, da die Bedarfserhebung Hinweise gibt, dass Unterrichtsbezug von Fortbildungsangeboten als Wert an sich angesehen wird (vgl. 58 Nennungen bei bereits besuchten Fortbildungen). Dieser Befund wird

gestützt durch die hohe Nutzung von Fortbildungsangeboten zum Thema Unterrichtsgestaltung durch die Lehrkräfte des befragten Samples sowie von den Aussagen zu erhaltenen Impulsen für die verbesserte Unterrichtsgestaltung und zu gelungenen Umsetzungsbeispielen von Fortbildungsinhalten im eigenen Unterricht. Allerdings soll an dieser Stelle betont werden, dass es weiterer Forschung bedarf, um diesen Hinweis überprüfen zu können.

Bisherige Befunde der Fortbildungsforschung werden durch die vorliegende Bedarfserhebung bestätigt. So finden sich auch in den Stellungnahmen der Befragten Forderungen nach solchen Weiterbildungen, die die Elemente Austausch, Reflexion und Vertiefung beinhalten – eben die Elemente, die besonders wirksame Fortbildungen kennzeichnen (vgl. Lipowsky, Rzejak & Dorst 2011, S. 39). Die Bedarfsanalyse weist hinsichtlich der differenzierten Darstellung der Anbieterwahl auf Potenziale der einzelnen Anbieter hin, die es in Bezug auf zielgerichtete Teilnehmendenakquise auszuschöpfen gilt. So könnten beispielsweise die Universität und die Lehrkräfteakademie durch gezielte Darstellung ihrer Expertise, analog zu den jeweils in der Bedarfserhebung deutlich gewordenen Zuschreibungen, direkt die Vorannahmen bei Lehrkräften ansprechen und auf diese Weise Teilnehmende gewinnen. Gleichzeitig entdeckt die Bedarfserhebung Vernetzungsoptionen der einzelnen Anbieter, die sich durch eine Verschränkung von Angeboten aufgrund der erhobenen Attribuierung nutzbar machen lassen könnten.

In Bezug auf bevorzugte Fortbildungsinhalte identifiziert die regionale Bedarfserhebung Themen als besonders relevant, die aktuelle gesellschaftliche Themen und ihre Auswirkungen auf den Beruf als Lehrkraft aufgreifen. So werden die Themen „Nutzung von Medien im Unterricht“, „Medienbildung“, „Binnendifferenzierung/individuelle Förderung“, „Arbeiten in multiprofessionellen Teams“, „Fachdidaktik in meinen Fächern“ sowie „Schul- und Unterrichtsentwicklung“ am häufigsten als persönliche Entwicklungsbereiche genannt.

In Bezug auf die Hindernisse zur Fortbildungsteilnahme geben insbesondere die offenen Stellungnahmen der befragten Lehrkräfte Hinweise und auch hier werden bisher bekannte Erkenntnisse bestätigt. So heben sie die mangelnde Finanzierung, die zeitliche und arbeitsbezogene Mehrbelastung und deren Wahrnehmung im Kollegium sowie nicht unterstützende Schulleitungen hervor. In Bezug auf die Äußerung kritischer Aspekte, wie insbesondere die mangelnden Umsetzungsmöglichkeiten der Fortbildungsinhalte, wird unterschiedlichen Argumentationslinien gefolgt. So erleben sie schulische Ausstattung und Organisation, Inhalt und Anbieter der Fortbildung als Hemmnis bei der Umsetzung der an sich als gut und wichtig angesehenen Fortbildungsangebote. Ob in dieser Haltung

ein Hinweis auf die Verantwortungsabgabe für die Konstruktion des eigenen Unterrichts steckt, bedarf vertiefender Forschung. Jedoch bleibt insgesamt festzuhalten, dass die an dieser Befragung teilnehmenden Lehrkräfte einen insgesamt sehr positiven Blick auf Fortbildung haben, der eben durch die dargestellten Aspekte eingeschränkt wird.

Die regionale Bedarfserhebung konnte einen differenzierten Blick in die Bedarfe, das Fortbildungsverhalten, die Fortbildungskultur sowie Hindernisse für Fortbildungsteilnahme der teilnehmenden Lehrkräfte geben. Wenngleich die Aussagekraft der Studie aufgrund der Samplegestaltung begrenzt ist, hält sie dennoch wichtige Hinweise für die regionale Angebotsgestaltung und Teilnehmendenakquise bereit und konnte auf diese Weise einen Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung der an Fortbildung beteiligten Akteure sowie deren besseren Vernetzung leisten. Es bleibt jedoch ein Desiderat, einerseits Aussagen für die Grundgesamtheit der Lehrkräfte auch im dargestellten Landkreis treffen zu können und andererseits den Wahrnehmungen der einzelnen Lehrkräfte in Bezug auf die Umsetzbarkeit von Fortbildungsinhalten vertiefend nachzuspüren.

Literaturverzeichnis

- Abs, Herrmann Josef, Diedrich, Martina, Sickmann, Helge & Klieme, Eckhard (2007). *Evaluation im BLK-Modellprogramm Demokratie lernen und leben: Skalen zur Befragung von Schüler/-innen, Lehrer/-innen und Schulleitungen Dokumentation der Erhebungsinstrumente 2006* (Materialien zur Bildungsforschung, 20). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, urn:nbn:de:0111-opus-19006.
- Altrichter, Herbert (2010). Lehrerfortbildung im Kontext von Veränderungen im Schulwesen. In Florian H. Müller, Astrid Eichenberger, Manfred Lüders & Johannes Mayr (Hrsg.), *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung* (S. 17-34). Münster: Waxmann.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). *Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. Bielefeld: wbv.
- Benner, Ilka & Kaufmann, Bianka (2020). Angebot und Bedarf in der Lehrer*innenfortbildung. Ergebnisse aus der Region Mittelhessen. *Journal für LehrerInnenbildung*, 20 (4), 32-39.
- Cramer, Colin, Johannmeyer, Karen & Drahmman, Martin (2019). *Fortbildungen von Lehrerinnen und Lehrern in Baden-Württemberg*. Tübingen: urn:nbn:de:0111-pedocs-165677.
- Del Carlo, Dawn, Hinkhouse, Holly & Isbell, Leah (2010). Developing a Reflective Practitioner Through the Connection Between Educational Research and Reflective Practices. *Journal of Science Education and Technology*, 19 (1). 58-68.
- Deutscher Verein zur Förderung der Lehrerinnen und Lehrerfortbildung e.V. (DVLfB) (Hrsg.) (2018). *Recherchen für eine Bestandsaufnahme der Lehrkräftefortbildung in Deutschland - Ergebnisse des Projektes Qualitätsentwicklung in der Lehrkräftefortbildung*. DVLfB: forum Lehrerfortbildung – Heft 47.
- Ditton, Hartmut, Merz, Daniela & Edelhäußer, Tanja (2002). Einstellungen von Lehrkräften und Schulleiter/innen zu zentralen Testuntersuchungen an Schulen. *Empirische Pädagogik*, 16 (1), 17-33.
- Göb, Nadine (2017). Professionalisierung durch Lehrerfortbildung: Wie wird der Lernprozess der Teilnehmenden unterstützt? *Die Deutsche Schule*, 109 (1), 9-27.
- Hessisches Kultusministerium HKM (o. J.). *Beratungs- und Förderzentren. Fachliche Koordination vor Ort*. Verfügbar unter: <https://kultusministerium.hessen.de/foerderangebote/sonderpaedagogische-foerderung/beratungs-und-foerderzentren> (30.03.2020).
- Hippel, Aiga von (2011). Fortbildung in pädagogischen Berufen – zentrale Themen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Fortbildung in Elementarbereich, Schule und Weiterbildung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57. Beiheft, 248–267.
- Jaumann-Graumann, Olga, Meyer, Rolf, Stengert-Schaumburg, Ulrike & Pfeiffer, Astrid (2000). Bedarfsgerechte Lehrerbildung durch Verzahnung von erster und dritter Phase. In Walter Köhnlein & Olga Jaumann-Graumann (Hrsg.), *Lehrerprofessionalität – Lehrerprofessionalisierung. Jahrbuch Grundschulforschung 3* (S. 89-98). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Justus-Liebig-Universität (o. J.). *Gießener Offensive Lehrerbildung 2.0. Bildungsbeteiligung – Reflexivität – Vernetzung*. Verfügbar unter: <https://www.uni-giessen.de/fbz/zentren/zfl/projekte/gol/publikationen/info/flyergolzweinull> (02.08.2021).
- Koch, Michael (2016). Die dritte Phase der Lehrerqualifizierung. Entwicklungsaufgabe im deutschen Bildungssystem und in der ökonomischen Bildung. *Zeitschrift für ökonomische Bildung*, (4), 1-35.
- Lipowsky, Frank (2009). Unterrichtsentwicklung durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrpersonen. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 27 (3), 346-360.
- Lipowsky, Frank, Rzejak, Daniela & Dorst, Gisela (2011). Beitrag - Lehrerfortbildung und Unterrichtsentwicklung - Oder: Wie können Wirkungen des eigenen Handelns erfahrbar gemacht werden? *Pädagogik*, 12, 38-42.

- Mayring, Philipp (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. (12. überarb. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Müller, Florian H., Eichenberger, Astrid, Lüders, Manfred & Mayr, Johannes (2010). Prolog: Die Entdeckung der dritten Phase der Lehrerbildung. In Florian H. Müller, Astrid Eichenberger, Manfred Lüders & Johannes Mayr (Hrsg.), *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung* (S. 1-16). Münster: Waxmann.
- Pasternack, Peer, Baumgarth, Benjamin, Burkhardt, Anke, Paschke, Sabine & Thilemann, Nurdin (2017). *Drei Phasen. Die Debatte zur Qualitätsentwicklung in der Lehrer_innenbildung*. GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung 124. Bielefeld: Bertelsmann.
- Prenzel, Manfred, Baumert, Jürgen, Blum, Werner, Lehmann, Rainer, Leutner, Detlev, Neubrand, Michael, Pekrun, Reinhard, Rost, Jürgen, Schiefele, Ulrich, Rolff, Hans-Günter, & Ramm, Gesa (2006). *PISA 2003: Dokumentation der Erhebungsinstrumente*. Münster: Waxmann.
- Richter, Dirk, Engelbert, Maria, Weirich, Sebastian & Pant, Hans Anand (2013). Differentielle Teilnahme an Lehrerfortbildungen und deren Zusammenhang mit professionsbezogenen Merkmalen von Lehrkräften. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 27 (3), 193-207.
- Richter, Dirk (2016). Lehrerinnen und Lehrer lernen: Fort- und Weiterbildung im Lehrerberuf. In Martin Rothland (Hrsg.). *Beruf Lehrer/Lehrerin: Ein Studienbuch* (S. 245-260). Stuttgart: UTB.
- Roters, Bianca (2012). *Professionalisierung durch Reflexion in der Lehrerbildung. Eine empirische Studie an einer deutschen und einer US-amerikanischen Universität*. Münster: Waxmann.
- Schön, Donald A. (1987). *Educating The Reflective Practitioner. Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schrader, Josef, Anders, Yvonne & Richter, Dirk (2019). Fortbildung des pädagogischen Personals in der frühen Bildung, der Schule und der Erwachsenen- und Weiterbildung. In Olaf Köller, Marcus Hasselhorn, Friedrich W. Hesse, Kai Maaz, Josef Schrader, Heike Solga, Katharina Spieß & Karin Zimmer, (Hrsg.), *Das Bildungswesen in Deutschland. Bestand und Potenziale* (S. 775-808). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019). *Datenbank Statistiken*. Verfügbar unter: <https://www.bildungsmonitoring.de/bildung/online?operation=previous&levelindex=0&step=0&titel=Bundesl%C3%A4nder&levelid=1627981165110&acceptcookies=false#abreadcrumb> (03.08.2021).
- Stecher, Ludwig (2018). Neue Aufgaben und Kompetenzen. Warum Reflexivität für Lehrer/innen heute wichtiger ist denn je. In BMBF/JLU Gießen (Hrsg.), *Broschüre zur Vorstellung der Gießener Offensive Lehrerbildung (GOL)*. Verfügbar unter: <https://docplayer.org/73884268-Auf-die-lehrkraft-kommt-es-an-ein-projekt-zur-verbesserung-der-qualitaet-der-lehrerbildung.html> (04.08.2021).
- Tenorth, Heinz-Elmar (2006). Professionalität im Lehrerberuf. Ratlosigkeit der Theorie, gelingende Praxis. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9 (4), 580-597.
- Terhart, Ewald (2011). Lehrerberuf und Professionalität. Gewandeltes Begriffsverständnis – neue Herausforderungen. In Werner Helsper & Rudolf Tippelt (Hrsg.). *Pädagogische Professionalität* (S. 202-224). Weinheim: Juventa.



Wo sehen Sie Leuchttürme und Herausforderungen in Ihrem Lehrberuf?

**Bedarfserhebung der Lehrer*innenfortbildung
im Landkreis Gießen und im Landkreis Vogelsberg**

Befragung

Durchgeführt von

**Justus-Liebig-Universität Gießen
Gießener Offensive Lehrerbildung (GOL)**

Zentrum für Lehrerbildung

**Geschäftsführung: Marie Reinhardt
Projektleiter: Prof. Dr. Ludwig Stecher**

Ansprechpartnerinnen: Katharina Nessler
und Dr. Ilka Benner
ilka.benner@zfl.uni-giessen.de

Rathenaustraße 8, 35394 Gießen
Telefon 0641/99-15476/4
Telefax 0641/99-15469

**Staatliches Schulamt für den
Landkreis Gießen und den Vogelsberg**

**Schulfachliche Aufsicht: Heinz Gabler
Schulentwicklungsberaterin: Stephanie Reeg**

Ansprechpartner: Heinz Gabler
Heinz.Gabler@kultus.hessen.de
Schubertstraße 60, 35392 Gießen

Telefon +49 (0)641 4800 3437
Telefax +49 (0)641 4800 3450

Ergebnisse (n=208); Angaben in Prozent

TEIL A – Fort- und Weiterbildungserfahrung

A.1 Waren Sie in den letzten 3 Jahren an Ihrer Schule verpflichtet regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen?

29,9 Ja 70,1 Nein Anmerkung zur Art der Verpflichtung _____

A.2 Haben Sie in den letzten 3 Jahren generell an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?

95,4 Ja 4,8 Nein

A.3 Bitte benennen Sie die besuchten Fort- und Weiterbildungen näher (Titel/Thema).

A.4 An wie vielen Fort- und Weiterbildungen haben Sie in den letzten 3 Jahren teilgenommen?

0,6	1	15,6	2-3	22,3	4-5
34,6	6-10	25,7	Mehr als 10	1,1	Keine Aussage möglich

A.5 Wie häufig haben Sie in den letzten 3 Jahren die folgenden Anbieter bei einer Fort- und Weiterbildung genutzt?

<i>Bitte ein Kästchen pro Zeile ankreuzen.</i>	immer	häufig	selten	gar nicht	Keine Angabe
1. Hessische Lehrkräfteakademie	3,2	48,4	33,5	14,8	
2. Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU)	3,9	16,8	40,6	38,7	
3. Medienzentrum/MAUS Zentrum	/	21,9	36,4	41,7	
4. Messen (z.B. Didacta, etc.)	2,1	8,5	25,4	64,1	
5. Philipps Universität Marburg	/	2,9	13,6	83,6	
6. Private Anbieter: Trainer*in					
7. Welcher? _____	0,8	19,8	24	55,4	
8. Private Anbieter: Unternehmen					
9. Welches? _____	/	19,1	15,7	65,2	
10. Schulbuchverlag	2,7	14,8	37,6	45	
11. Staatliches Schulamt	3,8	42,7	38,9	14,6	
12. Technische Hochschule Mittelhessen (THM)	2,2	1,4	6,5	89,9	
13. Andere Universitäten/Hochschulen	/	8	13,1	78,8	
14. Andere	3,9	11,7	19,4	65	

A.6 An welchen der aufgeführten Arten der Fort- und Weiterbildung haben Sie in den letzten 3 Jahren teilgenommen?

Mehrfachantworten sind möglich.

39,4	Arbeitsgemeinschaften (AG)	21,7	Erfahrungsaustausch mit Angehörigen anderer Berufe	47,2	Eigenständige Lektüre
60,6	Erfahrungsaustausch mit Kolleg*innen an Ihrer Schule	54,4	Erfahrungsaustausch mit Lehrer*innen anderer Schulen	62,2	Fort- und Weiterbildung mit mehreren Terminen
3,9	Fernstudium	27,8	Kollegiale Beratung	84,4	Pädagogische Tage
72,8	Schulinterne Fort- und Weiterbildung	53,3	Schulexterne Fort- und Weiterbildung	62,2	Tagesveranstaltung
33,9	Tagungen	28,9	Wissenschaftliche Vorträge	16,1	Webseminare (z.B. blended learning-Format)
5,2	Andere: _____				

A.7 Auf welchem Weg/Kanal werden Sie üblicherweise auf Fort- und Weiterbildungen aufmerksam?

Mehrfachantworten sind möglich.

56,1	Aushang in der Schule	23,3	Durch Fort- und Weiterbildungsbeauftragte	43,3	Flyer in der Schule
50,6	Hinweise durch die Schulleitung	32,8	Homepage des jeweiligen Anbieters	68,9	Mail an die Schula-dresse
40	Mündlich/ Schriftlich von Kolleg*innen	46,1	Portal des Fort- und Weiterbildungsangebots der Lehrkräfteakademie	15	Veröffentlichungen im Hessischen Amtsblatt
8,8	Andere: _____				

A.8 Wie würden Sie den Weg beschreiben, den Sie bis zur Anmeldung an eine Fort- und Weiterbildung durchlaufen?

Mehrfachantworten sind möglich.

86,1	Wenn ich Fort- und Weiterbildungsbedarf habe, suche ich in den entsprechenden Kanälen nach Veranstaltungsinformationen und melde mich dann an.
38,9	Ich besuche Fort- und Weiterbildungen, wenn ich von meiner Schulleitung entsprechende Hinweise erhalten habe.
7,8	Um den Fort- und Weiterbildungsplan aus dem Schulprogramm zu erfüllen, besuche ich die entsprechenden Fort- und Weiterbildungen.
21,7	Durch Absprachen im Kollegium wird eine Aufteilung der Besuche von Fort- und Weiterbildungen beschlossen, welcher ich dann folge.
10,4	Anderer Weg: _____

A.9 Wie oft haben Sie in den letzten 3 Jahren an folgenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?

Bitte ein Kästchen pro Zeile ankreuzen.

	Mind. 5 mal	2-4 mal	1 mal	Gar nicht	Keine Angabe
1. Besuche/Besichtigungen anderer Schulen	6	17,4	32,3	44,3	
2. Bildungsmanagement/Schulmanagement	8	8,7	23,3	60	
3. Fachdidaktische Fort- und Weiterbildung zu den Themen Ihrer Fächer	17,5	44,4	22,2	15,8	
4. Fort- und Weiterbildung zu aktuellem Wissen über Kinder und Jugendliche (z.B. Pädagogik, Psychologie, Soziologie)	6,1	25,8	38,7	29,4	
5. Fort- und Weiterbildung zu Lehrer*innengesundheit	1,3	14,5	31,4	52,8	
6. Fort- und Weiterbildung zu neuen Lehr- und Lernformen/effektivem Unterricht	5,6	36,6	36	21,7	
7. Fort- und Weiterbildung zu verschiedenen Themen bezüglich Schulleitungsaufgaben	11,8	15,7	14,4	58,2	
8. Fort- und Weiterbildung zum Schulrecht	0,7	9,9	23	66,4	
9. Fort- und Weiterbildung zum Thema „Aufstellen von individuellen Förderplänen/individuellen Fördermaßnahmen“	1,3	9,1	24,7	64,9	
10. Fort- und Weiterbildung zum Thema „Beratung von Schüler*innen und Eltern“	3,9	10,5	19,1	66,4	
11. Fort- und Weiterbildung zum Umgang mit Verhaltensproblemen	1,9	12	35,4	50,6	
12. Fort- und Weiterbildung zum Unterricht von leistungsheterogenen Gruppen/differenzierter Unterricht	1,9	13,5	38,1	46,5	
13. Fort- und Weiterbildung zur Klassenführung	0,7	1,3	8,5	89,5	
14. Fort- und Weiterbildung zur Schulprogrammarbeit	1,3	7,4	13,4	77,9	
15. Inhaltliche Fort- und Weiterbildung zu den Themen Ihrer Fächer	11,1	38,3	24,1	26,5	
16. Nach- und Zusatz-Qualifikationsprogramme (mit zertifiziertem Abschluss)	3,4	10,8	12,8	73	
17. QSA – Programm/Qualitätsmanagement	0,7	2,2	2,9	94,2	
18. Teilnahme an einem Mentor*innenprogramm	2,7	10	28,7	58,7	
19. Teilnahme an einem Programm der kollegialen Supervision/Coaching	2,6	7,1	16,1	74,2	
20. Wissenschaftliche Konferenzen	2	7,9	11,2	78,9	
21. Zusammenarbeit mit einem Lehrernetzwerk von Kolleg*innen der eigenen Schule/anderer Schulen	9,2	20,3	20,9	49,7	

A.10 Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie persönlich zutreffen.					
Bitte ein Kästchen pro Zeile ankreuzen.	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Keine Angabe
1. Der Aufwand für meine Unterrichtsvorbereitung ist durch besuchte Fort- und Weiterbildungen geringer geworden.	1,2	21	57,5	20,4	
2. Ich habe bei den besuchten Fort- und Weiterbildungen Impulse erhalten, die ich in meinem schulischen Alltag nutzen konnte.	18,6	71,8	9	0,6	
3. Ich habe Unterrichtsimpulse aus Fort- und Weiterbildungen im Unterricht eingesetzt.	22,7	64,2	11,4	1,7	
4. Ich kann Unterrichtsimpulse aus Fort- und Weiterbildungen erst zukünftig einsetzen, weil ich den Stoff noch nicht unterrichtet habe.	1,4	13	24,6	60,9	
5. Mein derzeitiger Fort- und Weiterbildungsbedarf wird durch die existierenden Fort- und Weiterbildungsangebote abgedeckt.	9,9	42,9	34,8	12,4	

TEIL B – Organisatorische und zeitliche Erwartungen

B.1 Wie viele Stunden sollte ein Termin einer Fort- und Weiterbildung(-sreihe) für Sie optimaler Weise umfassen?

Bitte tragen Sie den minimalen und maximalen Wert der Fort- und Weiterbildungsdauer eines Termins ein. Angabe in Stunden.

Minimal Std. MW=3,3 SD=1,59	Maximal Std. MW=6,9 SD=1,96
-----------------------------	-----------------------------

B.2 Wie lange sollte eine gesamte/ Fort- und Weiterbildung maximal dauern?

Betrachten Sie dies bitte unabhängig vom Thema. Nennen Sie bitte den für Sie maximal für eine Fort- und Weiterbildung investierbaren Zeitraum.

(/gesamt = der Zeitraum, über den sich *alle Termine* der Fort- und Weiterbildung mit Vor- und Nachbereitung erstrecken. **Beispiel:** ½ Jahr bedeutet, dass die Termine der Fortbildung über einen Zeitraum eines ½ Jahres verteilt angelegt sind.)

Bitte nur den maximalen Wert des Zeitraums angeben.

< ½ Tag	½ Tag	1 Tag	1 Woche	2 Wochen	3-4 Wochen
2,5	7,5	23,1	11,9	/	2,5
1-3 Monate	4-6 Monate	½ Jahr	1 Jahr	>1 Jahr	
5,6	10,6	12,5	19,4	4,4	

B.3 Wann verfügen Sie über freie Zeit, an einer Fort- und Weiterbildung teilzunehmen?

Mehrfachantworten sind möglich.

9	Gar nicht	12,7	Am Abend	65,1	In der Schulzeit
62,4	Nach dem Unterricht	25,4	Am Wochenende	23,9	In den Ferien. Welche? _____

B.4 Wie weit sollte die Fort- und Weiterbildung von Ihrer Dienststelle maximal entfernt sein, damit Sie diese besuchen können?

Bitte kreuzen Sie den maximalen Wert der Entfernung vom Dienstort zum Veranstaltungsort an.

Angabe in **Kilometern (km)** vom Dienstort.

B.4.1 Maximale Entfernung für eine eintägige Fort- und Weiterbildung?

Dienstort	1-9 km	10-14 km	15-19 km	20-49 km	50-79 km	80-99 km	100-149 km	150-199 km	200-249 km	>250 km
1,1	/	1,6	9,8	42,4	22,8	10,9	7,6	/	/	3,8

B.4.2 Maximale Entfernung für eine mehrtägige Fort- und Weiterbildung?										
Dienstort	1-9 km	10-14 km	15-19 km	20-49 km	50-79 km	80-99 km	100-149 km	150-199 km	200-249 km	>250 km
2,2	/	1,1	4,4	13,1	15,3	15,3	22,4	10,9	2,2	13,1

B.5 Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie persönlich zutreffen.

Bitte ein Kästchen pro Zeile ankreuzen.					Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Keine Angabe
1.	Ich wünsche mir mehr Informationen für die künftigen Entwicklungen in meinen Fächern.				35,2	41,3	17,9	5,6	
2.	Mir fehlen wichtige Fort- und Weiterbildungen für meine Weiterentwicklung.				13,3	32,4	43,4	11	
3.	Die Schulleitung informiert mich zuverlässig über aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebote.				31,5	41,6	20,2	6,7	
4.	Ich bin mit den Informationen über Fort- und Weiterbildungsangebote zufrieden.				15,5	48,6	30,9	5	
5.	Ich fühle mich gut über Fort- und Weiterbildungsangebote informiert.				19	47,5	27,4	6,1	
6.	Ich habe mit Kolleg*innen über den Fort- und Weiterbildungsbedarf gesprochen (z.B. in Fachschaften, im Kollegium, in anderen Gruppen).				17,5	59,3	17,5	5,6	
7.	Ich wünsche mir einen Newsletter an meine Schulumail mit dem gesammelten Fort- und Weiterbildungsangebot in der Region.				47,1	31,6	9,8	11,5	
8.	Ich wünsche mir Informationen über Fort- und Weiterbildungsangebote in gedruckter Version.				17,7	22,3	22,9	37,1	
9.	Ich wünsche mir mehr Informationen darüber, für welche künftigen Aufgaben ich mich in der Schule fortbilden kann.				22,2	39,5	21	17,4	

B.6 Wie viel darf eine für Sie optimale Fort- und Weiterbildung maximal kosten?

Bitte nur <u>eine</u> Antwort ankreuzen.					
0€	1-25€	26-50€	51-100€	101-500€	Mehr als 500€
25,6	12,5	25	23,9	9,1	4

B.7 Welchen der folgenden Anbieter würden Sie im Idealfall (interessantes Thema, keine Kosten, Nähe zur Schule) für Ihre Fort- und Weiterbildungen bevorzugen?

Bitte nur <u>eine</u> Antwort ankreuzen.	
20,5	Hessische Lehrkräfteakademie
9,9	Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU)
4,6	Medienzentrum/MAUS Zentrum
/	Messen (z.B. Didacta, etc.)
1,3	Philipps Universität Marburg
2,6	Private Anbieter: Trainer*in
	Welcher? _____
2	Private Anbieter: Unternehmen
	Welches? _____
/	Schulbuchverlag
7,9	Staatliches Schulamt
0,7	Technische Hochschule Mittelhessen (THM)
2,6	Andere Universitäten/Hochschulen

2,6	Keine Aussage möglich
8,6	Egal
36,4	Keine Unterschiede, kommt auf das Thema an

B.7.1 Warum würden Sie diesen Anbieter wählen?

TEIL C- Inhaltlich-konzeptionelle Erwartungen

C.1 Im Folgenden sind einige Aspekte rund um Schule und Unterricht aufgelistet.

A) Bitte nehmen Sie zu allen Aspekten Stellung, inwiefern Sie sich dort weiterentwickeln wollen.

B) In welchen Bereichen sehen Sie Ihre besondere Stärke? Bitte kreuzen Sie dies in der letzten Spalte, an den zutreffenden Stellen, an. Mehrfachantworten möglich.

C.1.A. Ich wünsche mir, dass ich mich weiterentwickeln kann im Bereich ...						C.1.B. Ich bin besonders stark in...
	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Keine Angabe	Zutreffend Absolute Zahlen
1. Aktuelle gesellschaftliche und politische Entwicklungen in Bezug auf das Bildungswesen.	10,8	38,6	36,1	14,6		8
2. Arbeiten in multiprofessionellen Teams (mit nicht-schulischen Partnern z.B. Jugendhilfen, Psycholog*innen, Wissenschaftler*innen, etc.).	16,1	50,6	26,2	7,1		21
3. Besuche/Besichtigungen anderer Schulen.	17,9	39,3	32,1	10,7		5
4. Binnendifferenzierung/ individuelle Förderung.	21,6	48,5	24	5,8		28
5. BSO – Berufsorientierung.	9,4	24,4	28,7	37,5		8
6. Evaluation des eigenen Unterrichts.	12,2	44,9	32,1	10,9		18
7. Fachdidaktik in meinen Fächern.	28,8	37,6	23,5	10		30
8. Fachwissenschaft/fachliche Inhalte in meinen Fächern.	24,7	36,7	28,3	10,2		22
9. Fort- und Weiterbildungen zum/zur Fortbildner*in.	16,1	18,7	18,7	46,5		7
10. Ganztagschule.	7,1	24,7	24	44,2		13
11. Gewaltprävention.	9	42,2	23,5	25,3		7
12. Inklusion.	15,8	36,4	24,8	23		20
13. Inner- und außerschulische Partnerschaften.	4,5	27,7	31	36,8		5
14. Integration.	8,8	39,4	28,7	23,1		9
15. Interkulturelle Pädagogik.	6,3	28,7	36,3	28,7		3
16. Klassenführung/Classroommanagement.	8,9	38,9	32,5	19,7		30
17. Kompetenzorientierter Unterricht.	15,6	47,3	24,6	12,6		24
18. Lehrer*innengesundheit.	24,2	39,4	19,4	17		9
19. Leistungsbeurteilung.	9,3	46,3	29	15,4		19
20. Leistungsdiagnostik.	11,5	49	27,4	12,1		15
21. Lernschwierigkeiten.	18,5	45,2	23,8	12,5		10
22. Lesen-Schreiben-Rechnen.	10,4	29,2	27,9	32,5		17
23. Medienbildung.	22,2	48,1	19,8	9,9		13
24. Mentor*in für LiV und Praktikant*innen.	13,5	22,4	27,6	36,5		24
25. Nach- und Zusatzqualifikationen (z.B. Schulleiter*in, weiteres Fach, etc.).	22	16,7	19,3	42		9
26. Nutzung von Medien im Unterricht.	28,9	45,2	18,7	7,2		19

27. Organisatorischer und juristischer Verwaltungsbereich.	12,1	24,8	24,2	38,9		4
28. Pädagogik/Erziehungswissenschaften.	4,4	25,9	35,4	34,2		5
29. Pädagogische Psychologie.	10,1	34	27	28,9		6
30. Professionalisierung der Lehrkräfte.	17,3	37,0	23,5	22,2		8
31. Prüfungsformen.	7,8	22,2	32,7	37,3		6
32. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (z.B. QSA - Programm).	9,7	19,5	39,2	41,6		4
33. Reflexion meines Wissens und meiner Überzeugungen.	12,1	29,5	32,2	26,2		10
34. Reflexion meiner Lehrverhaltensweisen.	14,4	47,5	23,1	15,0		15
35. Schul- und Unterrichtsentwicklung.	20,1	45,9	19,5	14,5		9
36. Schulische Organisation.	13,8	36,5	30,2	19,5		10
37. Schulleitung und Schulmanagement.	19,2	25,6	14,7	40,4		12
38. Schulleitungsaufgaben.	19,9	26,3	12,2	41,7		12
39. Schulprogrammarbeit.	11	24	28,6	36,4		7
40. Schulrecht.	17,7	29,1	25,3	27,8		6
41. Soft Skills (z.B. Engagement).	9,5	23,6	35,1	31,8		12
42. Sprachförderung.	11	27,7	28,4	32,9		7
43. Störungen im Unterricht.	13,7	45,2	26,8	14,3		21
44. Umgang mit Heterogenität.	16,8	41	26,7	15,5		16
45. Unterricht im Allgemeinen.	5,5	33,8	34,5	26,2		12
46. Unterrichtsformen und -methoden.	11	45,8	26,5	16,8		22
47. Unterrichtsplanung.	7,1	29,5	40,4	23,1		26
48. Videographie meines Unterrichts.	5,4	17,6	32,4	44,6		3

C.2 Welche Aspekte rund um Schule und Unterricht haben Ihnen in der Auflistung (C.1) gefehlt?

Bitte in Stichpunkten antworten.

C.3 Danke, dass Sie C.1 ausgefüllt haben. Schauen Sie bitte noch einmal die Liste an. Platzieren Sie bitte unten die 3 Themen, welche Ihnen für Ihre Weiterentwicklung am Wichtigsten sind.

Bitte tragen Sie die Nummer des Themas aus C.1 ein.

Platz 1

Platz 2

Platz 3

Anzahl der Nennung auf.../unter die... (absolute Zahlen)

Platz1	Platz 2	Platz 3	Unter die Top 3	
4	1	3	8	Aktuelle gesellschaftliche und politische Entwicklungen in Bezug auf das Bildungswesen.
5	2	5	12	Arbeiten in multiprofessionellen Teams (mit nicht-schulischen Partnern z.B. Jugendhilfen, Psycholog*innen, Wissenschaftler *innen etc.)
8	3	8	19	Besuche/Besichtigungen anderer Schulen.
10	5	4	19	Binnendifferenzierung/ individuelle Förderung.
5	2	3	10	BSO – Berufsorientierung.
0	4	2	6	Evaluation des eigenen Unterrichts.
8	8	8	24	Fachdidaktik in meinen Fächern.
6	9	6	21	Fachwissenschaft/fachliche Inhalte in meinen Fächern.
0	2	3	5	Fort- und Weiterbildungen zum/zur Fortbildner*in.
2	6	2	10	Ganztagsschule.
1	3	1	5	Gewaltprävention.
7	15	3	25	Inklusion.

1	0	3	4	Inner- und außerschulische Partnerschaften.
0	0	1	1	Integration.
0	2	3	5	Interkulturelle Pädagogik.
3	4	1	8	Klassenführung/Classroommanagement.
6	5	1	12	Kompetenzorientierter Unterricht.
12	8	8	28	Lehrer*innengesundheit.
1	1	1	3	Leistungsbeurteilung.
1	1	3	5	Leistungsdiagnostik.
2	7	7	16	Lernschwierigkeiten.
4	3	4	11	Lesen-Schreiben-Rechnen.
10	5	4	19	Medienbildung.
1	4	4	9	Mentor*in für LiV und Praktikant*innen.
7	3	2	12	Nach- und Zusatzqualifikationen (z.B. Schulleiter*in, weiteres Fach, etc.).
7	9	8	24	Nutzung von Medien im Unterricht.
0	1	3	4	Organisatorischer und juristischer Verwaltungsbereich.
1	1	0	2	Pädagogik/Erziehungswissenschaften.
5	1	0	6	Pädagogische Psychologie.
4	3	4	11	Professionalisierung der Lehrkräfte.
1	2	0	3	Prüfungsformen.
0	1	1	2	Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (z.B. QSA - Programm).
1	0	3	4	Reflexion meines Wissens und meiner Überzeugungen.
5	3	6	14	Reflexion meiner Lehrverhaltensweisen.
6	5	7	18	Schul- und Unterrichtsentwicklung.
1	0	0	1	Schulische Organisation.
10	6	4	20	Schulleitung und Schulmanagement.
2	3	4	9	Schulleitungsaufgaben.
1	3	3	7	Schulprogrammarbeit.
2	2	6	10	Schulrecht.
0	0	3	3	Soft Skills (z.B. Engagement).
0	2	2	4	Sprachförderung.
5	7	3	15	Störungen im Unterricht.
7	4	6	17	Umgang mit Heterogenität.
1	0	0	1	Unterricht im Allgemeinen.
1	6	5	12	Unterrichtsformen und -methoden.
0	0	1	1	Unterrichtsplanung.
0	0	0	0	Videographie meines Unterrichts.

C.4 Danke, dass Sie Ihre Stärken in C.1 angegeben haben. Untenstehend haben Sie die Möglichkeit detaillierter und darüber hinausgehende Stärken zu nennen.

Bitte in Stichpunkten antworten.

TEIL D- Fort- und Weiterbildungsstruktur in der eigenen Schule

D.1 Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Ihre Schule zutreffen.

<i>Bitte ein Kästchen pro Zeile ankreuzen.</i>		Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Keine Angabe
1.	Mein Arbeitsaufwand, für meinen Unterricht, beim Fehlen aufgrund der Fort- und Weiterbildung erhöht sich deutlich.	19,9	37,3	34,2	8,7	
2.	Damit sich an meiner Schule etwas bewegt, brauchen wir die Anstöße von außen.	24,4	43,5	23,8	8,3	
3.	Der bürokratische Aufwand und Vertretungsaufwand, um Fort- und Weiterbildungen zu besuchen, finde ich angemessen.	14,7	49,7	26,4	9,2	
4.	Die Lehrer*innen an meiner Schule brauchen mehr Kenntnisse über alternative Unterrichtsformen und -methoden.	18,7	37,4	34,8	9	

5.	Die Lehrkräfte an meiner Schule wissen über aktuelle Themen der Schulentwicklung gut Bescheid.	6,1	45,9	42,6	5,4
6.	Die Planung von Innovationen an meiner Schule ist ziemlich unsystematisch.	18,3	31,4	41,2	9,2
7.	Meine Schule kommt für die Finanzierung meiner Fort- und Weiterbildungen auf.	12,5	41,9	24,4	21,3
8.	Eine Evaluation meines Fort- und Weiterbildungsverhaltens wird durchgeführt.	5	20,1	37,1	37,7
9.	Ich besuche andere Schulen, um deren Arbeit kennen zu lernen.	8,6	25,9	24,1	41,4
10.	Es werden Lehrkräfte anderer Schulen zum Erfahrungsaustausch in meine Schule eingeladen.	4,4	17	38,4	40,3
11.	Ich bin nach der Fort- und Weiterbildung verpflichtet, mein Wissen an die Kolleg*innen weiterzugeben.	8,6	29,4	30,7	31,3
12.	Ich erhalte problemlos eine Freistellung für Fort- und Weiterbildung.	45,5	43,6	9,7	1,2
13.	Ich finde, unsere Schule bemüht sich zu wenig um Erneuerung und Entwicklung.	10,1	17	38,4	34,6
14.	In meiner Schule werden Vorträge zu pädagogischen und didaktischen Fragen organisiert.	9,4	31,9	38,1	20,6
15.	In meiner Schule hält man sich zu pädagogischen und didaktischen Fragen auf dem Laufenden.	10,5	52,6	27	9,9
16.	In meiner Schule wird viel Wert daraufgelegt, dass man sich weiterbildet.	16,6	46,5	28,7	8,3
17.	Lehrer*innen an meiner Schule stellen ihre Erfahrungen und neuen Ideen aus Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Kollegium vor.	11,9	37,5	36,9	13,8
18.	Lehrkräfte anderer Schulen, die an Reformprojekten beteiligt sind, stellen uns deren Konzeption vor und berichten über ihre Erfahrungen.	2,7	12	40	45,3
19.	Regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen, ist in meinem Kollegium selbstverständlich.	15,5	45,8	31,6	7,1
20.	Die Fort- und Weiterbildungsplanung an meiner Schule ist für mich transparent.	15,1	32,7	33,3	18,9
21.	Ich kann meine Fort- und Weiterbildungsbedarfe problemlos der Schulleitung mitteilen.	57,1	36	4,3	2,5
22.	Von meinen Kolleg*innen geht kaum jemand gern zu Fort- und Weiterbildungen.	1,4	23,3	48,6	26,7

TEIL E – Eigene Angaben

E.1 Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

66,3 Weiblich **27,9** Männlich **5,8** Ich möchte mich nicht zuordnen.

E.2 Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

< 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65	> 65
8,2	24	33,3	25,7	8,2	0,6

E.3 In welchem Tätigkeitsbereich arbeiten Sie aktuell?

Falls Sie beurlaubt sind, geben Sie bitte Ihren letzten Tätigkeitsbereich an.

Mehrfachantworten sind möglich.

10,9	Berufliche Schule	10,9	Förderschule/ BFZ	22,3	Grundschule	15,4	Gymnasium
5,1	Hauptschule	13,7	Integrierte Gesamtschule	16,6	Kooperative Gesamtschule	5,7	Lehreraus-, fort- und -weiterbildung
5,7	Realschule	0,6	Schulaufsicht	4	Schule für Erwachsene		
4,4	Anderer Tätigkeitsbereich _____						

E.4 Welche Fächer unterrichten Sie?

Mehrfachantworten sind möglich.

17,7	Biologie	8,6	Chemie	46,9	Deutsch	29,1	Englisch
7,4	Ethik	2,9	Französisch	12,6	Geographie	16,6	Geschichte
6,3	Informatik	22,3	Kunst	1,7	Latein	46,9	Mathematik
13,7	Musik	9,7	Physik	14,9	PoWi	15,4	Religion
2,3	Spanisch	21,7	Sport	16,8	Anderes Fach _____		
2,4	Berufsbezogene Fachrichtung _____						

E.5 Nehmen Sie besondere Funktionen in Ihrer Schule wahr?

Falls ja, bitte nur ein Feld ankreuzen.

12,5	Als Schulleiter*in
30,8	Als Inhaber*in einer Funktionsstelle (außer Fachbereichsleiter*in)
26,7	Als Fachbereichsleiter*in oder Fachsprecher*in
19,2	Als Lehrkraft in einer Steuer- oder Planungsgruppe
10,8	Weiteres _____

E.6 Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrem derzeitigen Tätigkeitsbereich?

(ggf. einschließlich des Vorbereitungsdienstes)

< 4 Jahre	4 - 9 Jahre	10 - 19 Jahre	> 20 Jahre
17,9	20,8	41	20,2

E.7 Sind Sie über einen nicht-grundständigen Weg in den Lehrberuf gekommen? (Quer- und Seiteneinsteiger*in)

12,4	Ja	87,6	Nein
------	----	------	------

E.8 Wie weit ist Ihr Dienort von Ihrem Wohnort entfernt?

Bitte geben Sie die Distanz einer Strecke (nur ein Weg der Fahrt) an.

1-9 km	10-14 km	15-19 km	20-49 km	50-79 km	80-99 km	100-149 km	150-199 km	200-250 km	>250 km
32,9	15	17,3	27,7	6,4	/	/	/	/	0,6

TEIL F – Feedback zur Bedarfserhebung

F.1 Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie persönlich zutreffen.

Bitte ein Kästchen pro Zeile ankreuzen.		Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Keine Angabe
1.	Ich finde es sinnvoll, dass eine Bedarfserhebung zum Fort- und Weiterbildungsbedarf in meiner Region durchgeführt wird.	59,6	33,1	6	1,2	
2.	Ich finde es wichtig, meinen Fort- und Weiterbildungsbedarf zu äußern.	56,1	37,8	5,5	0,6	
3.	Meine Fort- und Weiterbildungsbedarfe/-wünsche werden von meiner Schulleitung genehmigt.	59,4	37,4	3,2	/	

F.2 Hier können Sie gerne generell Stellung zu dem Thema der Fort- und Weiterbildungen im Lehrberuf nehmen.

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Gießener Beiträge zur Bildungsforschung

Bisher erschienen:

- Heft 1 Sebastian Dippelhofer: Students' Political and Democratic Orientations in a Long Term View. Empirical Findings from a Cross-Sectional German Survey
- Heft 2 Sebastian Dippelhofer: Politische Orientierungen und hochschulpolitische Partizipation von Studierenden. Empirische Analysen auf Grundlage des Konstanzer Studierendensurveys
- Heft 3 Nina Preis/Frauke Niebl/Ludwig Stecher: Das Schülerbetriebspraktikum – Pädagogische Notwendigkeit oder überflüssige Maßnahme?
- Heft 4 Stephan Kielblock: Forschungsfeld „Lehrkräfte an Ganztagsschulen“. Eine Übersicht aus Perspektive der Bildungsforschung
- Heft 5 Sebastian Dippelhofer: Studierende und ihre Sicht auf Lehre Eine empirische Analyse am Institut für Erziehungswissenschaft an der Universität Gießen
- Heft 6 Bianka Kaufmann/Amina Fraij: Studienqualität vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses. Ein Vergleich der Studienqualität zwischen Diplom-, Bachelor- und Masterstudierenden der erziehungswissenschaftlichen Studiengänge an der Universität Gießen. Eine querschnittliche Analyse
- Heft 7 Maïke Buck: Ethnographische Analyse zum finnischen Bildungssystem
- Heft 8 Sebastian Dippelhofer: Die Bewertung von SGB-II-Maßnahmen in Gießen. Empirische Befunde aus einer standardisierten schriftlichen Befragung
- Heft 9 Sebastian Dippelhofer: Das Bibliothekssystem der Universität Gießen – Erwartungen und Wünsche ihrer Besucher/innen. Eine quantitativ-empirische Bestandsaufnahme
- Heft 10 Nadine Maihack: Blended Learning in der Weiterbildung. Explorative Analyse praxisorientierter Handlungsoptionen am Beispiel der Lahn-Dill-Akademie
- Heft 11 Elena Leussidis: Aufgaben und Veränderungsbedarf des weiteren pädagogisch tätigen Personals an Ganztagsschulen. Eine Analyse anhand des empirischen Materials der Studie zur Entwicklung von Ganztagsschulen (StEG)
- Heft 12 Stephan Kielblock/Amina Fraij: How to Come Through University Well? A new look at university student strategies using mixed methods approach
- Heft 13 Christina Sauer: Chancen und Herausforderungen des Einsatzes bilingualen Sachfachunterrichts an beruflichen Schulen in Hessen
- Heft 14 Maximilian Dommermuth: Schulleitungstheorien im Wandel
- Heft 15 Heike Dierckx/Regina Soremski: Bildung braucht Gelegenheit. Eine historisch-vergleichende Perspektive auf Bildungsaufstiege
- Heft 16 Irina Ginsburg: Rechtsextremistische Einstellungen im Wandel? Eine Untersuchung von Studien seit den 1980er Jahren
- Heft 17 Frank Waldschmidt-Dietz/Christian Krippes: Forschungsdaten an der JLU Gießen: Auswertung einer Umfrage aus dem Juli 2016
- Heft 18 Timna Bucher: Kindererzählungen zur Flucht – Wenn der Krieg ins Klassenzimmer kommt
- Heft 19 Muhammet Bektas: Interkultureller Austausch in der Schule
- Heft 20 Nina Preis/Lukas Winkler: Ganztagsschulen als Kontexte forschenden Lernens: Erste Ergebnisse aus der Gießener Offensive Lehrerbildung (GOL)
- Heft 21 Sebastian Dippelhofer: Politisch-demokratische Bildung als Aufgabe und Herausforderung für Hochschule und Lehrerschaft. Theoretische und empirische Analysen. Rahmende Erörterungen zur kumulativen Habilitationsleistung
- Heft 22 Carl Eberhard Kraatz: Genderreflexive Jungenarbeit. Eine kritische Sichtung des jugenpädagogischen Feldes
- Heft 23 Mahya Golzarnia: Irans Bevölkerung zwischen Sakralem und Profanem
- Heft 24 Salome Flemmer: Instagram als sozialer Prozess
- Heft 25 Daniel Huber: Der Große Basar von Teheran. Eine ethnographische Studie