**Grundsätzliche Überlegungen zur Didaktik und Methodik der**

**Lehrer(fort)bildung**

**(Bauch 6/2010; Seminarratsbeschluss vom 22.9.10)**

1. Was **gekonnt werden** soll ( Anforderungen der Module in Verbindung mit der Matrix ) , muss auch **gelernt werden können** und muss folglich auch **„gelehrt“ werden** (Oelkers).
2. Ziel der Ausbildung ist letzten Endes die **Befähigung zum kompetenzorientierten Unterricht.** Dies schließt die Fähigkeit zur Reflexion und langfristigen Weiterentwicklung ein.
3. **Kompetenzorientierter Unterricht** steht grundsätzlich im Spannungsfeld von Standard- und Lernerorientierung. Mit besonderem Blick auf die Lernenden ( die für uns im Zentrum stehen sollten) werden daher folgende Akzente gesetzt:
   * Lehr-Lernprozesse werden **vom Ende her** (BS/KC) gedacht, der langfristige Kompetenzaufbau steht *konkre*t im Mittelpunkt
   * Die Aufgabe, das **Lernen** zu **initiieren**, erfordert die Aktivierung von Vorwissen ( auch Einstellungen / „subjektiven Theorien“) , die Herstellung von Zieltransparenz und eine kognitive Aktivierung, bei der Anwendungsbezug und Partizipation der Beteiligten für den Aufbau von Motivation und **eigene Zielsetzung** eine entscheidende Rolle spielen
   * Bei der **Gestaltung des Lernprozesses** müssen die gewählten Methoden und der geplante Kompetenzerwerb zu einander passen. **Konstruktion und Instruktion lassen** **sich integrieren**. Lehren und Lernen zielt langfristig auf die Entwicklung von Lernkompetenz ( selbstreguliertes Lernen) und findet in einem lernförderlichen sozialen Kontext statt (kooperatives Lernen).
   * **Orientierung und Feedback** auf der Basis diagnostischer Informationen (Selbst-/ Fremdbeobachtung) sind zentrale Erfolgsbedingungen für Lernerfolge.
   * **Lernergebnisse** werden mit vielfältigen Aufgaben und mit unterschiedlichen Aufgabenformaten festgestellt.
   * **Prozessevaluation** sichert Kontinuität und erhöht die Chancen für die Entwicklung von Kooperation zwischen Lehrenden und Lernenden **(„Arbeitsbündnisses**“).
4. Die **Akzeptanz** für neue Anregungen und Ergebnisse aus Didaktik, empirischer Unterrichtsforschung und Lehr -Lernforschung steigt in dem Maße, wie damit Probleme besser bewältigt werden können, die Lehrer/innen tatsächlich schon haben ( z.B. Umgang mit Heterogenität, träges Wissen, Motivationsprobleme, Diagnostik, Bewertung etc.).
5. Sie sollten außerdem möglichst schnell in vorhandene **Routinen integriert** werden oder – was länger dauert - als neue Routinen aufgebaut werden können. Autonomie, die Erfahrung von Kompetenzzuwachs und soziale Einbindung sind zentrale Gelingensbedingungen.
6. Die **Zufriedenheit** mit der **konkreten Gestaltung** von Veranstaltungen hängt von folgenden Faktoren ab (Lipowsky 2010): Nähe zum Alltagsunterricht / Austauschmöglichkeiten mit Kolleginnen und Kollegen / Partizipationsmöglichkeiten / Feedback / Kompetenz der Lehrenden / Atmosphäre.
7. Erfolgreiche Lehrerbildung verzichtet nicht auf direkten **„Experteninput“,** für den allerdings klare Qualitätsmaßstäbe ( s. 3) gelten sollten. Ein zu hoher Selbstorganisationsgrad überfordert Lernende und regt eher zum Austausch über Negativerfahrungen an.
8. Kompetenzorientierung kann nicht „gelehrt“, sie muss in erster Linie praktisch erfahren und auf der Metaebene reflektiert werden **(Pädagogischer Doppeldecker).**
9. **Wirksamkeit von Lehrer(fort)bildung** kann auf folgenden vier Ebenen festgestellt werden (Lipowsky 2010): Zufriedenheit und Akzeptanz / Wissenserweiterung / Veränderung im Handeln / Veränderungen bei den Lernenden ( Lernerfolg, Motivation, Lernverhalten.
10. Der **Transfer** neuen Wissens in die Praxis **dauert Jahre**. Die Dauer wird - neben der grundsätzlichen Motivation - wesentlich davon beeinflusst, wie viele Anwendungsmöglichkeiten es gibt, wie intensiv der kollegiale Austausch ist und welche Fortbildner- sowie Vorgesetztenrückmeldung es gibt.