

**Thomas Diehl, Jana Krüger, Andy Richter & Stefanie Vigerske**  
(Pädagogische Hochschule Freiburg)

## **Einflussfaktoren auf die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften – Erste Ergebnisse eines Forschungsprojekts**

Online unter:

[http://www.bwpat.de/ausgabe19/diehl\\_etal\\_bwpat19.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe19/diehl_etal_bwpat19.pdf)

in

*bwp@* Ausgabe Nr. 19 | Dezember 2010

### **Berufliche Weiterbildung**

Hrsg. von Karin Büchter, Rita Meyer & Franz Gramlinger  
<http://www.bwpat.de> | ISSN 1618-8543

[www.bwpat.de](http://www.bwpat.de)

The logo for 'bwpat' consists of the lowercase letters 'bwp' in a bold, dark blue sans-serif font, followed by a red '@' symbol. The entire logo is enclosed within a thin blue rectangular border.

Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Ralf Tenberg und Tade Tramm

# Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

---

**ABSTRACT** (DIEHL/ KRÜGER/ RICHTER/ VIGERSKE 2010 in Ausgabe 19 von *bwp@*)

---

Online: [www.bwpat.de/ausgabe19/diehl\\_etal\\_bwpat19.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe19/diehl_etal_bwpat19.pdf)

Im Schuldienst tätige Lehrerinnen und Lehrer sind zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung ihrer Professionalität darauf angewiesen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen. Im Rahmen dieser Veranstaltungen können Lehrende ihr Kompetenzniveau aufrechterhalten bzw. aktualisieren (Qualifikationserhaltung) sowie das formal gegebene Kompetenzniveau für neue Funktionen oder Ämter stetig erweitern (Qualifikationserweiterung). In der Praxis sind jedoch häufig Differenzen zwischen der gesetzlich geforderten Teilnahme und dem tatsächlich von Lehrenden wahrgenommenen Besuch von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen erkennbar. Diese können sich auf institutionelle Vorgaben und daraus resultierende Hemmnisse sowie auf subjektive Widerstände beziehen.

Der vorliegende Beitrag stellt Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Evaluation der Nachhaltigkeit der Lehrerfortbildung im Land Baden-Württemberg“ (Evaluna LfBW) vor. Zunächst erfolgt die Darstellung der theoretischen Konzeptionalisierung sowie des Forschungsdesigns des Projekts. Im Anschluss werden erste Ergebnisse aus der im Rahmen des Projekts durchgeführten explorativen Studie präsentiert. Auf der Basis einer theoretischen Fundierung können hemmende und fördernde Faktoren für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen aufgezeigt werden. Die Faktoren betreffen sowohl subjektive Einstellungen (individuelle Faktoren), interne Rahmenbedingungen (schulische Faktoren) als auch externe Rahmenbedingungen bzw. Faktoren (Ort, Dauer, Fortbildungsveranstaltung). Erste Ergebnisse zeigen, dass insbesondere interne Rahmenbedingungen und somit der Arbeitsplatz Schule aufgrund seiner organisatorischen Gegebenheiten einen starken Einfluss auf die Teilnahme von Lehrerinnen und Lehrern an Fortbildungsveranstaltungen ausübt.

---

**Factors that influence the continuing professional development of teachers – initial results from a research project**

---

Teachers at schools are required to attend continuous professional development sessions to maintain and further develop their professional profile. In the context of these sessions teachers can maintain their level of competence or bring it up to date (qualification retention) as well as constantly extend the formally given competence level for new functions or posts. In practice, however, differences between the legally required participation and the actual participation of teachers in continuing professional development often become apparent. These can be related to institutional guidelines and obstacles resulting from them as well as subjective resistance.

This paper presents findings from the research project “Evaluation of the sustainability of teacher professional development in the federal state of Baden-Württemberg” (Evaluna LfBW). Firstly there is a presentation of the theoretical conceptualisation as well as the research design of the project. Then initial findings from the exploratory study conducted in the context of the project are presented. On

the basis of a theoretical foundation factors that aid and factors that hinder attendance at professional development are indicated. The factors affect both subjective attitudes (individual factors), internal contextual circumstances (school factors), and also external contextual circumstances or factors (location, duration, professional development course). Initial results show that internal contextual circumstances in particular, that is to say the school as place of work, has a strong influence on participation in professional development because of the organisational factors involved.

## **Einflussfaktoren auf die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften – Erste Ergebnisse eines Forschungsprojekts**

---

### **1 Ausgangslage und Problemstellung**

In allen Bereichen beruflicher Tätigkeit gilt aktuell die Fort- und Weiterbildung als ein entscheidender Faktor zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen. Innovative Unternehmen entwickeln bereits heute Strategien, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, der aufgrund der demografischen Entwicklung abzusehen ist. Die Handlungsstrategien zielen hier auf den Erhalt und Ausbau der Kompetenzen des bereits im Unternehmen vorhandenen Personals wie auch der Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte. Dies sowohl auf der Ebene akademischer Qualifizierung, als auch auf der Ebene beruflicher Erstausbildung im Berufsbildungssystem. Das setzt bezüglich der vorangehenden allgemeinen schulischen Ausbildung in Gymnasien, Realschulen und Hauptschulen als auch im beruflichen Schulsystem kompetente Lehrerinnen und Lehrer voraus, die mit den aktuellen gesellschaftlichen und technisch-ökonomischen Entwicklungen standhalten. Eine bedeutsame Möglichkeit diesem hohen Anspruch gerecht zu werden, stellt die Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Lehrerbildung dar.

Die dritte Phase der Lehrerbildung leistet einen entscheidenden Beitrag zur beruflichen Sozialisation und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern. Gerade dem lebenslangen Lernen im Beruf kommt eine erhebliche Bedeutung zu, da die Kompetenzentwicklung und damit einhergehend die Entwicklung pädagogischer Professionalität weder nach der ersten noch nach der zweiten Phase abgeschlossen sind. Vielmehr weist pädagogische Professionalität ein berufsbiografisches Entwicklungsmoment auf, das sich gerade in der unmittelbaren Berufsausübung aufbaut, entwickelt und weiter ausdifferenziert.

Die in der dritten Phase gewonnenen und verarbeiteten Erfahrungen sind für die weitere Entwicklung der Lehrperson hinsichtlich ihrer Berufsbiografie sowie der Erweiterung und Aufrechterhaltung der beruflichen Kompetenzen von entscheidender Bedeutung. Unterstützung erhalten die Lehrenden im Rahmen von Lehrerfort- und -weiterbildungsmaßnahmen.

Die von der Kultusministerkonferenz eingesetzte Kommission zur Untersuchung der Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland unter Leitung von Ewald TERHART (2000) hat in ihrem Abschlussbericht folgende Defizite der dritten Phase der Lehrerbildung benannt:

- Der erste Abschnitt der dritten Phase, der Berufseinstieg, wird noch nicht entsprechend seiner Bedeutung durch Personalentwicklungsmaßnahmen gewürdigt. Es erfolgt keine entsprechende Personaleinsatzplanung und Begleitung der Berufseinsteiger.

- Die Unterstützung und Beobachtung der Entwicklung beruflicher Kompetenzen wird vielfach vernachlässigt. In vielen Fällen erfolgen nach der Verbeamtung dann über Jahrzehnte hinweg wenig organisierte Anstrengungen zur kontinuierlichen Beurteilung, Aufrechterhaltung und Erweiterung der beruflichen Kompetenzen.
- Fort- und -weiterbildungen erfolgen nicht systematisch.
- Kompetenzentwicklung (Leistung) und formelle Laufbahnentwicklung (Karriere) sind weitgehend voneinander abgekoppelt.

Gegenwärtig sind Tendenzen erkennbar, das Fort- und Weiterbildungssystem für die Lehrenden auszubauen und damit das Bildungsangebot der tatsächlichen Bedeutung dieser Phase anzugleichen.

Im Land Baden-Württemberg wurden im Jahr 2006 „*Leitlinien zur Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen in Baden-Württemberg*“ erlassen. In diesen Leitlinien wird festgelegt, dass im Rahmen der Stärkung der Eigenverantwortung der einzelnen Schulen Fort- und Weiterbildung zentrale Instrumente für Unterrichts-, Schul- und Personalentwicklung sind. Zuständig für die Fortbildung und Personalentwicklung an der Schule ist die Schulleitung. Das Kultusministerium des Landes ist zuständig für die Rahmenbedingungen, Konzepte, Inhalte und Verfahren der Lehrerfort- und -weiterbildung.

Die zentrale Einrichtung zur Entwicklung und Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen für Lehrerinnen und Lehrern im Land Baden-Württemberg ist die Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen mit den drei Standorten Esslingen, Schwäbisch Hall/Comburg und Bad Wildbad. Zu deren Aufgabenbereichen zählt die Entwicklung von Fortbildungskonzepten, die Gestaltung und Durchführung von Fortbildungsangeboten in den Bereichen Personalentwicklung, der pädagogischen und pädagogisch-psychologischen Fortbildung, des fachlichen und didaktisch-methodischen Bereichs sowie der Schulentwicklung und -beratung.

Die zentralen Fortbildungsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer an der Landesakademie und die meisten regionalen Fortbildungen der Regierungspräsidien und der Staatlichen Schulämter im Land Baden-Württemberg werden durch Teilnehmerbefragungen von den Veranstaltern selbst evaluiert. Die Evaluation findet am Ende der Fortbildung statt. Die Zuweisung der Verantwortung für die Evaluation der Fortbildungsveranstaltungen an die jeweiligen Institutionen bietet zunächst den Vorteil, dass Aussagen zu den Intentionen der Veranstaltungen getroffen werden können.

Diesem Vorteil stehen aber auch Nachteile gegenüber. Durch die einmalige Erhebung zum Ende der Veranstaltung ergibt sich einerseits die Gefahr, dass Rahmenbedingungen der Veranstaltung – die unmittelbar die Wahrnehmungen und Befindlichkeiten der Teilnehmer betreffen – das Evaluationsergebnis beeinflussen. Andererseits besteht nicht die Möglichkeit, die nachhaltige Wirkung und Umsetzung der in den Veranstaltungen entwickelten Kompetenzen sowie die Nutzung der zur Verfügung gestellten Materialien auf deren Einsatz in der Unterrichts-, Schul- und Personalentwicklung zu erfassen, da weitere Erhebungen zu einem

späteren Zeitpunkt nicht stattfinden. Deshalb können derzeit keine mittel- und langfristigen Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung sowohl für die inhaltliche, zeitliche als auch organisatorische Gestaltung der Fortbildungsveranstaltungen im Land Baden-Württemberg gegeben werden. Solche Empfehlungen sind aber gerade vor dem Hintergrund der unterschiedlich gestalteten Fortbildungsorganisation für die Lehrenden der verschiedenen Schularten notwendig.

Aus diesen Erwägungen heraus ist der breitere Einsatz von Evaluationen sinnvoll, die die Nachhaltigkeit von Fortbildungsmaßnahmen überprüfen. Das im Land Baden-Württemberg initiierte Projekt EvaluNa LfBW greift diese Problemlagen auf.

## 2 Das Projekt EvaluNa LfBW

Ziel des auf vier Jahre angelegten Projekts mit einer Laufzeit vom 01.04.2010 bis zum 31.03.2014 ist es, eine systematische Untersuchung der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Fortbildungssystems für die verschiedenen Schularten im Land Baden-Württemberg durchzuführen und zudem ein nachhaltiges Evaluationskonzept zu entwickeln.

Das Projekt ist als Längsschnittstudie angelegt, in der die Fortbildungsteilnehmer zu unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten bezüglich

- ihrer Erwartungen an die Veranstaltungen,
- der Zufriedenheit, der entwickelten Kompetenzen und der prognostizierten Verwertbarkeit der Inhalte sowie
- der nachhaltigen Wirkungen und der Umsetzung der Fortbildungsinhalte in der Unterrichts-, Schul- und Personalentwicklung

zu jeweils angemessenen Zeitpunkten befragt werden.

Darüber hinaus sollen auch die Ziele und Erwartungen sowohl der Lehrenden als auch der administrativen und operativen Seite erfasst und im Rahmen der Gesamtevaluation berücksichtigt werden. Zu Beginn des Projektes stehen einerseits eine theoretische Fundierung und die Konstruktion eines Bezugsrahmens durch Literaturanalysen sowie andererseits qualitative Interviews mit Lehrkräften aller Schularten, der administrativen Seite sowie der Fortbildner im Mittelpunkt. Auf dieser Grundlage findet die Konstruktion der qualitativen und quantitativen Erhebungsinstrumente für die Längsschnittstudie statt. Dieses Instrumentarium soll so differenziert gestaltet werden, dass sowohl die schulartspezifische Einsetzbarkeit gewährleistet ist, als auch zeitpunktspezifisch empirische Daten erhoben und ausgewertet werden können.

**Schulartspezifisch** bedeutet, dass die Fortbildungsveranstaltungen für die Lehrenden an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen des Landes Baden-Württemberg erfasst werden, da für diese Zielgruppen im Land strukturelle Unterschiede bezüglich der jeweiligen Fortbildungssysteme existieren.

**Zeitpunktspezifisch** bedeutet, dass

- die Lehrerinnen und Lehrer vor Beginn der Veranstaltung bezüglich ihrer Erwartungshaltungen, Motivationslagen sowie weiterer Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Fortbildungen befragt werden (Erhebungszeitpunkt 1);
- direkt nach dem Besuch der Veranstaltung von den Teilnehmern ihre Zufriedenheit, die Einschätzung der entwickelten Kompetenzen und die prognostizierte Verwertbarkeit der Fortbildungsinhalte und -materialien in der Unterrichtspraxis sowie der Schul- und Personalentwicklung erfasst werden (Erhebungszeitpunkt 2);
- etwa 6 Monate nach der Veranstaltung die nachhaltigen Wirkungen der besuchten Fortbildungsveranstaltungen für die Unterrichtspraxis sowie die Schul- und Personalentwicklung erhoben werden (Erhebungszeitpunkt 3).

Die vorgenannten Erhebungszeitpunkte orientieren sich weitestgehend am Bildungsproduktionsmodell von TIMMERMANN (1996, 330; vgl. Abb. 1).

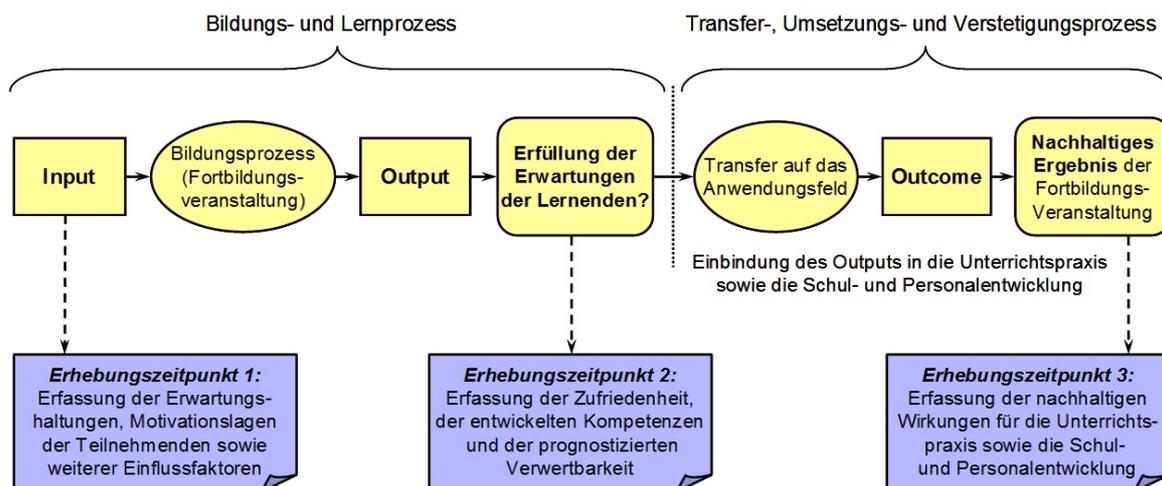


Abb. 1: Erhebungszeitpunkte für die Hauptuntersuchung im Projekt EvaluNa LfBW

Diesen Erhebungszeitpunkten der Hauptuntersuchung ist eine explorative Studie vorgelagert, deren Ziel es ist, das Untersuchungskonzept weiter auszdifferenzieren sowie insbesondere eine wesentliche Grundlage für die in der Längsschnittstudie einzusetzenden Erhebungsinstrumente zu schaffen. Daher werden u. a. die Erwartungshaltungen, Motivationslagen sowie weitere Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Fortbildungen der lernenden und lehrenden Akteure sowie die Perspektiven der beteiligten Institutionen durch leitfadenzentrierte Interviews erfasst.

Schwerpunkt der folgenden Ausführungen ist die Darstellung erster Ergebnisse der explorativen Studie in Bezug auf Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

### 3 Theoretische Bezüge zu den Einflussfaktoren auf die Teilnahme von Lehrenden an Fortbildungsveranstaltungen

Im Folgenden werden die auf Literaturrecherchen basierenden Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aufgezeigt. Auf dieser Grundlage wird ein eigenständiges Kategoriensystem entwickelt, in dem zusätzliche – neben denen in der Literaturanalyse identifizierten – Einflussfaktoren Berücksichtigung finden.

#### 3.1 Einflussfaktoren nach FLORIAN (2008)

FLORIAN (2008) entwickelt in Anlehnung an DAUS et al. (2004), WILLI et al. (1997), BECK et al. (1995) und anderen eine Übersicht von Aspekten, welche die Teilnahme an Lehrerfortbildungen und deren Wirksamkeit beeinflussen. Er differenziert vier Kategorien, die sich auf die Teilnahme auswirken (vgl. FLORIAN 2008, 119), und zwar

- veranstaltungsbedingte Hürden,
- schulische Barrieren,
- private Hinderungsgründe und
- weitere Einflussfaktoren.

Zu den *veranstaltungsbedingten Hürden* zählt vor allem ein unattraktives Angebot. Zudem werden auch überbuchte Kurse als Hinderungsfaktor genannt. Durch beschränkte Kapazitäten sind die verfügbaren Plätze sehr schnell vergeben, so dass keine Möglichkeit der Teilnahme besteht. Außerdem beschreibt FLORIAN (2008), dass ausgeschriebene Kurse aus unterschiedlichen Gründen nicht zustande kommen. Einschätzungen zum Lehrerfortbildungsangebot werden je nach örtlichen Gegebenheiten unterschiedlich beurteilt. So klagen Lehrkräfte aus dem ländlichen Bereich häufiger über ein fehlendes bzw. schlechtes Angebot von Lehrerfortbildungen als Lehrkräfte aus dem städtischen Einzugsbereich. In diesem Zusammenhang wird auch die Entfernung zu den Veranstaltungsorten als Hinderungsgrund angegeben. Ein weiterer Faktor sind organisatorische Aspekte. Letztere betreffen den Zeitpunkt der Durchführung (beispielsweise die Ferienzeit oder Veranstaltungen die früh morgens oder spät abends terminiert sind) aber auch eine unzureichende Informationslage über die angebotenen Veranstaltungen.

Neben den veranstaltungsbedingten Hürden zeigt FLORIAN (2008) auch *schulische Barrieren* auf. Einen zentralen Hinderungsgrund stellt der Ausfall des eigenen Unterrichts dar. Lehrkräfte haben häufig ein schlechtes Gewissen gegenüber Kollegen, die ihren Unterricht aufgrund des eigenen Besuches von Fortbildungsveranstaltungen vertreten müssen. Durch eingeschränkte personelle Kapazitäten an den Schulen ergeben sich auf der Suche nach Lehrenden, die den eigenen Unterricht vertreten organisatorische Probleme. Als hemmender Einflussfaktor kann auch die fehlende Würdigung von Fortbildungsaktivitäten der Lehrkräfte von Seiten der Schulleitung ausgemacht werden. Die allgemein hohe Berufsbelastung wird außerdem als ein weiterer Aspekt dargestellt. In diesem Zusammenhang nennt FLORIAN

(2008) vor allem Zeitmangel sowie die hohe Beanspruchung durch zusätzliche schulische Termine.

Die Kategorie der *privaten Hinderungsgründe* besetzt FLORIAN (2008) in erster Linie mit der familiären Situation, die mit privater Aus-, Be- oder Überlastung beschrieben werden kann. Hierbei spielt insbesondere die Notwendigkeit der Betreuung von Kindern eine zentrale Rolle. FLORIAN (2008) weist zudem darauf hin, dass die schulische Arbeitsbelastung einen wesentlichen Einfluss auf die familiäre Belastung ausübt.

Zu der Kategorie der *weiteren Einflussfaktoren* zählt FLORIAN (2008) Alter, Geschlecht und die Schulart. So nennen bspw. jüngere Lehrkräfte häufiger die familiäre Belastung und die mangelnden Informationen zum Lehrerfortbildungsangebot als Hinderungsgründe. Ältere Lehrkräfte hingegen thematisieren eher die hohe Arbeitsbelastung und den mit der Teilnahme an Fortbildungen verbundenen Unterrichtsausfall. Bezüglich des Geschlechts macht FLORIAN (2008) deutlich, dass insbesondere bei Frauen die familiäre Situation einen Hinderungsgrund darstellt. Männer geben häufiger die hohe Berufsbelastung als Hinderungsgrund für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen an. Es zeigt sich, dass Lehrerinnen ein stärkeres Interesse am Besuch von Lehrerfortbildungen äußern als Männer. Neben Geschlecht und Alter spielt auch die Zugehörigkeit zur Schulart eine wesentliche Rolle. FLORIAN (2008) selektiert aus unterschiedlichen Studien, dass Lehrkräfte an Gymnasien die Arbeitsbelastung höher wahrnehmen und aus diesem Grund die Fortbildungsbeteiligung geringer ist. Zudem fühlen sich Gymnasiallehrer weniger belastbar. Im Grundschulbereich hingegen ist die Organisation der Unterrichtsvertretung problematisch. Dies ist auf die Schulgröße und die damit zusammenhängende geringere Anzahl von Lehrkräften zurückzuführen.

### **3.2 Einflussfaktoren nach HAENISCH (1992)**

HAENISCH (1992) geht in seiner Untersuchung zur „*Lehrerarbeit und Lehrerfortbildung*“ neben den Einstellungen von Lehrenden auch auf Gründe ein, die eine Teilnahme an Lehrerfortbildungen beeinflussen (vgl. HAENISCH 1992, 97ff.).

Unabhängig von der Zugehörigkeit zur Schulart, dem Dienstalter, dem Geschlecht und der Fächerzugehörigkeit werden von HAENISCH (1992) folgende Gründe benannt, die einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entgegenstehen:

- nicht ausreichende oder nicht vorhandene Pflichtstundenermäßigung,
- unzureichende Informationen über das Fortbildungsangebot,
- starke Arbeitsbelastung,
- Unterrichtsausfall,
- weite Entfernung zum Veranstaltungsort,
- ausgebuchte Kurse,
- mangelnde Unbeweglichkeit wegen zu vieler schulischer Termine,

- langfristiges „sich-festlegen-müssen“ bezogen auf die Anmeldung an Lehrerfortbildungsveranstaltungen sowie
- Organisation von Unterrichtsvertretung und das daraus resultierende schlechte Gewissen gegenüber den Vertretungslehrkräften.

Darüber hinaus werden bei HAENISCH (1992) die familiäre Belastung und das Klagen von Eltern über den Unterrichtsausfall als überdurchschnittlich bedeutsam herausgestellt. Es zeigt sich, dass bei älteren Lehrkräften schulische, bei jüngeren Lehrkräften häufiger private Gründe als hemmender Einflussfaktor auf die Teilnahme an Lehrerfortbildungen genannt werden. Des Weiteren wird auch das „Abbremsen“ durch die Schulleitung, Unlust sowie mangelnde Motivation auf Seiten der Lehrkräfte und fehlende Energie als wesentliche Hemmnisse angeführt.

### 3.3 Einflussfaktoren nach ZEHETMEIER (2008)

ZEHETMEIER (2008) setzt sich ebenfalls mit Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auseinander. Neben den bisher dargestellten Zusammenhängen thematisiert ZEHETMEIER (2008, 40ff.) auch die Motivationslagen und Einstellungen der Lehrkräfte zur Teilnahme an Fortbildungen. In Anlehnung an JOYCE et al. (1982) kategorisiert er unterschiedliche Typen von Lehrkräften nach ihren Haltungen gegenüber auftretenden Innovationen. Lehrkräfte, die dem Typus *Omnivores* angehören, sind auf der Suche nach Innovationen und werden selbst aktiv bei der Suche nach Lehrerfortbildungen. *Active Consumers* hingegen suchen nur in ihrer engeren Umgebung nach neuen Fortbildungsangeboten. Zu den *Passive Consumers* zählen in erster Linie Lehrkräfte, die nur an Lehrerfortbildungen teilnehmen, wenn diese direkt an sie herangetragen werden. *Reluctants* sind Lehrkräfte, die Lehrerfortbildungen grundsätzlich ablehnen.

Des Weiteren beschreibt ZEHETMEIER (2008) entwicklungsbedingte Faktoren:

*„Einerseits beeinflussen Lebens- und Berufsalter der Lehrkräfte deren Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an Fortbildungen. Andererseits korrelieren die Verhaltensweisen (Ziele, Erwartungen und Ansprüche) der Lehrkräfte während der Fortbildung mit ihrer kognitiven Entwicklung.“* (ZEHETMEIER 2008, 41)

In diesem Zusammenhang betont er, dass Vorerfahrungen von Lehrkräften und ihre Einstellungen gegenüber Lehrerfortbildungen einen wesentlichen Einfluss auf die Teilnahme an zukünftigen Veranstaltungen haben. Negative Vorerfahrungen und Einstellungen wirken sich hemmend auf die Teilnahmebereitschaft aus.

### 3.4 Kategorisierung der Einflussfaktoren

Die von den Autoren angeführten Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen können nach übergreifenden Kriterien kategorisiert werden.

In der folgenden Abbildung werden die betrachteten Einflussfaktoren systematisch einander gegenübergestellt:

Kategorisierung	Einflussfaktoren nach FLORIAN (2008)	Einflussfaktoren nach HAENISCH (1992)	Einflussfaktoren nach ZEHETMEIER (2008)
<b>Externe Einflussfaktoren</b>	<i>veranstaltungsbedingte Hürden</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichende Informationslage</li> <li>• unattraktives Angebot</li> <li>• überbuchte Kurse</li> <li>• beschränkte Kapazitäten</li> <li>• nicht zustande kommen ausgeschriebener Kurse</li> <li>• Entfernung zum Veranstaltungsort</li> <li>• Zeitpunkt der Durchführung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichende Informationen über das Fortbildungsangebot</li> <li>• Entfernung zum Veranstaltungsort</li> <li>• ausgebuchte Kurse</li> <li>• langfristiges „sich-festlegen-müssen“ bezogen auf die Anmeldung</li> </ul>	
<b>Interne Einflussfaktoren</b>	<i>schulische Barrieren</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausfall des eigenen Unterrichts</li> <li>• organisatorische Probleme</li> <li>• Zeitmangel</li> <li>• hohe Beanspruchung durch zusätzliche schulische Termine</li> <li>• schlechtes Gewissen gegenüber Kollegen die den eigenen Unterricht vertreten müssen</li> <li>• fehlende Würdigung von Seiten der Schulleitung</li> <li>• allgemein hohe Berufsbelastung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nicht ausreichende oder keine Pflichtstundenemäßigung</li> <li>• starke Arbeitsbelastung</li> <li>• Unterrichtsausfall</li> <li>• mangelnde Unbeweglichkeit wegen zu vieler schulischer Termine</li> <li>• Organisation von Unterrichtsvertretung und schlechtes Gewissen gegenüber den Vertretungslehrkräften</li> <li>• Klagen von Eltern über Unterrichtsausfall</li> <li>• „Abbremsen“ durch die Schulleitung</li> </ul>	
<b>Individuelle Einflussfaktoren</b>	<i>private Hinderungsgründe</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• familiäre Situation, vor allem die Betreuung von Kindern</li> <li>• private Aus-, Be- oder Überlastung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• familiäre Belastung</li> </ul>	
	<i>weitere Einflussfaktoren</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alter</li> <li>• Geschlecht</li> <li>• Schulart</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebens- und Berufsalter</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unlust sowie mangelnde Motivation und fehlende Energie auf Seiten der Lehrkräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivationslagen und Einstellungen der Lehrkräfte</li> <li>• Vorerfahrungen</li> <li>• Verhaltensweisen (Ziele, Erwartungen und Ansprüche)</li> </ul>

Abb. 2: Kategorisierung der Einflussfaktoren

Im Rahmen des Projekts wurde von uns ein spezifisches Kategoriensystem entwickelt, das sowohl die oben aufgezeigten Zusammenhänge berücksichtigt als auch weitere Aspekte bezüglich der Teilnahmebereitschaft an Fortbildungsveranstaltungen integriert.

In unserem System wird zwischen individuellen, internen und externen Einflussfaktoren differenziert. Weiterhin werden die zugrunde liegenden Rahmenbedingungen betrachtet (vgl. Abb. 3).

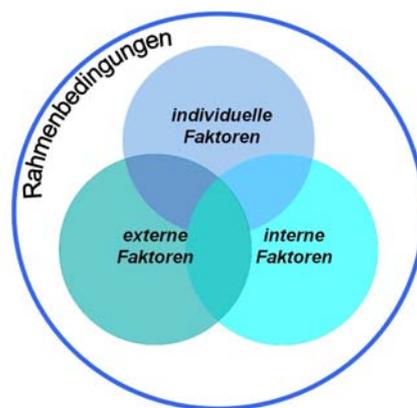


Abb. 3: Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Lehrerfortbildungen

Individuelle Einflussfaktoren beziehen sich hierbei auf die Lehrkraft als Individuum. Dies betrifft insbesondere die Faktoren *Motivation, Erfahrungen sowie Einstellungen*. Die internen Einflussfaktoren nehmen im Wesentlichen Bezug auf das *System Schule*. Hier werden bspw. die Schulleitung oder das Kollegium als Faktor für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen relevant. Die externen Faktoren beziehen sich auf das Lehrerfortbildssystem an sich. Die Teilnahmebereitschaft wird in diesem Kontext u. a. von den institutionellen Rahmenbedingungen, dem Fortbildungsprogramm generell oder auch von der konkreten Fortbildungsveranstaltung beeinflusst.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die individuellen, internen und externen Faktoren durch Interdependenzen gekennzeichnet sind.

Die im Kategoriensystem aufgeführten Rahmenbedingungen betreffen die Bedingungen und Strukturen des Lehrerfortbildungssystems im Land Baden-Württemberg. Dies bezieht sich vorrangig auf die jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften, Verordnungen und Vorgaben.

#### 4 Explorative Studie

Die explorative Studie hat zum Ziel, das Untersuchungskonzept weiter auszudifferenzieren und stellt eine wesentliche Grundlage für die in der Hauptstudie einzusetzenden quantitativen und qualitativen Erhebungsinstrumente dar. Die Ergebnisse der explorativen Studie fließen zudem als reflexiver Input in die weitere Ausdifferenzierung des Untersuchungskonzeptes sowie die Ausgestaltung der weiteren Untersuchungsphasen ein.

Um die Perspektiven und Bedarfe der beteiligten Institutionen und Akteure zu erfassen, wurden strukturierte leitfadenzentrierte Interviews geführt. Der entsprechende Leitfaden wurde weitestgehend auf der Basis des obigen Kategoriensystems entwickelt. Bisher wurden 41 Lehrerinnen und Lehrer verschiedener Schularten im Zeitraum von Juni bis August 2010 auf freiwilliger Basis interviewt (vgl. Abb. 3). Entsprechend dem Prinzip der theoretischen Sättigung ergab sich folgende Zielgruppe von Lehrerinnen und Lehrern als Interviewpartner:

Schulart	weiblich	männlich	Gesamt
Grundschule	6	0	6
Hauptschule	4	0	4
Grund- und Hauptschule	3	0	3
Realschule	6	1	7
Gymnasium	7	4	11
Berufliche Schulen	5	5	10
<b>Summe</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>41</b>

Abb. 4: Anzahl der Befragten Lehrkräfte differenziert nach Geschlecht und Schulart

Die geführten Interviews wurden vollständig transkribiert und mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2008) ausgewertet. Dabei wurde sowohl ein induktives als auch ein deduktives Vorgehen zur Erschließung der Kategorien genutzt.

## 5 Ausgewählte Ergebnisse in Bezug auf die Fortbildungsteilnahme

Im Rahmen der empirischen Untersuchung konnte festgestellt werden, dass die Lehrerinnen und Lehrer insgesamt eine hohe Motivation bezüglich der Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen haben. Neben der Motivation ergaben sich eine Reihe weiterer Faktoren, die die Teilnahme beeinflussen.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der analysierten Interviews gegliedert nach individuellen, externen und internen Faktoren vorgestellt. Ein Schwerpunkt der Darstellung liegt insbesondere auf dem individuellen Faktor Motivation, da dieser eine grundlegende Voraussetzung ist, dass die Lehrenden an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

### 5.1 Individuelle Faktoren

Wie bereits angedeutet, besitzt der individuelle Faktor Motivation eine hohe Relevanz. Dies wurde im Rahmen der Auswertung der Interviews immer wieder deutlich. Die Motivation an einer Lehrerfortbildung teilzunehmen, ist eine wesentliche Voraussetzung, um diese Fortbildung erfolgreich zu absolvieren. Insgesamt stufen die Befragten die Bedeutung der Lehrerfortbildung als sehr hoch ein. Auf die in den Interviews konkret gestellte Frage: *„Was ist Ihre Motivation an Lehrerfortbildungen teilzunehmen?“*, können aus den Antworten die nachfolgenden Aspekte von Motivation identifiziert werden.

Die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung von Kompetenzen steht bei den Befragten Lehrkräften besonders im Vordergrund:

*„Naja, weil man ja auch up to date sein muss, also um einfach ähm Qualifikationen zu bekommen und auch zu wissen was es neues gibt, weil a- weil man nicht gerade jetzt Student- weil ich hab jetzt Studenten, dadurch bin ich dann schon eher nah dran, aber als ich keine hatte ähm ist es nicht unbedingt gewährleistet, dass man immer die neuste Literatur liest und so weiter. Also ich find Fortbildungen sehr wichtig.“* Interview Nr. 10; Zeile 16.

Den Befragten ist es demzufolge sehr wichtig, sich fachlich und didaktisch-methodisch fortzubilden, um so ihre bereits vorhandenen Kompetenzen aktuell zu halten. Insbesondere Lehrkräfte die bereits seit längerer Zeit im Schuldienst tätig sind, betonen die Bedeutung dieses Aspekts. So gilt es nicht nur vorhandene Kompetenzen auszubauen, sondern auch neue Kompetenzen zu erwerben. Aus den Interviews wird deutlich, dass ein Bewusstsein dafür besteht, dass auf bereits Erlerntem aufgebaut und/oder veraltetes Wissen revidiert werden muss.

*„[...] und ihr Wissen und ihr ja ihre Fähigkeiten, ihre Kompetenzen einfach immer wieder erweitern und ausbauen mit Hilfe von Fortbildungen.“* Interview Nr. 1; Zeile 7.

Weiterhin wurde darauf hingewiesen, dass vorhandene Defizite durch Lehrerfortbildung ausgeglichen werden können.

Als ein weiteres Motiv an Lehrerfortbildungen teilzunehmen, konnte das Bedürfnis nach gegenseitigem Austausch identifiziert werden.

*„Man tauscht sich aus also knüpft soziale Kontakte“* Interview Nr. 7; Zeile 14.

Auf einer Lehrerfortbildung besteht zum einen die Möglichkeit sich auszutauschen und möglicherweise auch neue soziale Kontakte zu knüpfen. Zum anderen haben die Lehrenden die Möglichkeit, einen Einblick in andere Schulen zu gewinnen. So ergab sich aus den Interviews, dass die Lehrkräfte ein deutliches Interesse daran zeigen, wie andere Schulen organisiert sind und wie an diesen Schulen mit bestimmten Problemlagen verfahren wird.

*„Weil, wenn man (.) kurze Zeit im Beruf ist, dann is es gut äh vor allen wie läuft's in andern Schulen, dass man nicht den Engblick an der eigenen Schule hat“* Interview Nr. 6; Zeile 6.

Der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht den Lehrenden das eigene schulische Umfeld zu verlassen und so „über den Tellerrand“ zu schauen. Es wird deutlich, dass bei den Lehrkräften generell der Wunsch besteht, neue Ideen, Anregungen und Sichtweisen von außen zu erhalten.

*„Na muss ab und zu mal raus aus seinem eigenen System, glaube ich (.) des ist mal das eine und das andere ist, dass man auch ein bisschen Input von außen braucht (.) glaube ich (.) also ich glaub innerhalb neigt man dazu in der eigenen Suppe (.) zu kochen und zu schwimmen von daher glaube ich ist es sehr wichtig!“* Interview Nr. 8; Zeile 13.

Weiterhin motiviert die Lehrenden, dass sie im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen oft die Möglichkeit haben aus der Teilnehmerperspektive zu lernen und nicht selbst Lernprozesse gestalten zu müssen. Die Fortbildungsveranstaltung ermöglicht so den Lehrenden einen Rollentausch, indem sie selbst zu Lernenden werden, die nicht für die Gestaltung des didaktischen Konzepts und dessen Umsetzung verantwortlich sind.

*„Ähm, weil man einfach immer mal wieder die andere Rolle zurückkommt, also nicht vorne stehen, sondern selber zuhören [...]“* Interview Nr. 9; Zeile 6.

Die Lehrenden äußerten auch den Wunsch ihre eigene berufliche Praxis mit Hilfe von wissenschaftlichen Theorien zu reflektieren. Sie erhoffen sich theoretischen Input, der es ihnen ermöglicht Teilbereiche der eigenen beruflichen Praxis an einem Ort zu reflektieren, an dem für sie keine Handlungszwänge bestehen und somit genügend Zeit für eine praxisentlastete Auseinandersetzung mit der eigenen Tätigkeit gegeben ist. Dies zeigt sich in der folgenden Interviewpassage:

*„[...] und ich mag auch (.) immer mal wieder aus der Praxis raus gehen in die Theorie rein gehen und das Ganze von oben mal überblicken. Nich (.) hier immer zwischen Tür und Angel, auf den Gängen und schnell noch mal kurz drüber geschaut (.) ja.“* Interview Nr. 1; Zeile 19.

Die Lehrerinnen und Lehrer motiviert es auch neue Ideen, Anreize und Denkanstöße durch den Besuch einer Lehrerfortbildung zu erhalten. So besteht generell der Wunsch nach Anregungen und neuen Ideen mit dem Ziel der Bereicherung der eigenen unterrichtlichen Praxis.

*„Ich will mi-, meine Motiva- meine persönliche Motivat-, ich will nen Input bekommen über ein Thema das ich dann auch lese und denke, ah jetzt krieg ich ein neuen Anreiz, neue Ideen wie ich vielleicht etwas vermitteln kann oder wie man allgemein etwas vermitteln kann, ähm und das erhoffe ich mir von einer Fortbildung.“* Interview Nr. 2; Zeile 20.

Während sich die bisherigen Ausführungen allein auf den Faktor Motivation beziehen, konnten im Rahmen der Auswertung der Interviews weitere individuelle Faktoren identifiziert werden, die einen Einfluss auf die Teilnahme an Lehrerfortbildungen ausüben. Diese sollen im Folgenden dargestellt werden.

*„Mmh ja der Zeitaufwand insgesamt, dass ich sag, ich hab jetzt zwei Stunden Unterricht dann könnt ich des und des für die Schule machen. Wenn ich aber dann den ganzen Tag weg bin, dann bleibt's liegen und dann muss ich das wieder am nächsten Tag oder am Wochenende machen und wenn das zeitlich nich passt dann sag ich ne das ist mir jetzt zu viel, dann geh ich lieber doch nich.“* Interview Nr. 7; Zeile 30.

Die Interviewperson betont, dass die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen oftmals mit einem zeitlichen Mehraufwand verbunden ist. Die Lehrenden müssen bereit sein diesen zeitlichen Mehraufwand zu leisten. Ist eine Lehrkraft dazu nicht bereit, ist eine freiwillige Teilnahme an einer Lehrerfortbildung höchst unwahrscheinlich. In diesem Zusammenhang muss jedoch nicht nur der zeitliche Mehraufwand für den Besuch der Fortbildung, sondern auch die daraus resultierende höhere Arbeitsbelastung gesehen werden, da die Lehrenden oft den von der Fortbildung betroffenen schulischen Unterricht vor- oder nachholen müssen.

So befinden Lehrkräfte sich häufig in einer Dilemmasituation. Sie stehen zwischen dem Wunsch an Lehrerfortbildungen teilzunehmen und der Inkaufnahme der damit einhergehenden hohen zusätzlichen Zeit- und Arbeitsbelastung.

Auch private Gründe stehen im Zusammenhang mit der Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an einer Lehrerfortbildung. Dies betrifft insbesondere den familiären Bereich. Thematisiert wurde dies insbesondere von Lehrerinnen mit Kindern:

*„aber andererseits ist es eben so, dass ich, also ich hab eben Kinder und die sind einfach bis um halb drei versorgt und dann ist Punkt und und dann hörts auf. Ich mach sicher auch weniger Fortbildungen (.) als ich gerne machen würde, weil ich des einfach nicht so oft leisten kann. Aber ich mein, des mach ich natürlich auch nich fünfmal im Jahr also also so wichtig ist, ich hab schon auch noch Freizeit und @Familie, von daher@, das ist schon ein Hindernisfaktor.“* Interview Nr. 8; Zeile 41 bis 43.

Die Teilnahme an einer Lehrerfortbildung geht immer mit einem erhöhten Bedarf an Absprachen, Koordinationen und Rücksichtnahmen sowohl im privaten als auch im schulischen Bereich einher.

Ressentiments bezüglich des Fortbildungsarrangements beeinflussen ebenfalls die Bereitschaft zu Fortbildung.

*„Dann ist es bestimmt häufig so, dass die Kollegen nicht wissen was sie dort erwartet und vielleicht müsste man ja irgendwas machen, was einem unangenehm is, könnt ich mir vorstellen.“* Interview Nr. 3; Zeile 33.

Die Vorbehalte resultieren aus Unsicherheiten und dem sich daraus ergebenden Unbehagen, da die Fortbildungsteilnehmer nicht wissen, welche Anforderungen in der Veranstaltung – wie beispielsweise Präsentationen vor der Gruppe – an sie gestellt werden.

Insbesondere die Verantwortung für die Schülerinnen und Schüler spielt bei der Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an einer Lehrerfortbildung eine wesentliche Rolle. Aufgrund des Zeitbedarfs für die Teilnahme an Fortbildungen befürchten die Lehrenden, dass das für ihre Klassen vorgesehene Curriculum durch Unterrichtsausfall oder Vertretungsunterricht durch nicht ausgewiesene Lehrkräfte nur unzureichend behandelt werden kann und sich so für die Schülerinnen und Schüler Nachteile ergeben könnten.

*„Ja klar es ist immer schwierig, ich muss meine Klasse allein lassen. Es ist ein Vertretungsunterricht, das heißt ähm das ist immer auch ne wirklich schwierige Entscheidung, weil ich dann im meim Stoff einfach zurückfall und auch weiß, ich weiß nich, ob die Kinder wirklich gut versorgt sind, weil wir natürlich immer Engpässe habe. Wäre natürlich super, wenns jemanden gäb, der dann für solche Fälle dann einspringen könnte, aber so was ist ja offensichtlich nicht zu finanzieren.“* Interview Nr. 10; Zeile 24.

Die Vorerfahrungen der einzelnen Lehrkräfte bezüglich bereits besuchter Fortbildungen sind ein weiterer individueller Einflussfaktor der die Teilnahme an Lehrerfortbildungen beeinflusst. Im nachfolgenden Zitat beklagt die Interviewperson nicht angemessene Fortbildungsinhalte, die sie als negative Erfahrung von einer bereits besuchten Fortbildung mitbringt.

*„Nach der letzten Fortbildung wars so in Mathe, insbesondere, dass ich sag, das war einfach nur vergeudete Zeit, kompletten Mittag vergeudet, weil die Verdi Fortbildung nicht das, äh nicht ins Themengebiet abgesteckt hat, was es versprochen hat, erstens. Und zweitens na auf ner Fortbildung war, das müsste eigentlich jeder Lehrer in der Lage sein sich selbst beizubringen, also Umgehen, Umgang mitm GTR [Grafiktaschenrechner; Anm. Red.] wurde behandelt und, da muss ich eigentlich selber in der Lage sein, mich damit auseinander zu setzen. Ja und äh dann will ich da einfach keine 4 Stunden hingehen, um irgendwelche Aufgaben zu rechnen, das kann ich für mich selber machen.“* Interview Nr. 2; Zeile 23.

## **5.2 Interne Faktoren**

Schulische Organisationsabläufe sowie die Haltungen und Einstellungen des Kollegiums sind nach Analyse des Datenmaterials unter den internen Faktoren hervorzuheben. Diese werden im Nachfolgenden dargestellt.

Mit Fortbildungsmaßnahmen einhergehender Unterrichtsausfall und/oder die eigenständige Organisation von Vertretung durch die fortbildungswilligen Lehrenden haben oft einen negativen Einfluss auf die Teilnahme an Lehrerfortbildungen.

Auch die Haltung des Kollegiums kann ausschlaggebend für die Teilnahme oder Nichtteilnahme an einer Lehrerfortbildung sein.

*„Es kommt ja hinzu, dass man nicht nur Fortbildungen hat, sondern auch äh so paar schulische Aktivitäten, wie Ausflüge, Exkursionen oder ne Studienfahrt oder irgend ne Klassenfahrt oder Schüleraustausch. Und das summiert sich dann, und bei mir kommt dann noch hinzu Jugend trainiert für Olympia, da bin ich, haben wir gute Mannschaften und wenn die sich qualifizieren, fehl ich wieder und äh da bekomm ich schon ab und zu was zu hören von nicht von der Schulleitung, sondern von Kollegen, die wiederholt für mich ran müssen dann.“* Interview Nr. 13; Zeile 49.

Die Bereitschaft des Kollegiums zur Vertretung des Unterrichts von Fortbildungsteilnehmern stellt somit einen wesentlichen Einflussfaktor dar. Die Lehrenden sehen sich auch hier wieder in einer Dilemmasituation, da dem Wunsch nach dem Besuch einer Fortbildungsveranstaltung die Abhängigkeit von den Kollegen gegenübersteht, inwiefern diese bereit sind, ausfallenden Unterricht zu vertreten.

In den Interviews konnten unterschiedliche Strategien zur Kompensation der Auswirkungen der Abwesenheit der Fortbildungsteilnehmer in Bezug auf den Unterricht identifiziert werden. Lehrende, die Fortbildungsveranstaltungen besuchen, erstellen häufig Vertretungsaufgaben, die während ihrer Abwesenheit von der Klasse bearbeitet werden. Auch hier wird wieder der damit einhergehende zeitliche Mehraufwand betont.

*„[...]also wir stellen im Normalfall für die Klassen, die bei uns dann ausfallen, Vertretungsaufgaben. Das heißt, es is Arbeit, obwohl wir an dem ganzen anderen Tag, an dem wir dann fehlen, auch nich da sind und diese Zusatzarbeit (.) nimmt nicht jeder auf sich.“* Interview Nr. 3; Zeile 33.

Kann Unterricht nicht vertreten werden, so erfordert dies eine Umstrukturierung des Unterrichtsablaufs, da die während des Besuchs von Fortbildungsveranstaltungen nicht vermittelten Inhalte vor- oder nachgeholt werden müssen.

*„Es ist halt Aufwand. Und man muss ja doch seinen Unterricht, den man geplant hat, nacharbeiten, vorarbeiten, irgendwo anders reinschieben.“* Interview Nr. 9; Zeile 26.

Faktoren, die eine Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung nicht nur beeinflussen, sondern wahrscheinlich sogar verhindern, sind vorrangige schulische Verpflichtungen. Dies sind beispielsweise Prüfungen, Ausflüge oder Projektwochen. Dies zeigt sich auch in der folgenden Interviewsequenz.

*„Also (.) ja klar letzte Woche zum Beispiel haben wir äh haben wir ja ‚Projekt ABC‘ also die Abschlusstage. Da sind wir mit Klassen drei Tage weg [...] Da wär ein Baustein einer Fort-*

*bildung, an der ich gerade eigentlich teilnehme. Das kann ich aber eigentlich nicht machen. Also es gibt andere Aktionen, die das einfach verhindern.“ Interview Nr. 3; Zeile 23 bis 25.*

Die Schulleitung kann als ein weiterer Einflussfaktor auf die Teilnahme an einer Lehrerfortbildung identifiziert werden. So kann beispielsweise ein begrenztes Fortbildungsbudget die Schulleitung zu einer Priorisierung bestimmter Typen von Fortbildungsveranstaltungen veranlassen und/oder auf der personellen Seite bestimmte Lehrkräfte anhand der Fächerkombinationen oder der schulischen Aufgabenbereiche für die Teilnahme an einer Fortbildung auswählen.

*„I: Ok (.) und wären das dann auch Veranstaltungen, die Sie interessieren würden oder ist das generell ähm?“*

*A: Ja, vom Thema her schon, ob ich das dann selber aus eigener Tasche finanzieren wollte oder, ob man dann die Diskussion eingeht, dass die Schule das doch übernehmen sollte, das ist dann noch mal zweitrangig. Aber erstrangig möchte ich eigentlich auch darüber informiert sein, was da noch alles auf dem Markt is.*

*I: Und is es problematischer (.) wenn es so um Finanzierung geht?*

*A: Ja, schon.*

*I: Und da sagt die Schule dann da au-*

*A: Ja, sagt sie dann, also wir sind, ja wir haben 80 Schüler, unser Budget is nich sehr groß (.) und da is nich leicht was äh (.) zu verteilen (.) ja.“ Interview Nr. 6; Zeile 45 bis 50.*

Darüber hinaus kann die Schulleitung durch die Weitergabe oder Nichtweitergabe von Information zu Lehrerfortbildungsangeboten auf die Teilnahme der Lehrkräfte an Fortbildungsveranstaltungen einwirken.

*„Aber was jetzt ähm (.) von privaten Trägern (.) kommt, die dann vielleicht auch was kostet, das wird uns dann nicht immer weitergereicht.“ Interview Nr. 6; Zeile 42 bis 44.*

Durch Leitungsorgane der Schule kann die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen eingeschränkt werden. In der folgenden Interviewsequenz wird dies durch die Beschränkung des Zeitbudgets für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen verdeutlicht:

*„A: Ich persönlich gehe ziemlich regelmäßig in Sport, zweites Fach Französisch, äh etwas weniger und äh, wir sollen jetzt ausgebremst werden von unserem Chef*

*I: @Ok@*

*A: Aufgrund der Fehlzeiten*

*I: Ja*

*A: Will er nur noch, äh bestimmte Anzahl von Fortbildungen pro Jahr zulassen, das heißt, fünf Tage auf's Jahr verteilt*

I: Mhm

A: Was relativ wenig isch“ Interview Nr. 13; Zeile 19 bis 25.

### 5.3 Externe Faktoren

Neben den individuellen und internen (schulischen) Faktoren üben auch externe Faktoren einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Teilnahme an Lehrerfortbildungen aus. Im Folgenden werden wesentliche in den Interviews identifizierte externe Faktoren dargelegt.

Ein einflussreicher externer Faktor ist die Anfahrtsdauer zur Fortbildungsveranstaltung. Lange Anfahrtswege werden als hinderlich für eine Fortbildungsteilnahme dargestellt.

*„Das mag ganz praktisch sein für die Leute, die jetzt was weiß ich in A-Stadt unterrichten, wenn's dort irgendwo in der Gegend ist, des seh ich ein, aber für mich ist das hinderlich, wenn ich dann noch irgendwie drei Stunden Autofahren muss.“* Interview Nr. 12; Zeile 94.

Ein weiterer externer Einflussfaktor ist die Informationslage zum Lehrerfortbildungsangebot. Die Art der Aufbereitung entsprechender Informationen sowie die Zugangsmöglichkeiten für die Lehrkräfte zum Lehrerfortbildungsangebot haben einen wesentlichen Einfluss auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Im folgenden Zitat wird insbesondere die Unübersichtlichkeit des Lehrerfortbildungsangebots hervorgehoben:

*„[...] ich könnte mir vorstellen, dass es nich überall transparent genug is. Was findet zu welchem Zeitpunkt, zu welchen Themen statt. Also diese Übersichtlichkeit würd ich als Mangel behaupten, ja.“* Interview Nr. 11; Zeile 28.

Auch dann, wenn die Lehrenden die für sie interessante bzw. notwendige Lehrerfortbildung im Angebotspool gefunden haben, kann es sein, dass dennoch eine Teilnahme aufgrund einer Teilnehmerbeschränkung nicht möglich ist. So sind interessante und/oder aktuelle Themen und Kurse in der Lehrerfortbildung schnell ausgebucht.

*„Manchmal sind die Plätze begrenzt. Also in Sport ist es so, dass die Plätze begrenzt sind und dass es dann eben sein kann, dass man nicht hingehen darf. Also zum Beispiel gibt es ne Fortbildung ‚Jugend trainiert für Olympia‘, da sind die Plätze auf 22 begrenzt. Und da ist erfahrungsgemäß die Teilnehmerzahl immer größer als die Plätze zur Verfügung stehen und da kann es schon sein, dass man ne Absage bekommt.“* Interview Nr. 2; Zeile 16.

Außerdem wirkt sich eine früh endende Anmeldefrist für Fortbildungsveranstaltungen als hinderlicher Einflussfaktor auf die Teilnahme an einer Lehrerfortbildung aus.

*„[...] manchmal muss man sich so früh schon für ne Fortbildung anmelden, dass man noch gar nicht weiß wie ist es mit der Phase da oder was werd ich dann haben [...] Zum Beispiel jetzt für kommendes Schuljahr. Da kennt man den Stundenplan noch nicht, da weiß man noch nicht komme ich mit dem Kurs in Bedrängnis oder mit dem Klausurenplan oder so ja.“* Interview Nr. 12; Zeile 28 bis 30.

Insgesamt ergaben sich im Rahmen der explorativen Studie bisher folgende interne, externe und individuelle Faktoren, die eine Teilnahme an Lehrerfortbildungsveranstaltungen beeinflussen (vgl. Abb. 5).



Abb. 5: Einflussfaktoren die auf die Teilnahme an Lehrerfortbildungen wirken

## 6 Fazit und Ausblick

Auf der Basis einer umfangreichen Literaturanalyse wurde ein Kategoriensystem entwickelt, welches drei Kategorien umfasst, die einen Einfluss auf die Teilnahme von Lehrkräften an Lehrerfortbildungen ausüben, und zwar:

- individuelle Faktoren: die Lehrkraft als Individuum,
- interne Faktoren: das System Schule,
- externe Faktoren: das System der Lehrerfortbildung.

Obwohl alle Faktoren der jeweiligen Kategorie einen Einfluss auf die Teilnahme der Lehrerinnen und Lehrer an einer Fortbildungsveranstaltung ausüben, konnte im Rahmen der explorativen Studie der individuelle Faktor Motivation als besonders bedeutsam ermittelt werden. Die Motivation der Lehrkräfte ist somit eine wesentliche Voraussetzung, damit eine Teilnahme an Fortbildungen überhaupt erfolgt. So trivial dies auch klingen mag: Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen ist eine unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die Intentionen und Inhalte der Veranstaltungen in der Unterrichts-, Schul- und Personalentwicklung wirksam werden.

Die Ergebnisse der ausgewerteten Interviews verdeutlichen, dass die Lehrkräfte durchaus motiviert sind, sich fortzubilden. Die Lehrerinnen und Lehrer haben erkannt, dass sie durch Lehrerfortbildung ihre Kompetenzen aufrechterhalten und weiterentwickeln können. Insbesondere wollen die Lehrenden im Rahmen der Berufsausübung erkannte Defizite ausgleichen und/oder sich auf einem aktuellen Stand halten. Die Lehrenden möchten weiterhin „Über den Tellerrand schauen“, neue Sichtweisen gewinnen, sich austauschen sowie neue Ideen, Anreize und Denkanstöße erhalten. Darüber hinaus motiviert auch die Möglichkeit neuen „theoretischen Input“ aufzunehmen sowie Sachverhalte theoretisch zu durchdringen, da hierzu im Schulalltag oft keine Gelegenheit besteht.

Weitere individuelle Einflussfaktoren die auf die Teilnahmebereitschaft wirken, sind Vorerfahrungen der Lehrerinnen und Lehrer mit Fortbildungsveranstaltungen sowie mögliche Ressentiments bezüglich des Fortbildungsarrangements. Diese Vorerfahrungen und Ressentiments (individuelle Faktoren) stehen im engen Zusammenhang mit externen Faktoren, wie bspw. die Rahmenbedingungen, Inhalte und Arrangements bereits besuchter Fortbildungsveranstaltungen. Dagegen stehen die individuellen Faktoren „Bereitschaft zum zeitlichen Mehraufwand“ und „Verantwortungsbewusstsein gegenüber Schülerinnen und Schülern“ in einem engen Zusammenhang mit internen Faktoren, wie bspw. der zeitlichen Belastung in der Schule und der Organisation von Unterrichtsvertretungen. Ein weiterer individueller Einflussfaktor ist der private Bereich.

Internen Faktoren, d. h. dem System Schule, messen die Lehrerinnen und Lehrer ebenfalls eine hohe Bedeutung für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei. So ist es entscheidend, wie an der Schule mit dem Sachverhalt der Unterrichtsvertretung bzw. des Unterrichtsausfalls infolge des Besuchs von Lehrerfortbildungsveranstaltungen umgegangen wird. Müssen die Lehrenden einen erheblichen Mehraufwand leisten, indem sie Vertretungsaufgaben entwerfen oder ausfallenden Unterricht vor- bzw. nachholen, sinkt tendenziell die Bereitschaft an Fortbildungen teilzunehmen. Neben diesen organisatorischen Aspekten haben die Haltungen und das daraus resultierende Agieren des Kollegiums und der Schulleitung im Kontext des Fortbildungsbesuchs von Kollegen und des damit verbundenen Aufwands einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Fortbildungsteilnahme. Beispielsweise hat eine positive oder negative Haltung des Kollegiums gegenüber Unterrichtsvertretung einen entsprechenden Einfluss auf die Teilnahme an Lehrerfortbildungen. Zudem ist der Schulleitung eine steuernde Funktion zuzuschreiben. Dies betrifft insbesondere die Planung des Fortbildungs- und Zeitbudgets, sowie die Informationsweitergabe zum Lehrerfortbildungsangebot.

Externe Einflussfaktoren sind insbesondere:

- die Informationslage des Fortbildungsangebots, welche als intransparent geschildert wird,
- Angebotsüberschneidungen, da häufig keine Wiederholung von Fortbildungsthemen erfolgt,

- sowie der begrenzte Zugang zu Fortbildungen aufgrund beschränkter Teilnehmerzahlen.

Ferner stellen die Anfahrtsdauer und die langfristige Anmeldung zur Lehrerfortbildung wesentliche Einflussfaktoren dar.

Auf der Grundlage der Interviewergebnisse können bereits Verbesserungspotentiale aufgezeigt werden. Zu nennen wären im Bereich der externen Faktoren bspw. die Erhöhung der Angebotstransparenz und eine verbesserte Angebotsplanung. Bezüglich der internen Faktoren wäre zum Beispiel die organisatorische Entlastung der Lehrkräfte im System Schule im Kontext ihrer Fortbildungsteilnahme anzuführen.

Die theoretische Fundierung und Konstruktion eines Bezugsrahmens für die durchzuführende Studie ist weitestgehend abgeschlossen. Unter Rückbezug auf einschlägige Theorien und Modelle zur Professionalisierung und Kompetenzentwicklung von Lehrenden und zu Wirkungsanalysen von Lehrerfortbildungen (HAENISCH 1992; ZEHETMEIER 2008; FLORIAN 2008; LASSEK 2009; LANDERT 1999; etc.) wurde ein theoretischer Bezugsrahmen hinsichtlich des zu befragenden Personenkreises konkretisiert und auf das spezifische Untersuchungsfeld ausgerichtet. Nachdem im Rahmen der explorativen Studie die Einflussfaktoren auf die Teilnahme der Lehrenden an Fortbildungsveranstaltungen theoretisch und empirisch ermittelt wurden, ergeben sich im Projekt die im Folgenden aufgeführten Arbeitsschritte: Neben den bereits befragten Lehrkräften werden weitere Interviews mit der administrativen Seite (z. B. Kultusministerium, Regierungspräsidium, Schulämter, Schulleiter) sowie mit der operativen Ebene (z. B. Landesakademien, Staatliche Schulämter, Fachberater) geführt. Diese Ergebnisse der theoretischen Fundierung sowie der geführten und ausgewerteten Interviews bilden die Grundlage für die Entwicklung eines nachhaltigen Evaluationskonzepts zur Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Lehrerfortbildungen. Hier sind vor allem quantitative Erhebungsinstrumente zu nennen, welche die Effekte und Wirkungen der Fortbildungsveranstaltungen auf die Unterrichts-, Schul- und Personalentwicklung zu drei verschiedenen Erhebungszeitpunkten erfassen sollen.

## Literatur

DAUS, J./ PIETZNER, V./ HÖNER, K./ SCHEUER, R./ MELLE, I./ NEU, C./ SCHMIDT, S./ BADER, H. J. (2004): Untersuchung des Fortbildungsverhaltens und der Fortbildungswünsche von Chemielehrerinnen und Chemielehrern. In: Chemkon, 11, 2, 79-85.

BECK, C./ ULLRICH, H./ SCHANZ, R. (1995): Fort- und Weiterbildungsinteressen von Lehrerinnen und Lehrern in Rheinland-Pfalz: Ergebnisse einer Befragung. Schriftenreihe des Instituts für Lehrerfort- und -weiterbildung, H. 59. Mainz.

FLORIAN, A. (2008): Blended Learning in der Lehrerfortbildung – Evaluation eines online-gestützten, teambasierten und arbeitsbegleitenden Lehrerfortbildungsangebots im deutschsprachigen Raum. Dissertation. Online: [http://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/volltexte/2008/1223/pdf/Dissertation\\_Alexander\\_Florian.pdf](http://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/volltexte/2008/1223/pdf/Dissertation_Alexander_Florian.pdf) (19-04-2010).

HAENISCH, H. (1990): Evaluation in der Lehrerfortbildung: Ziele, Verfahrensweisen, Beispiele. Online:  
[http://www.dvlfb.de/cms/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=33&Itemid=45](http://www.dvlfb.de/cms/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=33&Itemid=45) (10-05-2010).

HAENISCH, H. (1992): Lehrerarbeit und Lehrerfortbildung: Eine empirische Untersuchung zu Fortbildungseinstellungen, -aktivitäten und -präferenzen sowie zu den Bedingungen des Zugangs zu und der Informationen über Lehrerfortbildung. Soest.

JOYCE, B./ BUSH, R./ MCKIBBIN, M. (1982). The California staff development study. The January, 1982 report. Palo Alto, California.

LANDERT, C. (1999): Lehrerweiterbildung in der Schweiz: Ergebnisse der Evaluation von ausgewählten Weiterbildungssystemen und Entwicklungslinien für eine wirksame Personalentwicklung in den Schulen. Nationales Forschungsprogramm 33: Wirksamkeit unserer Bildungssysteme. Chur, Zürich.

LASSEK, R. (2009): Leistung und Wirkung in der Entwicklungszusammenarbeit: Effekte in der Schulpraxis. Dissertation. Hamburg.

MAYRING, P. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 10. Auflage, Weinheim und Basel.

TERHART, E. (2000): Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. Abschlussbericht der von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission. Weinheim und Basel.

TIMMERMANN, D. (1996): Qualitätsmanagement an Schulen. In: Wirtschaft und Erziehung (wue) 96, H. 10, 327-333.

WILLI, W./ GÖBEL-LEHNERT, U./ CHROUST, P. (1997): Lehrerfortbildung in Hessen: Eine empirische Bestandsaufnahme aus Lehrersicht. Marburg.

ZEHETMEIER, S. (2008): Zur Nachhaltigkeit von Lehrer/innenfortbildung. Dissertation. Klagenfurt.

---

Dieser Beitrag wurde dem *bwp@*-Format:  **FORSCHUNGSBEITRÄGE** zugeordnet.

## Zitieren dieses Beitrages

---

DIEHL, T. et al. (2010): Einflussfaktoren auf die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften – Erste Ergebnisse eines Forschungsprojekts. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 19, 1-21. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe19/diehl\\_etal\\_bwpat19.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe19/diehl_etal_bwpat19.pdf) (20-12-2010).

## Die AutorInnen:

---



### **Prof. Dr. THOMAS DIEHL**

Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Pädagogische Hochschule Freiburg

Kunzenweg 21, 79117 Freiburg

E-mail: [diehl \(at\) ph-freiburg.de](mailto:diehl(at)ph-freiburg.de)



### **JANA KRÜGER**

Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Pädagogische Hochschule Freiburg

Kunzenweg 21, 79117 Freiburg

E-mail: [jana.krueger \(at\) ph-freiburg.de](mailto:jana.krueger(at)ph-freiburg.de)



### **Prof. Dr. ANDY RICHTER**

Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Pädagogische Hochschule Freiburg

Kunzenweg 21, 79117 Freiburg

E-mail: [andy.richter \(at\) ph-freiburg.de](mailto:andy.richter(at)ph-freiburg.de)



### **STEFANIE VIGERSKE**

Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Pädagogische Hochschule Freiburg

Kunzenweg 21, 79117 Freiburg

E-mail: [stefanie.vigerske \(at\) ph-freiburg.de](mailto:stefanie.vigerske(at)ph-freiburg.de)