



**NETZWERK  
-BILDUNG**

# Fünf Bausteine für eine Reform der Lehrkräftefortbildung

EMPFEHLUNGEN DES NETZWERK BILDUNG DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Die Lehrkräftefortbildung führte lange bildungspolitisch ein Schattendasein, ist zuletzt aber angesichts der zum Teil unzureichenden Qualifizierung der Lehrkräfte für die Nutzung digitaler Technologien in den Fokus von Bildungspolitik und Öffentlichkeit gerückt. Das Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung spricht Empfehlungen für eine grundlegende Reform der Lehrkräftefortbildung

aus. Sie richten sich an Schul- und Wissenschaftspolitik, Schulverwaltungen und Träger von Fortbildungsangeboten. Im Fokus stehen eine stärkere Verbindlichkeit, die systematische Ermittlung von Bedarfen, die Festlegung von Qualitätsstandards der Fortbildung, eine bessere Qualifizierung der Fortbildner\_innen sowie die Verzahnung von Lehrkräfteaus- und -fortbildung.

Das Leitziel der Lehrkräftefortbildung ist es, die stetige Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern angesichts sich wandelnder Anforderungen an schulisches Lernen und Lehren zu sichern. Sie bildet nach dem Hochschulstudium und dem Vorbereitungsdienst die sogenannte „dritte Phase“ der Lehrkräftebildung.

Lange führte sie bildungspolitisch eher ein Schattendasein. Aktuell jedoch, spätestens seit dem schulischen Lockdown in Folge der Maßnahmen gegen die Corona-Pandemie und dem damit verbundenen Digitalisierungsschub, ist sie in den Fokus einer (fach-)öffentlichen Debatte gerückt. Die Qualifizierung der Lehrerinnen und Lehrer für einen pädagogisch reflektierten Umgang mit digitalen Technologien, darin herrscht Konsens, ist in den letzten Jahren zu kurz gekommen.

Die Nutzung digitaler Technologien ist nur ein Beispiel für dringliche Qualifizierungserfordernisse. Weitere lassen sich schnell benennen - etwa die Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität, die erfolgreiche Gestaltung von Schulentwicklungsprozessen, die Förderung leistungsschwacher Schüler\_innen, der Umgang mit

Heterogenität und Inklusion, Demokratieerziehung, Bildung für nachhaltige Entwicklung sowie die Etablierung gesundheitsförderlicher Arbeitsstrukturen.

Studien und wissenschaftliche Evaluationen<sup>1</sup>, auch die Fachtagung „Was Lehrkräfte lernen müssen“ des Netzwerk Bildung der Friedrich Ebert-Stiftung im September 2020 haben deutlich gemacht, dass die Lehrkräftefortbildung von der Bildungspolitik, der Schulaufsicht und den Schulleitungen zu selten strategisch verstanden wird, dass ihr häufig eine Zielsteuerung fehlt. Wichtig wären mehr inhaltlich abgestimmte, praxisnahe, kohärente, längerfristig angelegte Maßnahmen, durchgeführt von hochqualifiziertem Personal. Kurzum: Erforderlich ist eine grundlegende Reform der Lehrkräftefortbildung.

Die im März 2020 von der KMK verabschiedeten „Eckpunkte zur Fortbildung von Lehrkräften als ein Bestandteil ihrer Professionalisierung in der dritten Pha-

se der Lehrerbildung<sup>42</sup> sind dazu ein erster Schritt. Bei der notwendigen Konkretisierung der Eckpunkte und ihrer Übersetzung in praktische Handlungsschritte empfiehlt das Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung die folgenden Aspekte zu berücksichtigen.

## 1. FORTBILDUNG — KEINE PRIVATANGELEGENHEIT

In der ersten und zweiten Phase der Ausbildung können Lehrpersonen nicht vollständig die für ihre gesamte Berufsbiographie erforderlichen Kompetenzen erwerben. Auf die zunehmende Berufserfahrung allein zu vertrauen, führt nicht zum Ziel. Sie reicht nicht aus, um auf gesellschaftlichen Reformdruck oder auf sich verändernde Anforderungen an schulisches Lehren und Lernen angemessen zu reagieren. Fortbildung ist, wie für jede Profession, auch für Lehrkräfte wesentlicher Teil beruflicher Qualifikation.

### Empfehlungen:

- Die Fortbildungspflicht für Lehrkräfte, die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen, ist zwar in den Schulgesetzen der Länder verankert. Es sollte jedoch auch überprüft werden, inwieweit die Lehrperson dieser Verpflichtung nachkommt. Dazu sollte - wie in einigen Bundesländern bereits praktiziert - eine Mindestzahl besuchter Fortbildungsstunden festgesetzt werden, die in einem vorgegebenen Zeitraum und in bestimmten vorgegebenden inhaltlichen Schwerpunkten zu erreichen ist.
- Die Länder sollten ein staatliches Weiterbildungssystem aufbauen, das an bildungspolitischen und pädagogischen Schwerpunktthemen ansetzt. Darüber hinaus sollten sie ein Informationssystem entwickeln, in dem Angebote staatlicher und privater Anbieter übersichtlich und möglichst vollständig gelistet sind. Nach und nach muss es mit Informationen über Angebotsqualität angereichert werden.
- Die staatliche Fortbildung sollte das Potenzial digitaler Lernmedien nutzen. Dazu bietet sich eine zentrale Plattform an, auf der zertifizierte Fortbildungsangebote bereitgestellt werden und eine direkte Kommunikation mit den Schulen möglich wird. Es sollte geprüft werden, ob die geplante und ländervernetzende konzipierte digitale Bildungsplattform des Bundes hierfür genutzt werden kann.
- Die Existenz eines qualitativ guten und ausreichenden staatlichen Weiterbildungssystems sollte Freiraum für einen an spezifischeren Bedürfnissen ausgerichteten privaten Markt lassen. Schulen sollten ein über die staatlichen Angebote hinausgehendes und angemessenes Budget für Fortbildungsmaßnahmen erhalten.

## 2. FORTBILDUNGSBEDARFE — SYSTEMATISCH ERMITTELN

Fortbildungsangebote sollten sich an systematisch ermittelten Bedarfen orientieren. Unverzichtbar ist eine zielgerichtete Steuerung durch Bildungspolitik, Schulaufsicht und Schule.

### Empfehlungen:

- Aufgabe der Länder ist es, auf Grund aktueller Bildungsreformen und pädagogischer Entwicklungen sowie unter Berücksichtigung von Aspekten der Gesundheitsförderung Themen zu setzen, zu denen Fortbildungsveranstaltungen von Lehrkräften zu besuchen sind.
- Die Schulaufsicht sollte insbesondere nach Analyse von Leistungsdaten (z.B. Schulinspektion, Vergleichsarbeiten, zentrale Prüfungen) schulspezifische Fortbildungsbedarfe ermitteln.
- Die Einzelschule sollte bei ihrer Bedarfsermittlung die Ziele der Schulentwicklung ebenso im Blick haben wie die Potenziale und Problemlagen von Lehrerinnen und Lehrern. Schulleitungen sollten dabei unterstützt werden, ihre Aufgaben der Personalführung wahrnehmen zu können, eine angemessene Fortbildung des Personals zu organisieren sowie Organisationswissen aufzubauen. Inwieweit zusätzliche personelle Ressourcen erforderlich sind, sollte solide ermittelt werden.

### 3. QUALITÄTSSTANDARDS UND EVALUATION — VORAUSSETZUNGEN FÜR WIRKSAME FORTBILDUNG

Lehrkräftefortbildungen werden durch die staatlichen Landesinstitute sowie durch freie Träger angeboten. Empirische Untersuchungen<sup>3</sup> machen deutlich, dass viele der vorhandenen Fortbildungsangebote und -formate sich kaum positiv auf die Lehrpraxis auswirken. Sie zeigen auch, dass Fortbildung das Lehrverhalten dann nachhaltig beeinflussen kann, wenn beispielsweise die Themen als schul- und unterrichtspraktisch relevant eingeschätzt werden, sich an Ergebnissen der Lehr- und Lernforschung orientieren, die Behandlung von fachübergreifenden Themen auch aus fachspezifischer Perspektive erfolgt, wenn die methodisch-didaktische Gestaltung die Erkenntnisse der Erwachsenenbildung berücksichtigt und die Lehrkräfte durch Anwendung des Gelernten Selbstwirksamkeit erfahren können.

#### Empfehlungen:

- Die Länder sollten auf Basis aktueller wissenschaftlicher Befunde verbindliche Qualitätsstandards für staatlich organisierte Lehrkräftefortbildung setzen, die auch für die Angebote freier Träger Orientierung geben. Sie sollen Grundlage für die qualitative Prüfung und Zertifizierung der Fortbildungsangebote sein.
- Das Erreichen der Qualitätsstandards sollte durch Evaluation regelmäßig überprüft werden.

### 4. QUALIFIZIERTE FORTBILDNER\_IN- NEN — EIN SCHLÜSSEL FÜR GUTE FORTBILDUNG

Die Qualität von Fortbildungsangeboten steht und fällt mit der Kompetenz der Fortbildner\_innen. In der Lehrkräftefortbildung werden jedoch in der Regel Schulpraktiker\_innen eingesetzt, die für ihre komplexe Aufgabe in der Regel nicht ausreichend qualifiziert wurden.

#### Empfehlungen:

- Die Länder müssen Konzepte für Auswahl, Ausbildung und regelmäßige Qualifizierung der Fortbild-

ner\_innen erstellen und länderübergreifend Standards festlegen.

- Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Fortbildner\_innen sollten verstärkt in Kooperation von Landesinstituten und Hochschulen entwickelt und angeboten werden. Denkbar wäre auch ein berufsbegleitender Weiterbildungsstudiengang für Lehrerbildende.

### 5. LEHRKRÄFTEBILDUNG „AUS EINEM GUSS“ — KOOPERATION VON SCHULE UND WISSEN- SCHAFT

Lehrkräfteausbildung und Lehrkräftefortbildung sind zurzeit zu wenig miteinander verbunden. Um eine qualitativ hochwertige Lehrkräftebildung „aus einem Guss“ zu realisieren, sollten sie verstärkt auf Augenhöhe kooperieren. Um ein wirksames System der Lehrkräftefortbildung in absehbarer Zeit aufzubauen, müssen die Länder und ihre Einrichtungen kooperieren - das sollte auch in arbeitsteilig organisierten Arbeitsvorhaben geschehen.

#### Empfehlungen:

- Hochschulen und Universitäten sollten systematisch in die Lehrkräftefortbildung eingebunden werden. Zur Qualitätsentwicklung von Fortbildungsinhalten und -formaten sollten die Landesinstitute kontinuierlich mit ihnen zusammenarbeiten und personell und finanziell besser ausgestattet werden. Die Schul- und Wissenschaftsministerien der Länder sollten diese Kooperation strukturell verankern.
- Die Länder sollten Konzepte entwickeln, die dafür Sorge tragen, dass die bildungswissenschaftlichen Fächer und die Fachdidaktiken sich deutlich stärker und verbindlich an der Gestaltung des staatlichen Fortbildungssystems beteiligen.
- Um Synergien zu schaffen, Ressourcen sinnvoll zu nutzen und Qualität zu sichern, sollten Fortbildungsinhalte und -formate - soweit möglich - ländergemeinsam in Kooperation mit der Wissenschaft entwickelt werden.

## ES WIRD ZEIT — FÜR EINE GRUNDLEGENDE REFORM DER LEHRKRÄTFORTBILDUNG

Eine Qualitätsverbesserung der Lehrkräftefortbildung erfordert deren grundlegende Reformierung. Bildungs- und Wissenschaftspolitik sollten gemeinsam die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen. Sie sollten das Lernen des Systems und Lernen im System verbindlicher als bislang einfordern und bestmöglichen Lernerfolg ermöglichen. Auch in Zeiten des

Lehrkräftemangels sollte Fortbildung nicht als Konkurrenz zum Unterricht und Schulentwicklung verstanden werden, sondern als Mittel zu ihrem Nutzen.

Mehr Verbindlichkeit, mehr Anerkennung und eine bessere Qualifizierung der Fortbildner\_innen, eine Stärkung der Landesinstitute, die personell und finanziell besser ausgestattet werden sollten, die systematische Nutzung wissenschaftlicher Expertise und eine stärkere Verzahnung der Phasen der Lehrkräftebildung sowie von Schule und Hochschule - das sind Erfolg versprechende Ansätze, um unsere Schulen auf anstehende Herausforderungen vorzubereiten.

## FUßNOTEN

---

- <sup>1</sup> Vgl. Priebe, B.; Böttcher, W.; Heinemann, U.; Kubina, C. (Hrsg.) (2019): Steuerung und Qualitätsentwicklung im Fortbildungssystem. Probleme und Befunde - Standardbildung und Lösungsansätze, Hannover: Klett Kallmeyer  
Vgl. Daschner, P.; Hanisch, R. (Hrsg.) (2019): Lehrkräftefortbildung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Orientierung, Weinheim Basel: Beltz Juventa
- <sup>2</sup> [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2020/2020\\_03\\_12-Fortbildung-Lehrkraefte.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_03_12-Fortbildung-Lehrkraefte.pdf)
- <sup>3</sup> Bspw. Lipowsky, F.; Rzejak, D. (2019): Was macht Fortbildungen für Lehrkräfte erfolgreich? – Ein Update. In Groot-Wilken, B.; Körber, R. (Hrsg.), Nachhaltige Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer: Ideen, Entwicklungen, Konzepte (S. 15–56) Bielefeld: WBV.

## IMPRESSUM

Copyright by Friedrich-Ebert-Stiftung 2020  
Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin  
Abt. Studienförderung  
Redaktion: Valerie Lange, Dr. Martin Pfafferott,  
Marion Stichler  
Bild (Seite 1): Sfió Cracho / Adobe Stock  
Gestaltung & Satz: minus Design, Berlin

## DAS NETZWERK

Im Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung treffen sich bildungspolitische Akteure der Landes- und Bundesebene sowie Bildungsexpert\_innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Anliegen des Netzwerks ist der offene und konstruktive Dialog mit dem Ziel, zu einem gemeinsamen Vorgehen in der Bildungspolitik beizutragen. Das Netzwerk Bildung setzt sich für ganztägige Bildungseinrichtungen, frühe individuelle Förderung und längeres gemeinsames Lernen ein.

Unsere Publikationen können Sie per E-Mail nachbestellen bei: [marion.stichler@fes.de](mailto:marion.stichler@fes.de)

Digitale Versionen aller Publikationen:  
<https://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/bildung#c133409>

## DIE AUTOR\_INNEN DIESER PUBLIKATION

Prof. Dr. Wolfgang Böttcher: Professur für Erziehungswissenschaft mit den Schwerpunkten Qualitätsentwicklung und Evaluation an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Dr. Martina Diedrich: Direktorin des Instituts für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung Hamburg

Burkhard Jungkamp: Staatssekretär a.D. und Moderator des Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Valerie Lange: Dipl.-Sozialwissenschaftlerin

Dr. Martin Pfafferott: Leiter des Bereichs Bildung und Wissenschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung

## KONTAKT UND FEEDBACK

Dr. Martin Pfafferott  
Friedrich-Ebert-Stiftung  
Bildung und Wissenschaft  
[martin.pfafferott@fes.de](mailto:martin.pfafferott@fes.de)



Besuchen Sie unseren Bildungsblog  
[www.fes.de/bildungsblog](http://www.fes.de/bildungsblog)

Folgen Sie uns auch auf twitter.

