

AUS- UND WEITERBILDUNG IM BEREICH FREMDSPRACHEN

Una studentessa suggerisce che, per favorire l'apprendimento dei propri allievi, è auspicabile che gli stessi insegnanti siano disposti a continuare ad apprendere durante tutta la loro carriera – un desiderio che trova conferma nelle ricerche scientifiche: queste dimostrano che soprattutto le formazioni continue orientate alla prassi hanno un effetto dimostrato sull'apprendimento dei discenti, sia dal punto di vista cognitivo sia affettivo. Al contempo, gli insegnanti che seguono formazioni continue beneficiano di effetti positivi relativi alla soddisfazione, alle prospettive lavorative e, non per ultimo, allo stato di salute.

La presente introduzione riassume i più recenti studi in merito e li mette in rapporto ai progetti realizzati nelle diverse Alte Scuole Pedagogiche svizzere.

● Kathrin Pirani



Kathrin Pirani ist Englischlehrerin am MNG Rämibühl Zürich und engagiert sich für Sprachübergreifenden Unterricht. Als Luuise-Coach im Auftrag der PH FHNW berät sie Lehrpersonen aus allen Fachrichtungen bei der Weiterentwicklung ihres Unterrichts.



Fachhochschule
Nordwestschweiz

Einleitung

Anlässlich der im Juni 2016 an der Pädagogischen Hochschule FHNW durchgeführten Tagung „Lernen sichtbar machen konkret“¹ wird eine Referentin, eine Wirtschaftsstudentin im ersten Studienjahr, gefragt: „Was wünschen Sie sich von Lehrpersonen?“ Ihre prompte Antwort: „Das Wichtigste für mich ist, dass Lehrpersonen bereit sind, ein Leben lang zu lernen.“ Die zahlreichen Zuhörenden applaudieren spontan.

In der prägnanten Aussage der Referentin steckt ein hoher Anspruch an das Lernen von Lehrpersonen: Die junge Studentin drückt ihre Erwartung aus, dass sie als Lernende vom Lernen der Lehrpersonen profitieren kann. Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen soll wirksam sein für das Lernen von Schülerinnen und Schülern.

Ausgehend von meiner langjährigen Erfahrung mit fremdsprachlichem Unterricht und meiner Erfahrung mit der Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsangeboten für Lehrpersonen der Sekundarstufen II und Hochschuldozierende² möchte ich in diesem

Artikel den Anspruch nach Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildungsangeboten zweifach unter die Lupe nehmen:

In einem ersten Schritt werde ich Ergebnisse der Lernforschung zu den Merkmalen wirksamer Weiterbildung aufzeigen: Wie kann Aus- und Weiterbildung so gestaltet werden, dass sie zur Erfüllung des Anspruchs beiträgt?

In einem zweiten Schritt werden die in dieser Ausgabe von *Babylogia* vorgestellten Projekte aus der Praxis der Aus- und Weiterbildung mit der Leitfrage ‚Wie greifen die Projekte Merkmale wirksamer Weiterbildung auf?‘ kommentiert. Zum Schluss möchte ich die Grenzen bei der Vorgehensweise und Desiderata in Bezug auf Weiterbildungsangebote aus Sicht von Lehrpersonen der Sekundarstufe II aufzeigen.

Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildung in „Lernen sichtbar machen“

Die 2009 von John Hattie veröffentlichte Metastudie *Visible Learning* („Lernen sichtbar machen“) hebt die Bedeutung der Lehrperson und des von ihr arran-

gierten Unterrichts für das Lernen von Schülerinnen und Schülern hervor. Die in der Studie präsentierten Erkenntnisse zu Faktoren, welche die Lernleistungen von Lernenden beeinflussen, basieren mehrheitlich auf im angloamerikanischen Sprachraum durchgeführten Basisstudien. Die Forschungsergebnisse lassen sich in der Regel auf den deutschsprachigen Bildungsraum übertragen; sie werden seit 2012 auch in deutschsprachigen Ländern rezipiert und diskutiert (Beywl & Pirani, 2016: 13).

Hattie weist für den Faktor „Lehrerbildung“, d.h. Erstausbildung, eine eher tiefe Effektstärke³ aus. Die zur Ausbildung von Lehrpersonen offerierte Datenbasis ist allerdings eher schmal. Bei der Interpretation der Ergebnisse tritt die enge Verzahnung von Inhalten aus der Fachwissenschaft, der Didaktik und der Pädagogik als wesentlicher Gelingensfaktor für erfolgreiche Lehrerausbildung hervor (Zierer, 2015: 75).

Die Datenbasis für den Faktor „Lehrerfortbildung“ ist hingegen solider – und deren Effektstärke höher. Die Basisstudien zeigen Feinheiten auf, welche die Wirkfähigkeit von Weiterbildungsangeboten präziser beschreiben: In ihnen wird die hohe Wirkung der Weiterbildung bezüglich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen der Lehrperson mehrfach belegt (Hattie, Beywl & Zierer, 2015: 143-144). Auch wenn diese Ausführungen den Schwerpunkt auf die Wirksamkeit der Lehrerfortbildung auf das Lernen von Schülerinnen und Schülern setzen, sei auf den starken Effekt von Lehrerfortbildung auf die Zufriedenheit der Lehrpersonen und die affektive Bindung an den Beruf hingewiesen. Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen verdienen somit Beachtung auch im Kontext von Arbeitszufriedenheit, Berufsperspektiven, und Gesundheitsprävention, bzw. Burn-out-Prävention.

Merkmale von wirkungsvoller Weiterbildung für Lehrpersonen: Was Forschung und Praxis sichtbar machen

Die Wirkung von Weiterbildungsangeboten kann sich auf mehrere Ebenen von unterschiedlicher Reichweite beziehen. Gemäss dem Kasseler Erziehungswissenschaftler Frank Lipowsky bilden die unmittelbaren Reaktionen der teilnehmenden Lehrpersonen auf das Weiter-

bildungsangebot, z.B. Bekundungen zur Zufriedenheit mit dem Angebot, die Ebene der geringsten Reichweite. Kognitive und affektiv-motivationale Effekte bei den Schülerinnen und Schülern bilden hingegen die weitreichendste Ebene der Fortbildungswirksamkeit. Positive Effekte der Lehrerweiterbildung auf die Leistung der Lernenden konnten inzwischen mehrfach nachgewiesen werden, beispielsweise von Lipowsky (2015), der das komplexe Zusammenspiel von Personen, Angebot und Kontext, in dem das Angebot erbracht wird, mit dem Angebot-Nutzungs-Modell umschreibt (Lipowsky, 2015: 142-143). Welches sind die in der Lernforschung als lernwirksam beschriebenen Merkmale und wie können sie mit den nachfolgend in ‚Babylonia‘ präsentierten Beiträgen aus der Praxis in Beziehung gebracht werden?

1. Verschränkung von Input, Erprobung und Reflexion

Wirksame Konzepte zeichnen sich durch ihre praxisnahe Gestaltung aus. Sie setzen einen Schwerpunkt beim Transfer des neu erworbenen Wissens und Könnens in die Praxis der teilnehmenden Lehrpersonen. Nach einer Phase der Informationsvermittlung werden Lehrpersonen bei der Erprobung des neu erworbenen Wissens und Könnens im eigenen Unterricht angeleitet oder begleitet. Coaching und Rückmeldungen durch die Weiterbildenden beeinflussen die Wirksamkeit der Transferleistung während dieser Phase positiv. In einer abschliessenden Phase reflektieren die Teilnehmenden über die inzwischen gemachten Erfahrungen. Die Weiterbildung erstreckt sich somit notwendig über eine längere Zeitspanne (Lipowsky, 2015: 145). In Weiterbildungsangeboten, die als sogenannte „One-Shot“-Anlässe angelegt sind, kann dieses Merkmal nur bedingt entwickelt werden.

Le dispositif systématique d'encadrement des expériences de formation en mobilité der PH Bern setzt stark auf die drei Phasen Input, Erprobung und Reflexion. Jéssabel Robin führt aus, wie die Phase der Erprobung durch „pendant-accompagnement“ in einem Ausbildungsangebot gestärkt wird. Durch Reflexionen zu den sprachlichen, kulturellen und sozialen Erfahrungen während des Aufenthalts im französischen Sprachgebiet vertiefen die Studierenden die neu erworbenen Kompetenzen.

1 Vgl. dazu www.lernensichtbarmachen.net, eine Austauschplattform der PH FHNW, die Lehrpersonen zur Stärkung ihrer Professionalität nutzen können. Die Webseite bietet Informationen, z.B. zu aktuellen Forschungsergebnissen, und Materialien „aus der Praxis für die Praxis“, die Einblick geben in die Wirkzusammenhänge im Bereich Lernen, Unterricht und Schule. Ein Faktoren-/und Glossar-Wiki bietet Definitionen, Erklärungen und weiterführende Literatur zu den in Hatties *Visible Learning* aufgeführten Faktoren.

2 Vgl. dazu das Weiterbildungsangebot Luise (Lehrpersonen unterrichten und untersuchen, integriert, sichtbar und effektiv) der PH FHNW, mit dem Lehrpersonen in einer Verschränkung von Input und Begleitung beim Transfer angeleitet werden, wiederkehrende Schwierigkeiten (Knacknüsse) ihres Unterrichtens möglichst erfolgreich zu bearbeiten (<http://www.fhnw.ch/ph/iwb/professuren/bildungsmanagement/luise>)

3 Effektstärke ist ein statistisches Mass, das die Stärke des Einflusses eines Faktors bezeichnet. Eine Effektstärke von $d=0.4$ bezeichnet bei Hattie einen „neutralen“ Einfluss. Mit $d=1.44$ weist der Faktor „Selbsteinschätzung des eigenen Leistungsniveaus“ den höchsten Einfluss auf die Lernleistung aus (Hattie, 2015: 433).

2. Möglichst hoher Grad an Situierung der Weiterbildung

Lipowsky führt auf der Basis einer vergleichenden Studie von Tschannen-Moran & McMaster aus dem Jahr 2009 aus, dass wirkungsvolle Weiterbildungskonzepte mit konkreten Unterrichtssituationen arbeiten, welche die Teilnehmenden im Idealfall gleich selber in die Ausbildungs- und Weiterbildungsveranstaltung mitbringen (Lipowsky, 2015: 145). Dies nennt er ein „voll-situiertes“ Kursformat, im Gegensatz zum ebenfalls – wenn auch etwas weniger – wirksamen „konstruiert-situierten“ Kursformat, in dem die Kursleitung mit von ihr selber konstruierten unterrichtlichen Situationen arbeitet (Lipowsky, 2015: 146). Ebenfalls wirksam – aber noch etwas weniger – sind „textbasierte“ Formate, die von der Darlegung der theoretischen Grundlagen durch die Kursleitung zur Herstellung von Bezügen zur Praxis führen.

Die Triade von Input, Erprobung im Unterricht und Reflexion ist ein wesentliches Gestaltungselement von Marie-Hélène Tramèr-Rudolphes *laboratoire didactique* in der Masterausbildung von Fremdsprachenlehrpersonen der Sekundarstufe I am DFA/SUPSI. Ausgehend von einem „konstruiert-situierten“ Kursformat festigen die Studierenden ihre Reflexionskompetenzen in fächerübergreifenden Projekten. Sie schärfen ihren Blick für die Wirkungen ihres Lehrhandelns, in dem sie ihre eigenen Unterrichtsprojekte für erste Unterrichtserfahrungen nutzen. Dieses Lehr-Lernarrangement ermöglicht ihnen „de s'entraîner directement avec les élèves ... [et] ... observer leurs réactions“.

3. Lehrpersonen erkennen die Wirksamkeit ihres Handelns für die Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler

Im Sinne von Hatties „know thy impact“ erkennen effektiv handelnde Lehrpersonen Zusammenhänge zwischen ihrem eigenen Lehren und dem Lernen der Schülerinnen und Schüler. Gerade bei der Erprobung von neuem Wissen und Können im Unterricht sollen Lehrpersonen erlernen oder festigen, wie sie Veränderungen im resultierenden Schülerlernen sichtbar machen können. Wie Lehrpersonen eingeladen sind, die Wirkungen ihres Lehrhandelns auf das Lernen ihrer

Lernenden sichtbar zu machen, so sind Weiterbildende eingeladen, die Wirkung ihrer Angebote auf das Lehren der Kursteilnehmenden zu untersuchen.

Eine Untersuchung zur *Didattica multilingue* bietet objektive Daten zur Wirkung des „approccio plurilingue“. Daniela Kappeler & Wolfgang Sahlfeld geben Einblick in die Ergebnisse der Untersuchung, die am DFA/SUPSI durchgeführt wurde, und stellen ein Netz für weiteren Austausch zu den gemachten Erfahrungen mit dem Ansatz in Aussicht.

4. Enger fachlicher und inhaltlicher Fokus und „den Unterricht mit den Augen der Lernenden sehen“

Eine Begrenzung sowohl des fachlichen wie des inhaltlichen Fokus einer Weiterbildungsveranstaltung ermöglicht eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema. Die Einschränkung eröffnet Raum für die Planung des Transfers, d.h. für die konkrete didaktisch-methodische Umsetzung im Unterricht. Lehrpersonen werden zudem angeregt, das „Lernen mit den Augen der Lernenden“ zu sehen: Sie ergründen die mit dem Thema verbundenen Verstehensprozesse der Lernenden, antizipieren mögliche Schwierigkeiten und erarbeiten Hilfsangebote (Lipowsky 2016: 76).

Der Bericht von Lukas Bleichenbacher, Peter Klee & Wilfrid Kuster stellt das Instrument *sprachübergreifend formulierte Sprachkompetenzprofile* vor, das am Institut Fachdidaktik Sprache der PH St. Gallen betreut wird. Mit dem Instrument lassen sich die berufsspezifischen Sprachkompetenzen von Fremdsprachenlehrpersonen beschreiben, beurteilen und fördern. Maya Loeliger weist auf das Forschungsprojekt *Redemittel im DaF-Unterricht* der PH Freiburg-Fribourg hin. Es bietet ein differenziertes Analyseinstrument für handlungsorientierte Lehrersprache; in Planung sind Unterstützungsangebote für den Einsatz des Analyseinstruments in Aus- und Weiterbildung. Sandra Tinner hebt hervor, wie sich eine grosse Mehrheit der Studierenden nach der mehrsprachigen Veranstaltung besser in die Situation von Lernenden einfühlen kann. Ihre Umfrage illustriert eine mögliche Umsetzung des in *Visible Learning* empfohlenen „Lernen mit den Augen der Lernenden sehen“. Der Leitspruch wird

4 Vgl. dazu das Angebot «Terme und Gleichungen. Eine altbekannte Notwendigkeit anders unterrichtet.» Referenten: PD Dr. Christian Rüede und Prof. Dr. Fritz C. Staub. In: Weiterbildungen für Lehrerinnen und Lehrer an Maturitätsschulen. Herbstsemester 2016. Institut für Erziehungswissenschaften UZH/ETHZ.

5 Vgl. dazu das Angebot «ICT im Italienisch- und Französischunterricht (Teil 2)» Referentin: Sara Alloatti. In: Weiterbildungen für Lehrerinnen und Lehrer an Maturitätsschulen. Herbstsemester 2016. Institut für Erziehungswissenschaften UZH/ETHZ.

gleichsam zum „Lernen mit den Ohren der Lernenden hören und den Zungen der Lernenden formulieren“ erweitert. Trotz der Verschiedenheit ihrer Ansätze nehmen die Beiträge von Lukas Bleichenbacher, Peter Klee & Wilfrid Kuster, Maya Loeliger und Sandra Tinner einen engen, aber wesentlichen Faktor von gelingendem Fremdsprachenunterricht in den Fokus: Die Sprachkompetenzen der Lehrpersonen in der zu unterrichtenden Zielsprache. Gelingende Kommunikation zwischen Lehrpersonen und Lernenden in der Zielsprache und über das Erlernen der Zielsprache hängt nicht zuletzt davon ab, wie es Lehrpersonen verstehen, ihre Sprache den Möglichkeiten der Lernenden anzupassen.

Fazit und Desiderata

Die Auslegeordnung hat gezeigt, dass in allen genannten Beiträgen Merkmale wirksamer Weiterbildung sichtbar sind. Lesende sind eingeladen, weitere Merkmale und für die Förderung von Sprache und Sprachenvielfalt relevante Erkenntnisse zu entdecken.

Eine Frage bleibt allerdings ungeklärt: Bei der Übertragung der Forschungsergebnisse auf die Projektbeschreibungen wurde nicht auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Angeboten der Aus- und der Weiterbildung eingegangen. Wie lassen sich Erkenntnisse zu lernwirksamer Weiterbildung von Lehrpersonen auf Angebote der Ausbildung übertragen? Weitere Forschungsergebnisse könnten herangezogen werden, um die Erkenntnisse zu ergänzen.

Die Aufstellung möglicher Desiderata bezüglich des Weiterbildungsangebots aus Sicht von Lehrpersonen des Fremdsprachenunterrichts der Sekundarstufe II greift noch einmal ein Merkmal von gelingender Weiterbildung auf:

Sucht man in Broschüren und online-Katalogen verschiedener Bildungsinstitute nach Weiterbildungsangeboten für Sprachlehrpersonen der Sekundarstufe II, gewinnt man den Eindruck, dass die Verbindung von *Input*, *Erprobung* und *Reflexion* in den Angeboten eher die Ausnahme denn die Regel ist. Obgleich davon ausgegangen werden kann, dass innerhalb der meist ein- oder halbtägigen und manchmal auch mehrtägigen Kurse Konzepte für den Transfer in die Praxis

thematisiert oder gar erarbeitet werden, wird von der Möglichkeit, die Weiterbildung über eine längere Zeitspanne mit mehreren Präsenzanschlüssen anzulegen, eher wenig Gebrauch gemacht. Als Gegenbeispiel sei hier ein Angebot für Mathematiklehrpersonen aufgeführt: Sie erhalten in einer Weiterbildung, die sich über vier Präsenztage erstreckt, „Unterrichtsmaterial, das sie gemeinsam mit uns an ihren Unterricht anpassen, erproben und auswerten“⁴. Noch lassen sich in den Kursausschreibungen nur selten Weiterbildungsangebote finden, die ein so komplettes Kursformat bieten. Es wäre zu prüfen, wie sich das Konzept eines solchen Kursformates, das Input- und Coaching-Anlässe verbindet, auf den Weiterbildungsbereich im Fremdsprachenunterricht übertragen lässt⁵.

Betrachtet man die Entwicklung der Weiterbildungsangebote in den vergangenen zwanzig Jahren, kann man eine enorme Erweiterung des Angebots feststellen. Seit einiger Zeit dringen auch Verlage – z.B. Oxford University Press oder Cambridge University Press – in dieses Feld und bieten oft kostenlose Workshops mit renommierten Weiterbildenden und gratis abgegebenen Exemplaren von Lehrmitteln an. Einen Überblick über geeignete Angebote zu behalten ist schwieriger geworden. Es wäre bedauerlich, wenn Lehrpersonen, die einen festgestellten Weiterbildungsbedarf im Rahmen eines Weiterbildungsangebots bearbeiten möchten, den passenden Kurs „im Angebots-Dschungel“ nicht orten könnten. Aktuelle Veränderungen im Sektor Weiterbildung auf Sekundarstufe II führen zu weiteren Fragen: Wird die Weiterbildung von Lehrpersonen auf der Sekundarstufe II in Zukunft stärker „regionalisiert“ werden? Wie wird das Zusammenarbeiten von Lehrpersonen aus allen Sprachregionen der Schweiz als sichtbares Zeichen der Schweizer Sprachenvielfalt in Zukunft von Bildungsverantwortlichen, von Weiterbildenden und von den Lehrpersonen selbst bewertet werden? Projekte und Ansätze, wie die nachfolgend dargebotenen, stimmen optimistisch. Sie setzen positive Zeichen und lassen auf gute Zeiten hoffen für die Aus- und Weiterbildung von Sprachlehrpersonen in der mehrsprachigen Schweiz.

**Weiterbildungsangebote
für Lehrpersonen
verdienen somit Beachtung
auch im Kontext von
Arbeitszufriedenheit,
Berufsperspektiven, und
Gesundheitsprävention,
bzw. Burn-out-Prävention.**

Bibliographie

Beywl, W. & Pirani, K. (2016). Zur Reifeprüfung mit John Hatties Forschung. *Gymnasium Helveticum* 70/3, 13-16.

Beywl, W. & Pirani, K. (2015). Optimiser le temps dédié à l'apprentissage grâce à Luuise. *Gymnasium Helveticum* 69/5, 7-9.

Beywl, W. & Pirani, K. (2015). Den Unterricht so entwickeln, dass sich unmittelbar Erfolg einstellt. *Gymnasium Helveticum* 69/1, 6-9.

Hattie, J., Beywl, W. & Zierer, K. (2015). *Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning“*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

Lipowsky, F. (2016). Unterricht entwickeln und Lehrpersonen professionalisieren. Befunde und Impulse aus der Fortbildungsforschung. *Pädagogik* 68/7-8, 76-79.

Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2015). Wenn Lehrer zu Lernern werden - Merkmale wirksamer Lehrerfortbildung. In: Lin-Klitzing, Susanne, et al. (Hrsg.). *Auf die Lehrperson kommt es an? Beiträge zur Lehrerbildung nach John Hatties „Visible Learning“*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 144-160.

Pirani, K. (2015). Luuise-Projekt „Lernende zur selbständigen Repetitionsarbeit anleiten“. *Gymnasium Helveticum* 69/2, 14-16.

Zierer, K. (2014). *Hattie für gestresste Lehrer. Kernbotschaften und Handlungsempfehlungen aus John Hatties „Visible Learning“ und „Visible Learning for Teachers.“*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.