

# Baustein 5

## Handlungsorientierte Lehrerfortbildung

## Baustein 5

# Handlungsorientierte Lehrerfortbildung

### Ziele und Inhalt des Bausteins

'Professionelle Lehrerfortbildung ist handlungsorientierte Erwachsenenbildung'.  
(Edelhoff 1999: 37)

In diesem Modul erläutern wir, warum das so ist, was die Merkmale handlungsorientierter Lehrerfortbildung sind, und wie dies in der Praxis aussehen kann.

Wir gehen auf besondere Aspekte der Fortbildung im berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht ein und stellen Kriterien und Leitfragen für die Planung, Durchführung und Auswertung auf.

Anhand des SERA-Modells (SERA steht für: **S**imulation – **E**rfahrung – **R**eflexion – **A**nwendung) beschreiben wir mit konkreten Beispielen einen 'idealtypischen' Verlauf einer handlungsorientierten Fortbildungsveranstaltung.

Zitate, Thesen zur Diskussion und Kopiervorlagen befinden sich im Anhang.

### Aufbau des Bausteins

Theoretischer Rahmen

**Handlungsorientierte Lehrerfortbildung: Was versteht man darunter?**

*Gründe, Definition, Merkmale*

Umsetzung in die Praxis

**Welche Konsequenzen ergeben sich für die Umsetzung dieses Konzepts in die Praxis?**

*Kriterien für die Planung und Durchführung von handlungsorientierten Fortbildungsveranstaltungen*

Anregungen und Beispiele für die Praxis

**Leitfragen bei der Planung und Durchführung**

*Das SERA-Modell*

*Beispiele*

**Anhang**

*Zusatzmaterial*

*Kopiervorlagen*

## Handlungsorientierte Lehrerfortbildung: Was versteht man darunter?

*Gründe, Definition, Merkmale*

### Handlungsorientierte Lehrerfortbildung: warum?

Ziel von Lehrerfortbildung ist, neue Verhaltensweisen längerfristig in professionelles Handeln in der Praxis um zu setzen:

"The ultimate goal of an in-service training course must be a stable change in the classroom behaviour of the participants in accordance with the goals of the course"(Andered/Kwakernaak 2000: 150).

Dabei sollen vorhandene Qualifikationen (Wissen und Können) der Teilnehmer "erhalten, aktualisiert und dem gesellschaftlichen Wandel angepasst werden" (Legutke: Einführung 6/I. 0: 2; siehe auch Einführung Teil 2: 'Qualifizierung von Lehrenden für einen handlungsorientierten Unterricht')

"Voraussetzung für die Änderung des eigenen Lehrverhaltens ist, dass der oder die Lehrende selbst und ganz konkret

- weiß, welches Verhalten sinnvoll wäre,
- überzeugt ist, dass diese Alternative besser ist und funktioniert,
- erkennt, dass er/sie sich noch nicht so verhält"

(Krumm 1999: 62).

*Wann setzen Lehrende das, was ihnen in einer Fortbildung vermittelt wird, am ehesten in ihrem Unterricht um?*

Untersuchungen und Evaluationsstudien zeigen, dass "neue Verhaltensweisen und sie begleitende bzw. begründende Konzepte dann eine größere Chance haben, in professionelles Handeln integriert zu werden, wenn sie dem Lehrer subjektiv verfügbar sind" (Legutke: Einführung 6/I.0: 5).

*Wie wird diese subjektive Verfügbarkeit am ehesten erreicht?*

Fahrrad fahren lernen wir nicht dadurch, dass wir viel über die Geschichte des Fahrrads lesen und Versuche mit den mechanischen Grundlagen der Übersetzung und mit dem Gleichgewicht absolvieren. Über neue Handlungsmöglichkeiten verfügen wir eher, wenn uns neues Wissen und das, was sein sollte, nicht in Form eines theoretischen Inputs vermittelt wird, sondern indem wir es erproben, üben und reflektieren.

Es gibt keinen direkten Weg vom Wissen zum Handeln.

Eine Fortbildungsveranstaltung, die das Erproben, Üben und Reflektieren von neuen Handlungsmöglichkeiten ermöglicht und stimuliert, geht von dem Konzept 'Handlungsorientierung' aus (siehe Baustein 1 'Handlungsorientierter Unterricht: didaktisches Konzept').

## Handlungsorientierung: Was versteht man darunter?

### Definition 'Handlungsorientierung'

Der Begriff 'Handlungsorientierung' wird von Hoffman/Langefeld (1998:12) wie folgt definiert: 'Handlungsorientierung verknüpft Wahrnehmen, Denken und Handeln und ermöglicht ein Wechselspiel zwischen einem praktischen Tun bzw. konkreten Erfahrungen und kritisch-systematisierender Reflexion'.

### Merkmale 'Handlungsorientierung'

Handlungsorientiertes Lernen hat folgende Merkmale:

Es ist:

- subjektbezogen  
d.h. es geht von Erfahrungen, Interessen und Bedürfnissen der Lernenden aus.
- ganzheitlich  
in Bezug auf die komplexe Lebenswirklichkeit und interdisziplinäre Wissenschaftlichkeit sowie in Bezug auf die Gesamtpersönlichkeit des Lernenden
- interaktionsbetont  
durch soziales Lernen und verantwortungsbewusstes Handeln.
- tätigkeitsstrukturiert  
es führt durch eigenes, aktives Tun zum Kompetenzaufbau.

## Welche Konsequenzen ergeben sich für die Umsetzung dieses Konzepts in die Praxis?

### *Kriterien für die Planung und Durchführung von handlungsorientierter Lehrerfortbildung*

Ausgehend von den allgemeinen Merkmalen von 'Handlungsorientierung', ist handlungsorientierte Lehrerfortbildung folgendermaßen gekennzeichnet:

- Sie orientiert sich an den Teilnehmern.  
D.h. die Themen und Aufgaben müssen relevant, erwachsenengemäß und berufsbezogen sein. Ziele und Inhalte sollten von den Teilnehmern (mit-)bestimmt werden.
- Die Teilnehmer können neue Möglichkeiten handelnd erfahren.
- Die Teilnehmer können diese konkreten Erfahrungen reflektieren, verallgemeinern und auf bestehende Wissens- und Erfahrungsbestände beziehen.
- Die Teilnehmer können auf der Grundlage der Erfahrungen und ihrer Reflexion neue Handlungsmöglichkeiten für die eigene Praxis entwerfen und erproben.  
(vgl.: Legutke: 1999)

## **Besondere Aspekte der Fortbildung von Lehrenden im berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht**

Drei Aspekte spielen in der Fortbildung von Fremdsprachenlehrern im berufsbezogenen Bereich eine zusätzliche Rolle.

### **1. Interkulturalität und Internationalität**

Im Fremdsprachenunterricht geht es nicht in erster Linie um die Vermittlung der Sprache als System. Vielmehr geht es darum, die Sprache als authentisches Kommunikations- und Verständigungsmittel zu vermitteln. Dazu brauchen die Teilnehmer Erfahrungen und Möglichkeiten zu Begegnungen und Auseinandersetzung mit der Kultur des Landes der Zielsprache im weitesten Sinne des Wortes. Das heißt, dass Fortbildungsveranstaltungen, wenn eben möglich, zumindest teilweise in dem Land der Zielkultur stattfinden sollten. Durch Schulbesuche und Hospitationen im Unterricht von Kollegen können Kontakte hergestellt und Kooperationsnetze aufgebaut werden.

In bi- oder multinationalen Fortbildungsveranstaltungen erhalten die Teilnehmer darüber hinaus Möglichkeiten, die Denk- und Verhaltensweisen von Personen aus mehreren anderen Kulturen zu erfahren, eine Erfahrung, die für die Vermittlung der interkulturellen Kompetenz im Fremdsprachenunterricht von großer Bedeutung ist.

### **2. Einblicke in die Berufswirklichkeit**

Die Fremdsprachenlehrer verfügen zwar in den meisten Fällen über eine allgemeinsprachliche Zielsprachenkompetenz; oft fehlen ihnen jedoch für den berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht Einblicke in und Erfahrungen mit der Berufswirklichkeit im eigenen Land und in dem Land der Zielsprache im Besonderen. In einer Fortbildungsveranstaltung im Zielsprachenland sollten daher Betriebsbesuche, die Möglichkeit zu einem Schnupperpraktikum o.ä. wenn eben möglich mit eingeplant werden.

Das Erfahren von Internationalität und Interkulturalität sowie Einblicke in die Berufswirklichkeit sind in der Fortbildung für Lehrer im berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht durch die Wahl des Ortes und der Inhalte der Veranstaltungen zu berücksichtigen.

### **3. Kooperation mit dem Fachlehrer**

Eine weitere Möglichkeit für den Fremdsprachenlehrer, die Berufswirklichkeit und die fachlichen Inhalte besser kennen zu lernen, wird dadurch erreicht, dass der Fremdsprachenlehrer mehr mit seinen Fachkollegen kooperiert. Um das zu fördern, können z.B. Fortbildungsveranstaltungen für 'Kollegenpaare' (Tandems) angeboten werden.

*Wie geht handlungsorientierte Lehrerfortbildung in der Praxis?*

## **Leitfragen für die Planung und Durchführung**

*Das SERA-Modell  
Beispiele*

Das Konzept 'Handlungsorientierung' hat bei der Lehrerfortbildung Konsequenzen für die Inhalte, die Veranstaltungsformen, die Methoden, die Arbeitsformen, die Rollen der Beteiligten, den Ort und die Materialien.  
(vgl. Edelhoff 1999)

Die folgenden Faktoren bedingen sich gegenseitig bei der Planung, Durchführung und Aus- und Bewertung einer Fortbildungsveranstaltung:



Die folgenden Leitfragen sollte man sich bei der Vorbereitung einer Veranstaltung stellen:

### Leitfragen bei der Vorbereitung einer Veranstaltung

- Wo findet die Veranstaltung statt? Welche Konsequenzen hat das?
- Wie lange soll/kann die Veranstaltung dauern? Warum? Was sind die Konsequenzen?
- Wer sind die Teilnehmer? Welche Erfahrungen, Voraussetzungen haben sie fachlich, methodisch, sprachlich?
- Was ist der Inhalt, das Thema? (Im Idealfall ist das Thema von den Teilnehmenden mitbestimmt.)
- Was sind inhaltliche Schwerpunkte? Wie können wir Wissen von 'außen' (das Wissen von Experten, das in Büchern dargelegte Wissen usw.) in die Veranstaltung hineinbringen? Sind Experten von außen nötig?
- Was sind die Ziele?
- Welche Methoden eignen sich?
- Welches Material / welche Medien sind geeignet? Werden Informationen durch geeigneten Medieneinsatz veranschaulicht?
- In welchen Phasen verläuft die Veranstaltung? Wie sieht die Zeiteinteilung aus?
- Welche Arbeits- und Sozialformen eignen sich für welche Phase? Sind die Tätigkeiten der Teilnehmenden vielfältig? Werden die Arbeitsformen häufig gewechselt? Sind Phasen der Eigenaktivität und der praktischen Erprobung/Simulation eingeplant?
- Wie können wir herausfinden, ob die Ziele erreicht wurden?


(vgl.: Tönshoff: 20.4.1)

Für die detailliertere Planung kann ein Planungsraster hilfreich sein.

Planungsraster

Thema:					
Zeit	Phase/ Inhalt	Lernziel	Arbeits- und Sozialform	Material Medien	Anmerkungen

(Tönshoff 20.4.1: Anhang 7)

 Siehe Anhang, Anlage 1

## Ein Modell für handlungs- und erfahrungsorientierte Fortbildung Das SERA-Modell

Für die Phasierung der Durchführung von Veranstaltungen gibt es verschiedene Modelle. Ein für handlungs- und erfahrungsorientierte Veranstaltungen erprobtes Modell ist das SERA-Modell.


SERA steht für:

## **S**imulation – **E**rfahrung – **R**eflexion – **A**nwendung

(Handbuch für die Spracharbeit – Einführung)

 Siehe Anhang, Anlage 2

(Handbuch für die Spracharbeit 20.4.2)

 Siehe Anhang, Anlage 3

## Beispiel für den Verlauf einer Veranstaltung nach dem SERA-Modell

### Anfang und Ende

Im Allgemeinen verlaufen Anfang und Ende einer Veranstaltung – unabhängig davon, ob es sich um einen eintägigen Workshop oder um ein 12-tägiges Seminar handelt – nach demselben Muster:

Am **Anfang** stehen nach der Begrüßung und Orientierung

- das gegenseitige Kennenlernen,
- der Einstieg in das Thema,
- das Formulieren des Seminarziels und der Vorgehensweise.

Am **Ende** stehen

- die Auswertung und
- Bewertung der Veranstaltung.

Mit dem Beurteilen einer Veranstaltung ist jedoch noch wenig über die Qualitätssicherung oder Erreichung der längerfristigen Ziele ausgesagt. Untersuchungen nach Umsetzung und nachhaltiger Veränderung des Verhaltens in der Praxis nach der Teilnahme an

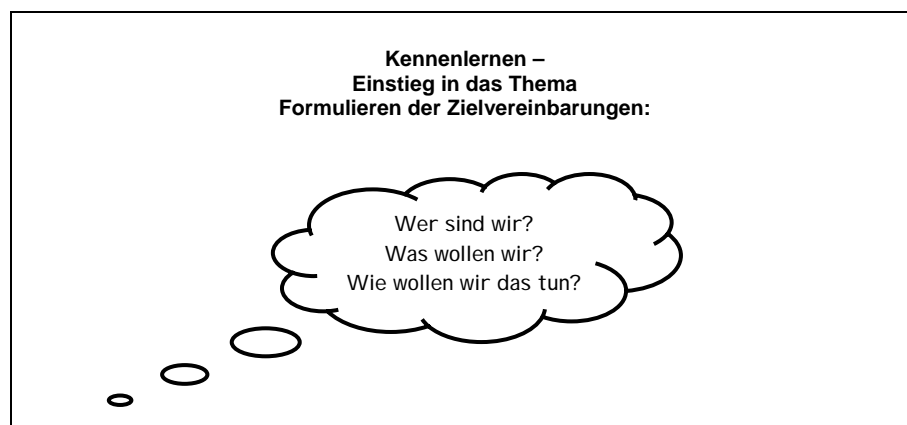
Fortbildungsveranstaltungen gibt es noch kaum. Es ist überhaupt die Frage, in welcher Form und mit welcher Methodologie dies gemessen werden kann (vgl. Andered/Kwakernaak 2000).

In der Folge werden die möglichen Phasen im Verlauf einer Veranstaltung aufgezeigt. Die zu jeder Phase formulierten Fragen sollen Anregungen zur Vorbereitung einer Veranstaltung sowie zur Reflexion und zur Erörterung der Umsetzungsmöglichkeiten in die eigene Praxis sein.

Jede Phase wird anhand von einem oder mehreren konkreten Beispielen erläutert. Kopierfähige Vorlagen der Beispiele befinden sich im Anhang.

Phase	Mögliche Fragen
Einstieg Kennenlernen Einstieg in das Thema Formulieren des Seminarziels und der Vorgehensweise	Wer sind wir? Was wollen wir tun? Wie wollen wir das machen?

### Beispiel für Einstieg



(Schmidjell. 20.5.2.: 4)

Siehe Anhang, Anlage 4

### Beispiele für das Kennenlernen:

#### Beispiel 1: Steckbrief

(Schmidjell: 20.5.1: 14)

Siehe Anhang, Anlage 5

#### Beispiel 2: Gruppenspiegel

(Schmidjell 20.5.2: 4)


Siehe Anhang, Anlage 6



<b>Phase</b>	<b>Mögliche Fragen</b>
Sensibilisieren für Frage/ Problemstellung Analyse des Ist-Zustandes	Was wollen wir? Was weiß ich? Was kann ich? Was mache ich schon? Wie setze ich es ein?

### **Beispiel für Sensibilisierung für Frage/Problemstellung Koordinatentafel**

(Schmidjell: 20.5.1: 11)

 Siehe Anhang, Anlage 7

<b>Phase</b>	<b>Mögliche Fragen</b>
Simulation / Selbsterfahrung als Lernende, Übungen	

## Beispiel für Simulation/Erfahrung

Die Teilnehmer erfahren die Methode 'Stationenlernen' (siehe auch Baustein 2 'Handlungsorientierte Unterrichtsmethoden') zum Thema 'Das Lernen lernen'. Sie durchlaufen dabei in Gruppen / Paaren die einzelnen Stationen.

Die Stationen können folgende Inhalte haben (Texte, Materialien mit Arbeitsaufträgen etc.)

Station 1: Rund um den Arbeitsplatz.

Station 2: Psychologische Bedingungen des Lernens – oder: was mein Körper braucht, um gut zu lernen.

Station 3: Textstudium – oder: wie ich lerngerecht Texte bearbeite.

Station 4: Mind Map – die andere Art, sich etwas zu merken.

Station 5: Die Lernkartei – oder: wie ich Faktenwissen effektiv wiederholen kann.

Station 6: Bewegung: So bringen Sie Ihren Körper wieder in Schwung.

Station 7: Gehirnjogging

Station 8: Übung zur Konzentration

(vgl. Technau, Anne, 1997: Die Lernwerkstatt)

Phase	Mögliche Fragen
Auswertung der Erfahrung Austausch über Wirkung der Erfahrung	Wie habe ich mich während der Übung/Aufgabe gefühlt?

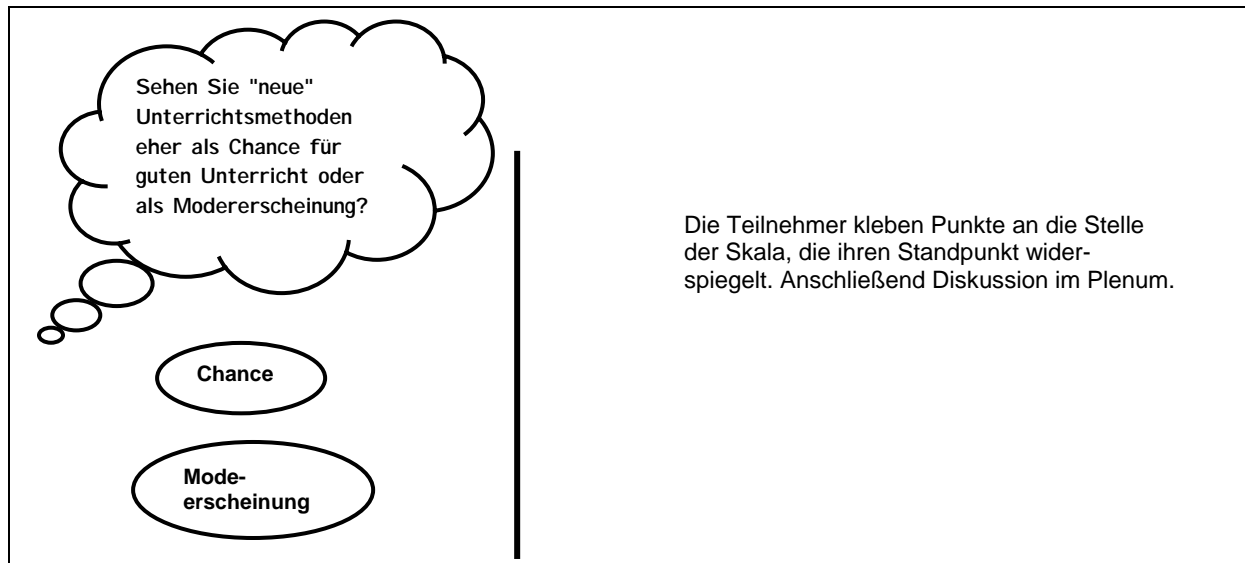
Phase	Mögliche Fragen
Reflexion Theoretische Vertiefung	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Was haben wir gemacht?</li><li><input type="checkbox"/> Welche Funktion hatte diese Übung?</li><li><input type="checkbox"/> Welche sprachlichen Fertigkeiten muss man erworben haben, um diese Aufgabe erfolgreich erledigen zu können?</li><li><input type="checkbox"/> Sind noch andere Fertigkeiten gefordert?</li><li><input type="checkbox"/> Kann ich diese Übung, Aufgabe in meinen Unterricht integrieren?</li><li><input type="checkbox"/> Welche Fertigkeiten müssen die Schüler erworben haben, um diese Aufgabe erfolgreich erledigen zu können?</li><li><input type="checkbox"/> Welche Veränderungen müssen unter Umständen vorgenommen werden?</li><li><input type="checkbox"/> Welches Wissen brauche ich noch dafür?</li></ul>

## Beispiele für Reflexion

### Beispiel 1: Thesendiskussion

(Provozierende) Thesen zu dem Thema auf Kärtchen. In Gruppen diese Themen diskutieren. Kärtchen nach eigenen Überlegungen ordnen. Die Ergebnisse im Plenum vorstellen und Ordnung begründen.

## Beispiel 2: Skala



(vgl. Hugenschmidt 1999)

 Siehe Anhang, Anlage 8

## Beispiele für 'theoretische Vertiefung'

### Beispiel 1: Referat

Auch in Fortbildungsveranstaltungen, die auf interaktive Handlungsformen Wert legen, brauchen wir nicht grundsätzlich auf 'klassische' Vermittlungsformen wie Referat oder Vortrag zu verzichten. Entscheidend ist die Frage, wie diese Vortragsphasen in den Gesamtprozess des Seminars eingefügt werden.

Der Seminarleiter hält ein kurzes Referat, das sich, wenn möglich, an den Fragen der Teilnehmer orientiert.

### Beispiel 2: 'Frischer Wind'

Ein Referent von außen hält einen Vortrag.

Der Wind wird noch 'frischer', wenn es ein Referent aus einem fachfremden Bereich ist, - also kein Fremdsprachendidaktiker oder -methodiker, sondern z.B. ein Experte aus der Wirtschaft, der über Trainingsbeispiele o.a. aus diesem Bereich berichtet.

Während des Vortrags notieren die Teilnehmer Stichpunkte auf grüne oder rote Kärtchen.

Grün = Informationsstichpunkte, d.h.: "Hierüber will ich mehr wissen!" oder "Das verstehe ich nicht."

Rot = Kritikpunkte, d.h.: "Damit bin ich nicht einverstanden, das sehe ich ganz anders."

Die Kärtchen werden auf einer Pinnwand aufgehängt und im Plenum mit dem Referenten diskutiert.

### Beispiel 3: Stationenlernen

(siehe Baustein 2 'Handlungsorientierte Unterrichtsmethoden')

An vorbereiteten Lernstationen bearbeiten die Teilnehmer einzeln, in Partner- oder Gruppenarbeit weiterführende aufgabengesteuerte Texte zum Thema. Die Informationen und Ergebnisse werden im Schneeball-, Puzzelverfahren oder im Plenum ausgetauscht.

#### Beispiel 4: Mögliche Fragen bei der Lektüre

- Was war bei der Lektüre schwierig?
- Was ist noch unklar?
- Welche Information ist für mich die wichtigste?



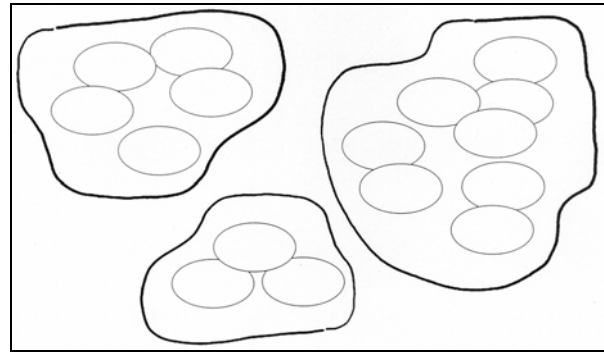

Phase	Mögliche Fragen
Das Neue auf die eigene Praxis beziehen: Erörterung von Anwendungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Erfahrungen und ihrer Reflexion für meinen Unterricht?</li> <li>❑ Welche Impulse, Vorschläge, Materialien kann ich für meinen Unterricht übernehmen?</li> <li>❑ Wie kann ich diese in mein eigenes Unterrichtskonzept integrieren?</li> <li>❑ Welche Erweiterungen und /oder Veränderungen in meiner Praxis will ich erproben?</li> </ul>





#### Beispiel für den Bezug auf die eigene Praxis: Vorbereitung einer Unterrichtssequenz zu dem Seminarthema

Mit Hilfe der Metaplantchnik (siehe Baustein 2 'Handlungsorientierte Unterrichtsmethoden') planen die Teilnehmer eine Unterrichtssequenz.

(Das hier vorgestellte Beispiel stammt aus der Fortbildungsveranstaltung: 'Handlungsorientierte Unterrichtsmethoden: Methodentraining'. Es fand 1999 in der Staatlichen Akademie für Lehrerfortbildung statt. Teilnehmer waren niederländische Deutschlehrer im berufsbezogenen Deutsch als Fremdspracheunterricht)

Die Vorbereitung verläuft in den folgenden Schritten:

<p><b>Schritt 1: Im Plenum: Themen finden</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px;"> <div style="text-align: center;">  <p><b>Plenum</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gemeinsamer Schweißgen Schreiben Sie zu zweit 1 - 2 Ideen für mögliche Unterrichtsthemen auf weiße Streifen.</li> <li>2. Stellen Sie Ihre Unterrichtsthemenvorschläge dem Plenum vor.</li> </ol> </div> </div> <p> Siehe Anhang, Anlage 9</p>	<p><b>Schritt 2: Themen ordnen</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px;">  </div> <p> Siehe Anhang, Anlage 10</p>
---	---

<b>Schritt 3: mit Hilfe von Punkten Themen gewichten</b>  Siehe Anhang, Anlage 11	<b>Schritt 4: In Gruppen: Themen bearbeiten</b>  Siehe Anhang, Anlage 12
<b>Schritt 5: Im Plenum: Unterrichtssequenz präsentieren</b>  Siehe Anhang, Anlage 13	<b>Schritt 6: Ergebnisse diskutieren</b>  Siehe Anhang, Anlage 14


<b>Phase</b>	<b>Mögliche Fragen</b>
Evaluation/Auswertung der Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Was haben wir gemacht?</li><li><input type="checkbox"/> Wie fanden wir das?</li><li><input type="checkbox"/> Was kann verbessert werden?</li><li><input type="checkbox"/> Wie geht es weiter?</li><li><input type="checkbox"/> (siehe weitere Fragen in den Beispielen)</li></ul>

## Beispiele für die Evaluation/Auswertung einer Fortbildungsveranstaltung

### Beispiel 1: Reflexion mit Hilfe unvollständiger Sätze



<u>Reflexion mit Hilfe unvollständiger Sätze</u>
Ich fand interessant...
Für mich war wichtig...
Ich habe gelernt...
Für mich war schwer...
Es wäre für mich besser gewesen...

(Legutke: 20.4.2: 9)


 Siehe Anhang, Anlage 15

### Beispiel 2: Gruppenplakat

#### Auswertung in Gruppen mit Gruppenplakaten

<b>Was wir gemacht haben:</b>	
 das war gut:	 das war schlecht:
warum?	warum?

(Meyermann 1999: 68)

 Siehe Anhang, Anlage 16

### Beispiel 3: Fragebogen zur Lehrgangsbewertung

Staatliche Akademie für Lehrerfortbildung (Wirtschaft und Technik) Esslingen Zell
<b>Lehrgangsbewertung</b>
Liebe Kolleginnen und Kollegen, Ihre Beurteilung hilft uns, weitere Anregungen in die Fortbildungsarbeit einfließen zu lassen. Wir bitten Sie deshalb, den Bewertungsbogen auszufüllen. VIELEN DANK!
Thema des Lehrgangs: _____
Termin: _____
Zielgruppe: _____
Leitung: _____



Siehe Anhang, Anlage 17

Punkte, die als besonders positiv empfunden wurden:
Punkte, die als besonders störend empfunden wurden:
Inhalte, die gefehlt haben, bzw. stärker berücksichtigt werden sollten:
Vorschläge für künftige Fortbildungsveranstaltungen:
Alles, was Sie uns sonst noch sagen wollten:
Begründungen für die mit "nicht zufriedenstellend" beurteilten Kriterien:

## Anhang

### Zitate/Thesen

"Lehrerfortbildung ist handlungsorientierte Erwachsenenbildung. (...) Entscheidend ist, dass sie stets auf Erfahrungen im Lehrerberuf bezogen ist, und zwar auf die täglichen Erfahrungen und auch auf die Berufserfahrungen über längere Zeiträume hinweg. Sie hat nichts zu verkünden und sie kann auch nicht 'Transmissionsriemen' einzelner Interessengruppen sein, sondern sie hat zusammen mit den Lehrern aus den Schulen, den Wissenschaftlern und Didaktikern handelnde Theorie erlebbar zu machen."  
(Edelhoff 1999: 37)

"Gewöhnlich werden unter Lehrerfortbildung alle jene Prozesse gefasst, die die erworbenen Qualifikationen (Wissen und Können) erhalten, aktualisieren und dem gesellschaftlichen Wandel anpassen helfen."  
(Legutke: Einführung: 2)

"Veranstaltete Fortbildung versteht sich immer auch als gesellschaftlich notwendiger Beitrag zur Unterrichts- und Schulinnovation."  
(Legutke: Einführung: 2)

"Lehren lernt man durch Lehren: 'learning by doing'. Lehren heißt vor allem auch: Erfahrungen machen; diese Erfahrungen reflektieren und deuten, in Wissenssysteme einordnen, aus ihnen Konsequenzen ziehen; Entscheidungen für neue Handlungen fällen und damit neue Erfahrungen machen. (...) Daneben spielen Beobachtung und Abstraktion/Reflexion eine wichtige Rolle, sie sind jedoch immer bezogen auf diese antizipierten bzw. gemachten Erfahrungen."  
(Legutke: Einführung: 7)

"Lehrerfortbildung muss sich zuerst und vordringlich auf das einlassen, was ist und was die Teilnehmer mitbringen, und kann sich nicht allein daran orientieren, was sein sollte oder könnte. Lehrerfortbildung muss deshalb den Teilnehmer dazu verhelfen zu entdecken, was sie können, über welches Wissen sie verfügen und wie sie ihr Handeln im Unterricht begründen. Erst auf dieser Basis kann Neues aufgenommen werden. Ferner ist zu berücksichtigen, dass es keinen direkten Weg vom Wissen zum Handeln gibt. Neue Handlungsmöglichkeiten bedürfen der Erprobung und Übung, bevor sie in bestehende Handlungsinventare aufgenommen werden können. Es geht folglich um Erweiterung des Bestehenden, um Wachstum, d.h. um Lernen."  
(Legutke: 20.4.2.: 2)

"Vor allen professionellen Qualitäten, die von Lehrern verlangt werden, liegen grundlegende Persönlichkeitsmerkmale und Eigenschaften, die zwar kaum im Curriculum zu planen sind, aber dennoch für das Ziel der 'guten' Schule beschrieben werden müssen. Nach einem Wort von Hartmut von Hentig ist das wichtigste Curriculum des Lehrers seine Persönlichkeit. Dazu zähle ich:

- Begeisterungsfähigkeit, Neugier, Lernfähigkeit;
- Fähigkeit zur Betroffenheit und zum Engagement;
- interkulturelle und soziale Kompetenz;
- Ich-Stärke, Zivilcourage und die Kraft, zu sich selbst zu stehen;
- Kinder- und Menschenliebe; Empathie und Mitleidensfähigkeit;
- die Fähigkeit, sich anderen zu öffnen;
- die Fähigkeit zum Dialog."



"Kann man Persönlichkeit lernen?"

"Lehrerfortbildung müsste Erlebnisse der Internationalität verschaffen und theoretisch durchdringen. Konkret bedeutet dies, dass wir die fachlichen Fortbildungsveranstaltungen deutlich internationalisieren müssen. Lehrkräfte müssen in Seminaren, Tagungen und Kursen selbst erleben können und verarbeiten lernen, was es mit einer fremden Sprache und Interkulturalität auf sich, hat."  
(alle: Edelhoff 1999: 36/37)

"Wann ist Unterricht, wann ist ein Lehrer, eine Lehrerin gut?"

- Unterricht ist gut, wenn die Schüler etwas lernen?
- Unterricht ist gut, wenn das Thema interessant ist?
- Unterricht ist gut, wenn der Lernprozess richtig strukturiert ist und möglichst exakt dem vorgesehenen Ablauf entspricht?"

(...) (Krumm 1999: 61)

"Der Wunsch der Lehrenden, in der Fortbildung konkrete Materialien und Hilfestellungen für die Unterrichtspraxis zu bekommen, entspringt dem Bedürfnis nach Orientierung und Sicherheit auf dem Weg von Fortbildung zur Umsetzung in die Praxis."

(Meyermann 1999: 70)

## Kopiervorlagen

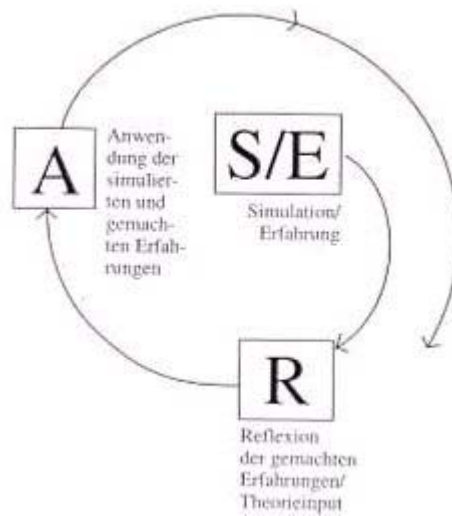
### Anlage 1 Beispiel für ein Planungsraster

#### Planungsraster

Thema:					
Zeit	Phase/ Inhalt	Lernziel	Arbeits- und Sozialform	Material Medien	Anmerkungen

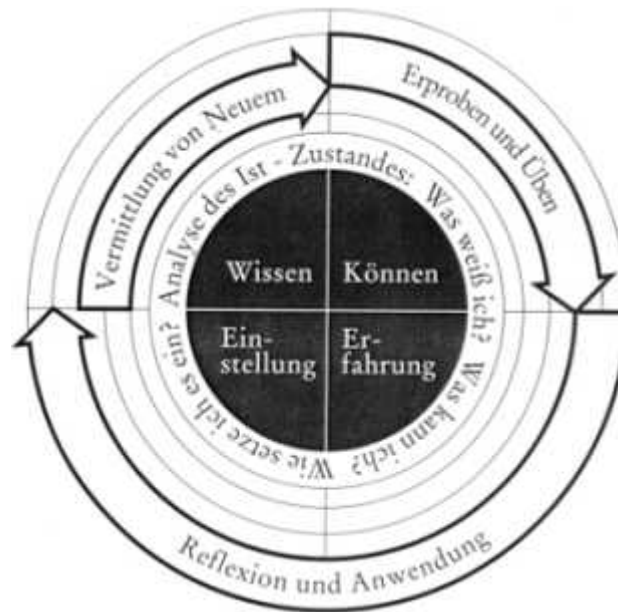
(Tönshoff 20.4.1, Anhang 7)

### Anlage 2



(Handbuch für die Spracharbeit – Einführung)

### Anlage 3 Kreis: Vermittlung von Neuem....



(Handbuch für die Spracharbeit 20.4.2)

### Anlage 4 Beispiel für den Einstieg

**Kennenlernen –  
Einstieg in das Thema  
Formulieren der Zielvereinbarungen:**

Wer sind wir?  
Was wollen wir?  
Wie wollen wir das tun?

(Schmidjell: 20.5.2.:4)

## 2 Beispiele für das Kennenlernen

### Anlage 5

#### Beispiel 1: Steckbrief

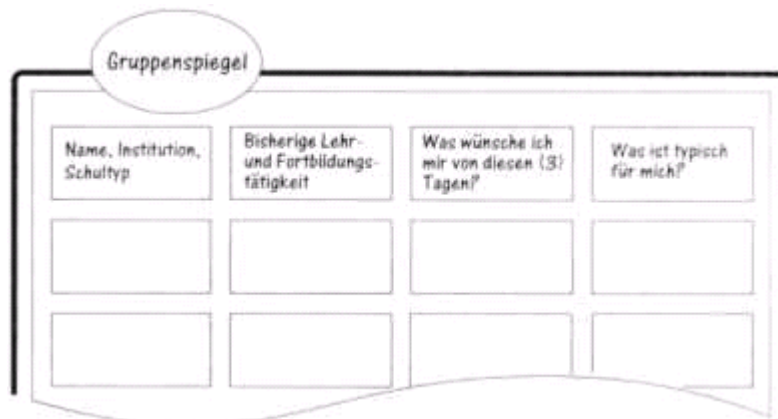


A form titled "Steckbrief" (Profile Card) with a cloud-shaped title at the top. It contains six rectangular boxes for text entry, arranged in two columns. The left column boxes are labeled: "Name/Vorname", "Was bisher mit mir geschah", and "Lebensmotto". The right column boxes are labeled: "Mein Interesse an dieser Veranstaltung" and "Was hier nicht passieren sollte".

(Schmidjell 20.5.1.:14)

### Anlage 6

#### Beispiel 2: Gruppenspiegel



A form titled "Gruppenspiegel" (Group Mirror) with an oval title at the top. It features a grid of four columns and two rows of boxes. The columns are labeled: "Name, Institution, Schultyp", "Bisherige Lehr- und Fortbildungsfähigkeit", "Was wünsche ich mir von diesen (3) Tagen?", and "Was ist typisch für mich?". The bottom of the grid is curved.

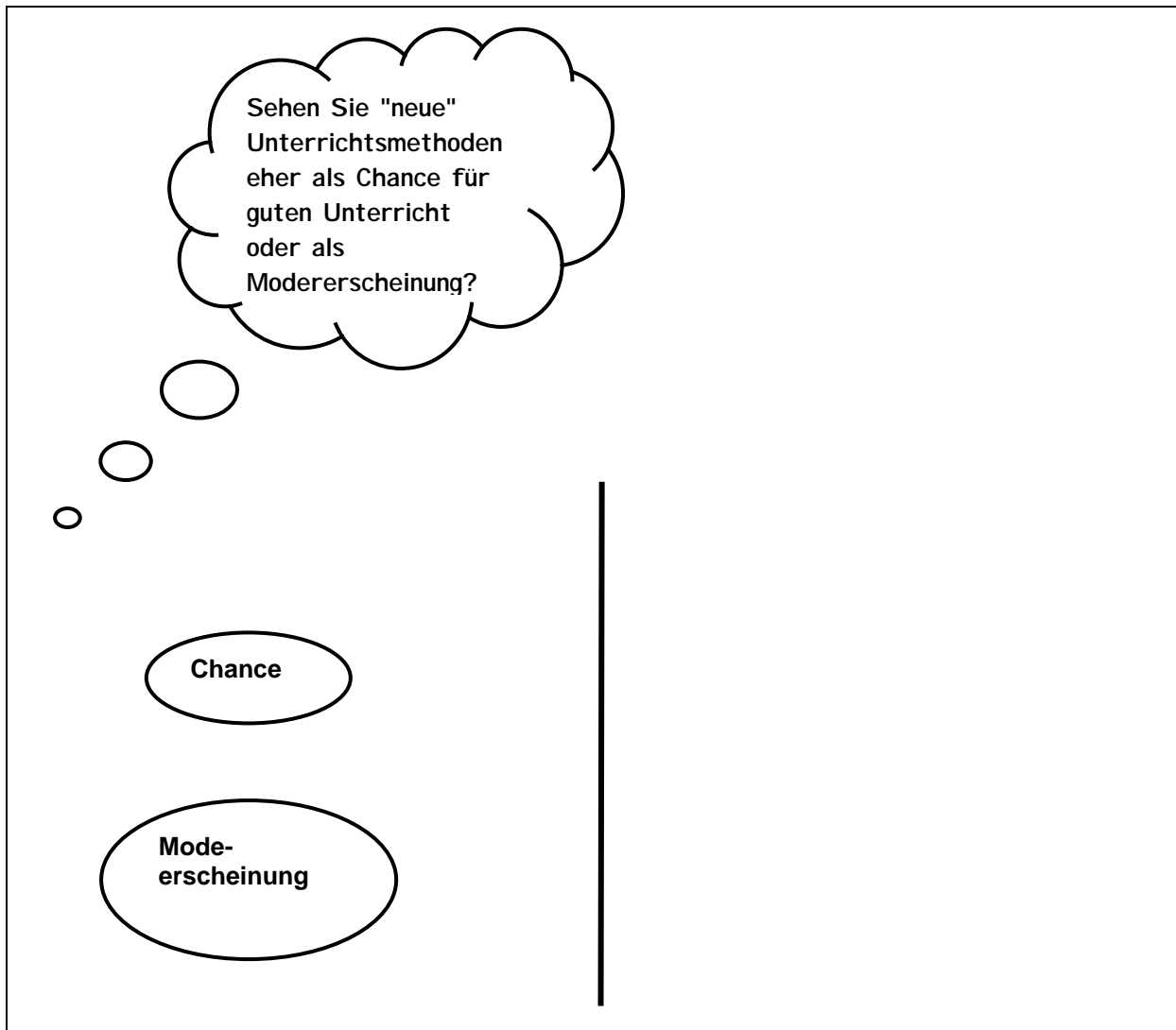
(Schmidjell 20.5.2.:4)

**Anlage 7**  
**Beispiel für Sensibilisierung für Frage / Problemstellung:**  
**Koordinationstafel**



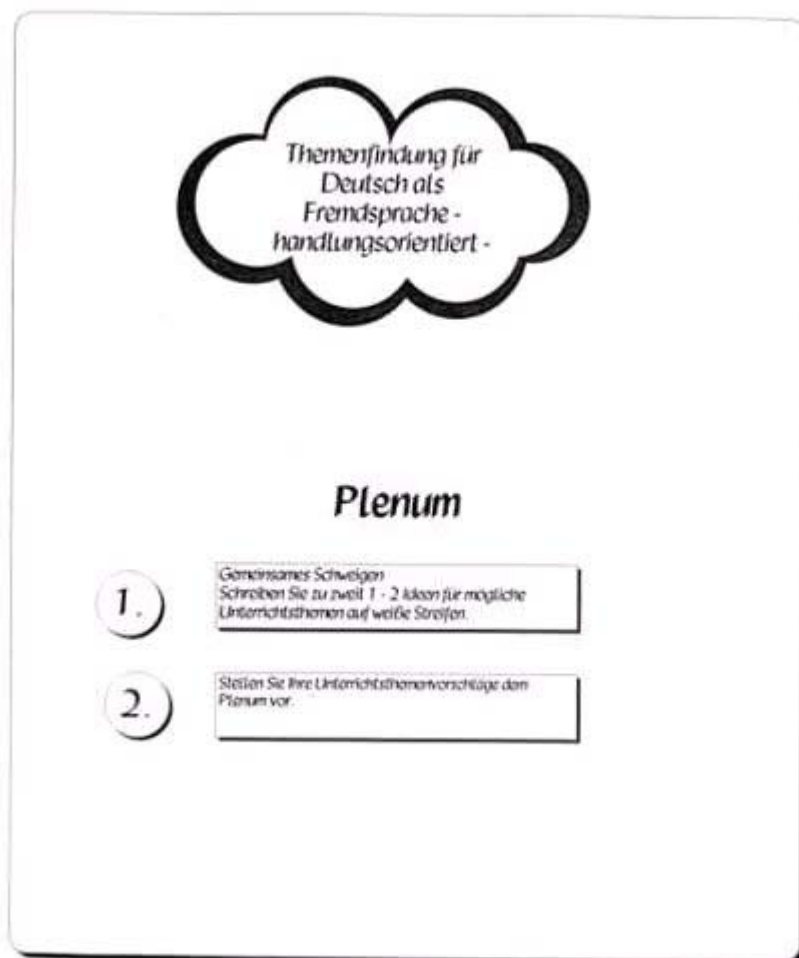
(Schmidjell 20.5.1.: 11)

## Anlage 8 Beispiel für Reflexion: Skala



(Hugenschmidt 1999)

## Beispiel für die Vorbereitung einer Unterrichtssequenz Anlage 9



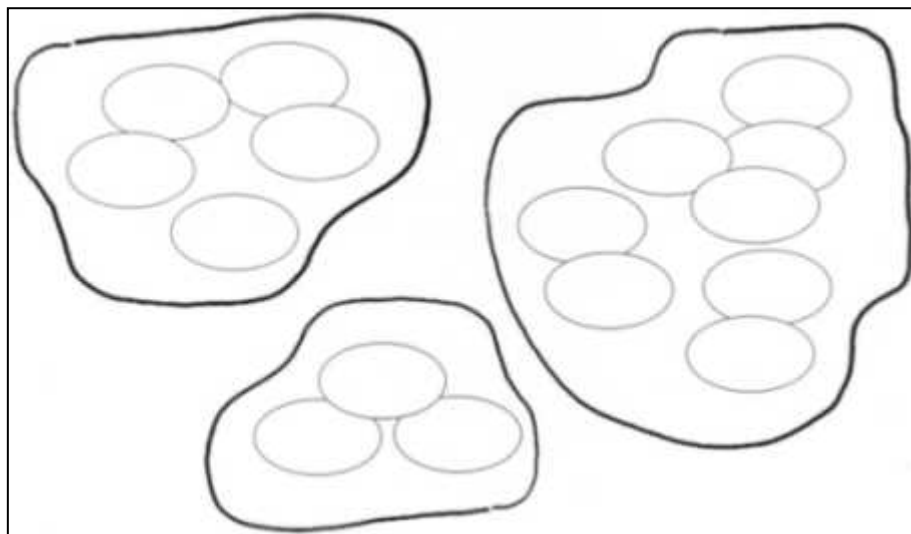
The diagram is enclosed in a rounded rectangular border. At the top center is a cloud-shaped bubble containing the text: "Themenfindung für Deutsch als Fremdsprache - handlungsorientiert -". Below this, the word "Plenum" is written in a bold, italicized font. Underneath "Plenum" are two numbered steps, each with a circular number and a rectangular text box:

1. **Gemeinsames Schwelgen**  
Schreiben Sie zu zweit 1 - 2 Ideen für mögliche Unterrichtsthemen auf weiße Streifen.
2. **Stellen Sie Ihre Unterrichtsthemenvorschläge dem Plenum vor.**

(Hugenschmidt 1999)

## Beispiel für das Themen ordnen

### Anlage 10



(Hugenschmidt 1999)



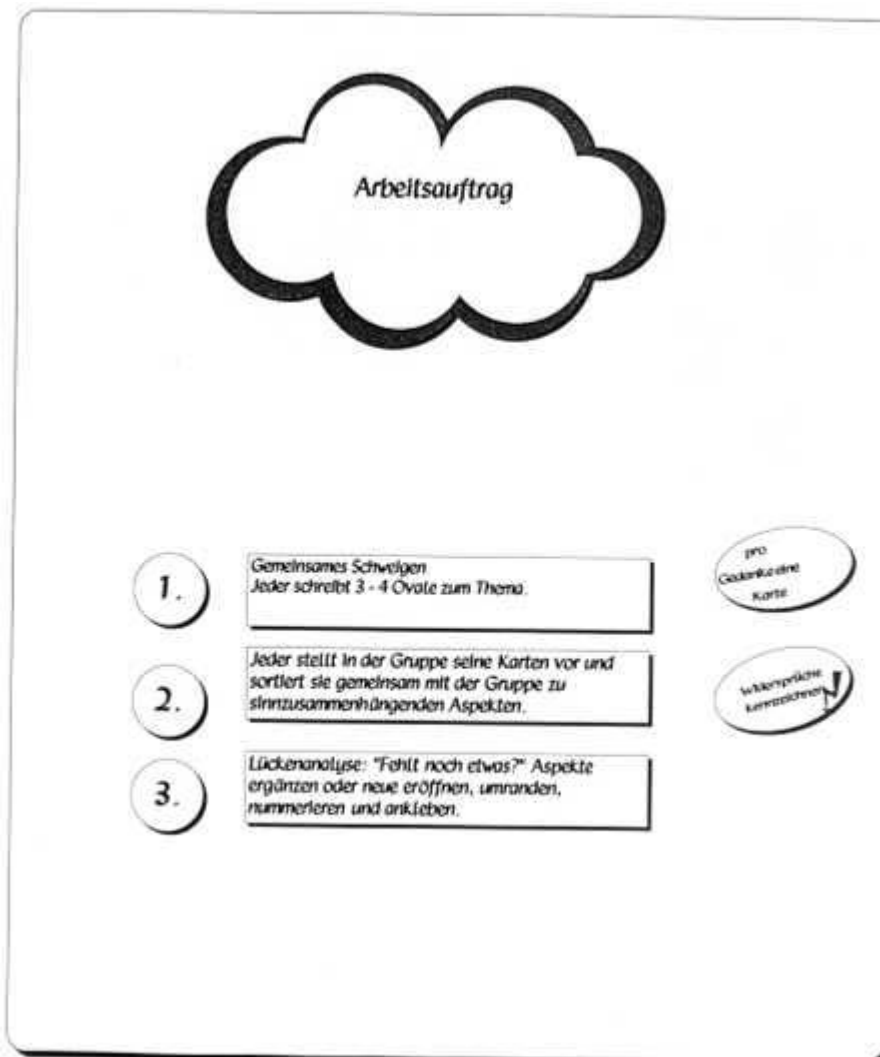
### Beispiel für die Vorbereitung einer Unterrichtssequenz Anlage 11

Welche Themen finde ich so geeignet und interessant, dass ich daraus jetzt eine Unterrichtssequenz entwickeln möchte?

Nr.	Thema	Punkte	Rang
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			




(Hugenschmidt 1999)

## Beispiel für die Vorbereitung einer Unterrichtssequenz Anlage 12



(Hugenschmidt 1999)

## Beispiel für die Vorbereitung einer Unterrichtssequenz Anlage 13

<b>Thema:</b>	
<b>Unterrichtsziele</b>	<b>Unterrichtsinhalte</b>
	
<b>Mit welchen Schwierigkeiten müssen wir rechnen?</b>	
	

(Hugenschmidt 1999)

## Beispiel für die Vorbereitung einer Unterrichtssequenz Anlage 14

*Deutsch als Fremdsprache -  
handlungsorientiert -  
Ausarbeitung von  
Unterrichtssequenzen*

1. Erstellen Sie zu Ihrem Thema eine Unterrichtssequenz unter Berücksichtigung der Ihnen in diesen Tagen vorgestellten Methoden.
2. Verwenden Sie dazu die Gedanken und Ergebnisse der vorangegangenen Gruppenarbeit.
3. Überlegen Sie, welche Materialien bzw. welche Ausstattung Sie dazu benötigen.

(Hugenschmidt 1999)

## Beispiele für die Evaluation/Auswertung einer Fortbildungsveranstaltung

### Anlage 15

#### Beispiel 1: Unvollständige Sätze

##### Reflexion mit Hilfe unvollständiger Sätze

Ich fand interessant...

Für mich war wichtig...

Ich habe gelernt...

Für mich war schwer...



Es wäre für mich besser gewesen...

(Legutke: 20.4.2: 9)

### Anlage 16

#### Beispiel 2: Gruppenplakat

##### Auswertung in Gruppen mit Gruppenplakaten

Was wir gemacht haben:	
 das war gut:	 das war schlecht:
warum?	warum?

(Meyermann 1999: 68)

**Anlage 17**

**Beispiel 3**

Schriftliche Befragung anhand vorbereiteter Fragebögen

**Fragebogen zur Lehrgangsbewertung**

Staatliche Akademie für Lehrerfortbildung (Wirtschaft und Technik) Esslingen Zell

**Lehrgangsbewertung**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
Ihre Beurteilung hilft uns, weitere Anregungen in die Fortbildungsarbeit einfließen zu lassen.  
Wir bitten Sie deshalb, den Bewertungsbogen auszufüllen.  
VIELEN DANK!

Thema des Lehrgangs: \_\_\_\_\_  
Termin: \_\_\_\_\_  
Zielgruppe: \_\_\_\_\_  
Leitung: \_\_\_\_\_

Persönliche Angaben						Schulart							
unter 30 Jahre	30-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre	weiblich	männlich	Grundschule	Hauptschule	Realschule	Sonderschule	Gymnasium	Berufliche Schulen	Sonstige	
<b>Gesamturteil</b>						sehr gut	gut	zufriedenstellend	nicht zufriedenstellend	trifft hier nicht zu			
Das im Lehrgang erreichte Ergebnis halte ich für													
<b>Erfüllte dieser Lehrgang die Erwartungen im Hinblick auf</b>													
zielgruppengerechte Aufbereitung der Lehrgangsthematik													
Informationsgehalt													
Umsetzungsmöglichkeiten im Unterricht / bzw. beruflicher Tätigkeit													
Lehrgangunterlagen													
gewählte Arbeitsformen z.B. Referat, Gruppenarbeit, Diskussion													
Lehrgangleitung													
Lern- und Arbeitsatmosphäre													
<b>Entsprach die Akademie den Erwartungen hinsichtlich der</b>													
Seminarräume/Ausstattung													
Verpflegung													
Unterbringung													
Seminarorganisation													

Bei "nicht zufriedenstellend" bitte auf der Rückseite begründen. 

Punkte, die als besonders positiv empfunden wurden:

Punkte, die als besonders störend empfunden wurden:

Inhalte, die gefehlt haben, bzw. stärker berücksichtigt werden sollten:

Vorschläge für künftige Fortbildungsveranstaltungen:

Alles, was Sie uns sonst noch sagen wollten:

Begründungen für die mit "nicht zufriedenstellend" beurteilten Kriterien: