Forschungsmonitor Schule
Rezensionen für die Praxis

Heinz Sander

Rezension zu

Scholl, D. & Schüle, C. (2023). Ist die Berufserfahrung ein geeignetes Einstellungskriterium für Fortbildende? Zum Zusammenhang zwischen Berufsdauer und professionellem Fortbildendenwissen. In K.-S. Besa, D. Demski, J. Gesang & J.-H. Hinzke (Hrsg.), *Evidenz und Forschungsorientierung in Lehrer*innenbildung, Schule, Bildungspolitik und -administration: Neue Befunde zu alten Problemen* (S. 153–174). Wiesbaden: Springer.

Kommentierter Kurzbefund

Für das Personal, das in Deutschland die berufsbegleitenden Weiterbildungsveranstaltungen von Lehrkräften durchführt, gibt es keine feststehenden Rekrutierungsverfahren. Häufig wird „Berufserfahrung“ als Auswahlkriterium genannt, obwohl unklar ist, inwiefern sie die Aufgabenbewältigung von Lehrkräftefortbildenden oder ihre Fortbildungskompetenz beeinflusst.

Daniel Scholl und Christoph Schüle hinterfragen, inwiefern man Berufserfahrung in Form von Dienstjahren als geeignetes Kriterium für die Anwerbung von Fortbildenden mit hohem Professionswissen nutzen kann. Daher entwickelten sie zunächst einen Test zu Merkmalen lernwirksamer Fortbildungen (z. B. curricularer Bezug, Verschränkung von Input-, Erprobungs-, Transfer- und Reflexionsphasen) und gehen davon aus, dass das damit gemessene „generische Fortbildendenwissen“ einer Person einen wichtigen Prädiktor für die Qualität ihrer Fortbildungen darstellt. In ihrer Studie untersuchen sie, welche Zusammenhänge sich nachweisen lassen zwischen diesem Fortbildendenwissen und Berufserfahrung, Alter, Fortbildungshäufigkeit, primärer beruflicher Tätigkeit, Fortbildungsinhalten sowie dem Schulformbezug von Fortbildungsangeboten.

Zur Datenerhebung führten die Autoren eine Onlinebefragung im Rahmen einer Gelegenheitsstichprobe von 29 Fortbildenden durch; ausgewertet wurden die Daten durch Analyse von Häufigkeitsverteilungen, Mittelwerten und Korrelationen.

Die Ergebnisse belegen einen mittelgroßen negativen Zusammenhang von Berufserfahrung und Fortbildendenwissen ($r = -.37$, $p < .05$); darüber hinausweisende Zusammenhänge lassen sich nicht nachweisen bzw. werden nicht signifikant. Deskriptiv deutet sich an, dass Hochschulangehörige tendenziell geringeres Fortbildendenwissen aufweisen als Lehrkräfte und Angestellte der Bildungsadministration.

Die Autoren behandeln ein bedeutsames Thema, zu dem bislang kaum Erkenntnisse vorliegen. Allerdings ist bei der Interpretation der Daten zu beachten, dass die Stichprobe sehr klein und nicht repräsentativ ist. Zudem wurde das Kriterium der Berufserfahrung lediglich über die Anzahl der Dienstjahre erfasst, auch die Fortbildungskompetenz wird aus theoretischem Wissen abgeleitet und bezieht nicht die tatsächliche Umsetzungsqualität mit ein.

CC BY NC ND

Hintergrund

Einleitend konstatieren Scholl und Schüle, dass trotz weitgehender Einigkeit darüber, dass die Professionalität des Lehrpersonals eine entscheidende Einflussgröße für gelingende Lehr-Lernprozesse ist, die Weiterbildung während der Berufspraxis im Vergleich zur Erstausbildung auf deutlich weniger Interesse stößt. Dies gelte sowohl im Hinblick auf die Gestaltung der Ausbildung von Lehrkräften als auch für die Forschung und sei bedauerlich, zumal eine kontinuierliche Steigerung der Befähigung der Lehrkräfte angestrebt werde und die Weiterbildung während der Berufspraxis die längste Phase des beruflichen Wirkens der Lehrkräfte umfasse.

Die Autoren leiten die geringe Gewichtung der Weiterbildung unter anderem davon ab, dass die Rekrutierung der Weiterbildenden nicht systematisch verbindlich und standardisiert geregelt sei: Untersuchungen zeigten, dass bei der Auswahl diejenigen Personen, denen Berufserfahrung und persönliche Eignung (etwa aufgrund von Sozial-/Medienkompetenz, Kreativität, Belastbarkeit, pädagogischen Grundeinstellungen) zugesprochen wird, gegenüber Menschen mit höherer formaler akademischer Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Dabei wird Schulpraxis höher bewertet als wissenschaftliche Expertise.

Damit einher gehe die Vorstellung, dass berufserfahrene Lehrkräfte ein großes Wissen für eine lernwirksame Gestaltung der Fortbildungsmaßnahme besitzen und dieses Wissen auch entsprechend einsetzen. Diese Annahme sei allerdings nicht empirisch belegt; so zeigten Untersuchungen, dass nach dem fünften Berufsjahr kaum noch steigernde Auswirkungen praktischer Erfahrungen auf die Unterrichtsqualität feststellbar sind. In Bezug auf einzelne Kompetenzen wie Diagnostik oder fach(didaktisches) Wissen sind gar keine Auswirkung auf die Kompetenzentwicklung nachweisbar – vermutlich, da analytisch-reflexive Auswertungsprozesse unterbleiben.

Dementsprechend untersuchen Scholl und Schüle, inwiefern Berufserfahrung als Kriterium für die Anwerbung von Fortbildenden geeignet ist und welche Zusammenhänge zwischen professionellem Wissen der Fortbildenden („generisches Fortbildendenwissen“) und Berufserfahrung sowie weiteren Variablen bestehen. Dazu formulieren sie zwei Fragestellungen:

1. Inwiefern hängt die Berufserfahrung der Fortbildenden mit deren professionellem generischen Fortbildendenwissen zu Merkmalen lernwirksamer Fortbildungen zusammen?
2. Bestehen Zusammenhänge zwischen diesem Fortbildendenwissen und Alter, Fortbildungshäufigkeit, primärer beruflicher Tätigkeit/Anstellung der Fortbildenden, Fortbildungsinhalten oder Schulformbezug der Fortbildungsangebote?

Um die Fragen beantworten zu können, bestimmen die Autoren generisches Fortbildendenwissen auf Grundlage von Befunden der Lehr-Lernforschung zu Merkmalen lernwirksamer Fortbildungen aus folgenden Themenbereichen:

1. Curricularer Bezug
2. Fokus auf das Lernen der Schülerinnen und Schüler und dessen formative Diagnose
3. Fokus auf das Vorwissen der Teilnehmenden
4. Verschränkung von Input-, Erprobungs-, (Transfer-) und Reflexionsphasen
5. Verdeutlichung der Relevanz der Fortbildungsinhalte für die Unterrichtspraxis/Ermöglichung von Erfahrungen der Wirkung eigenen unterrichtlichen Handelns.

Design

Stichprobe

Die Untersuchung beruht auf den Daten von 29 Fortbildenden (davon 72.7 % weiblich), die regelmäßig Veranstaltungen anboten (im Mittel 7.81 Veranstaltungen pro Jahr bei *SD* = 6.35). Ihr Durchschnittsalter betrug 46.82 Jahre (*SD* = 10.81), die Berufserfahrung lag durchschnittlich bei 9.21 Jahren (*SD* = 8,66). Die Mehrheit der Befragten (15) arbeitete in der Bildungsadministration, 5 Befragte waren Lehrkräfte, 4 Hochschuldozierende, 5 übten andere Tätigkeiten aus.

Die Autoren bezeichnen die Befragten als Gelegenheitsstichprobe; sie erläutern deren Zustandekommen nicht näher.

Erhebungsinstrumente

Die Datenerhebung erfolgte anhand einer Onlinebefragung. Die Berufserfahrung wurde anhand der Tätigkeitsdauer im Lehrberuf festgestellt.

Das professionelle Fortbildendenwissen in Bezug auf Merkmale lernwirksamer Fortbildungen wurde erfasst mit einer standardisierten Skala, die zuvor an einer Stichprobe von 281 Fortbildenden entwickelt und validiert worden war: 30 geschlossene Items mit authentischen Lernsituationen zur Planung, Durchführung und Analyse von Fortbildungen wurden abgefragt, wobei zu jedem Item jeweils eine richtige und drei falsche Antworten vorgegeben wurden (EAP Reliabilität von .86). Hierdurch sollten Wissensfacetten zum Thema Fortbildung erfasst werden, welche zuvor von den Verfassern deduktiv aus der Forschungsliteratur abgeleitet worden waren.

Auswertung

Die statistischen Methoden beschränken sich auf die Ermittlung von Häufigkeitsverteilungen, Mittelwerten und Standardabweichungen sowie Korrelationsrechnungen.

Ergebnisse

Die Fortbildenden erreichen im Test zum Fortbildendenwissen im Mittel 18.34 Punkte (*SD* = 3,57), wobei Werte von 12 bis 26 Punkten auftreten. Während bei Lehrkräften, Mitgliedern der Bildungsadministration und sonstigen Beschäftigten Mittelwerte von 18.00 bis 19.13 (bei *SD* zwischen 3.4 und 4.85) festgestellt werden, liegen die Werte bei Hochschulangehörigen deskriptiv niedriger (*M* = 15.25, *SD* = 1.5), die Unterschiede sind aber nicht signifikant.

Für das Verhältnis von Fortbildendenwissen und Berufserfahrung wird ein negativer Zusammenhang mittlerer Größenordnung belegt ($r = -.37$, $p < .05$).

Alter, Fortbildungshäufigkeit und Schulformbezogenheit der angebotenen Fortbildung weisen keine signifikanten Zusammenhänge mit dem Fortbildendenwissen auf. Hinsichtlich der Themen von Fortbildungsveranstaltungen ergeben sich kaum statistisch verwertbare Zusammenhänge: lediglich bei Fortbildungsinhalten zu Medienbildung/Digitalisierung ($n = 11$) sowie Unterstützen/Beraten ($n = 7$) ist eine schwache Tendenz ($p < .10$) zu unterdurchschnittlichem Fortbildendenwissen der Fortbildenden erkennbar.

Diskussion und Einschätzung

Zum Hintergrund

Angesichts der Bemühungen, die Professionalität des Lehrkrafthandelns durch evidenzgestützte Fortbildungen zu steigern, kommt der Frage nach der bestmöglichen Rekrutierung der Fortbildenden eine hohe Bedeutung zu. Die Autoren betrachten hierbei einen Teilaspekt, nämlich inwiefern Berufserfahrung als geeignetes Kriterium für die Anwerbung von Fortbildenden angesehen werden kann und mit dem Wissen von Fortbildenden hinsichtlich einer lernwirksamen Ausrichtung von Fortbildungsprozessen zusammenhängt. Es ist der Verdienst der Autoren, mit dieser Fragestellung ein bislang von der Forschung vernachlässigtes Thema in den Blick genommen und die Bedeutung der Berufsdauer kritisch hinterfragt zu haben. Allerdings weist die Studie auch einige Limitationen auf.

Zum Design

Den Autoren ist bewusst, dass die Stichprobe sehr klein und nicht repräsentativ ist, zumal aus dem Sample weitere Subgruppen (z. B. Lehrkräfte, Hochschulangehörige) gebildet werden, die z. T. nur vier oder fünf Mitglieder umfassen. Daher sollten die Ergebnisse sehr zurückhaltend interpretiert und Schlussfolgerungen für praktisches Handeln ebenso vorsichtig abgeleitet werden: Zufälligkeiten bei der – nicht näher erläuterten – Auswahl der Befragten könnten einen verzerrenden Einfluss auf das Ergebnis haben.

Zu den Ergebnissen

Darüber hinaus sollte bedacht werden, dass hier lediglich Fortbildungs*wissen* und nicht die tatsächliche Fortbildungs*qualität* erfasst wurde, denn fokussiert wird auf den Zusammenhang von Berufsdauer und (aus der Forschungsliteratur abgeleitetem) Fortbildendenwissen. Allerdings ist unklar, ob zwischen dem aus der Onlinebefragung ableitbaren Fortbildendenwissen und dem Erfolg tatsächlich durchgeführter Fortbildungsveranstaltungen ein nennenswerter Zusammenhang besteht. So könnte es sein, dass auch Fortbildende, die im Test ein nicht allzu hohes Fortbildendenwissen nachweisen, erfolgreiche Fortbildungen durchführen, da sie in ihren Veranstaltungen z. B. auf dringende schulische Probleme antworten, Wege zu einer praktischen Umsetzung in unterrichtliches Handeln aufzeigen und die Lehrkräfte präzise an dem Punkt „abholen“, an dem sie stehen.

Zudem ist es möglich, dass Hierarchieunterschiede zwischen den einzelnen Teilen des Konstrukts Fortbildendenwissen bestehen, dass also einige der abgefragten Aspekte für den Erfolg der Bildungsmaßnahme wichtiger sind als andere. Somit wäre es möglich, dass zwei Fortbildende zwar im Test die gleiche Anzahl richtiger Antworten geben, der/die eine allerdings vorwiegend bei entscheidend wichtigen, die/der andere hingegen bei eher nebensächlichen Aspekten. Dies würde die Möglichkeit einer statistischen Auswertung beeinträchtigen. Hierfür wäre ein Einblick in die ursprüngliche Validierung des Testverfahrens sinnvoll, die die Autoren allerdings nicht darstellen.

Schließlich wäre auch noch die Bedeutung des Konstrukts Berufsdauer/Berufserfahrung zu hinterfragen: Ist die Berufserfahrung tatsächlich mit der Berufsdauer gleichzusetzen? Folgende Gedanken sind eng mit der Fragestellung verknüpft, die die Forschenden in ihrer Studie aufwerfen, namentlich der Bedeutung dieses formalen Aspektes für die Auswahl von Fortbildenden.

Die Autoren nehmen z. B. sehr unterschiedliche Berufsgruppen in ihre Untersuchung auf, etwa Lehrpersonen, Universitätsbedienstete, Mitarbeiter der Bildungsadministration usw. Sind diese Gruppen im Hinblick auf die praktischen Erfahrungen hinsichtlich der Herausforderungen schulischen Lebens vergleichbar? Können dementsprechend ihre Dienstjahre in der Untersuchung gleich viel zählen? Sind

Erfahrungen aus fünf Jahren Arbeit an einer gut organisierten Schule mit kooperativem Kollegium, klaren Zielsetzungen und mehrheitlich motivierten Kindern vergleichbar mit solchen aus einer weniger organisierten Schule mit destruktiv arbeitendem Kollegium und einer hohen Zahl von Kindern mit sozialen oder psychologischen Schwierigkeiten? Ist „Erfahrung“ nicht auch etwas Individuelles, da sie von jeder Person aus der konkreten Situation konstruiert werden muss: Können also zwei Personen in der identischen Situation nicht zwei völlig unterschiedliche Erfahrungen machen?

Darüber hinaus sei daran erinnert, dass in Fortbildungsveranstaltungen immer nur ein Teilaspekt schulischen Lebens thematisiert werden kann. Unter diesem Blickwinkel verliert das Kriterium Berufsdauer (und vielleicht teilweise auch Wissen zur Wirksamkeit von Lernprozessen) automatisch an Bedeutung; wesentlicher für den Erfolg der Fortbildung könnte hingegen sein, wie intensiv sich der Fortbildende mit dem von ihm in der Veranstaltung thematisierten Aspekt schulischen Lebens in Theorie und Praxis auseinandergesetzt hat. In dieser „chaotischen“ Gemengelage könnte es geradezu ein Vorteil sein, dass keine systematisch klaren Vorgaben zur Rekrutierung der Fortbildenden bestehen.

Vor diesem Hintergrund kann man den Ansatz der Autoren loben, der bisher ungeklärten Frage nachzugehen. Deren Beantwortung erfordert jedoch neben einer konzeptionellen Präzisierung der Fragestellungen weitere Studien mit einer wesentlich größeren, repräsentativen Stichprobe. Der Themenbereich „Fortbildung“ ist viel zu komplex, als dass aus der vorliegenden, vereinfachenden Studie spezifische Antworten zu erwarten wären. Gleichwohl stellt die Studie einen ersten Schritt dar, die Frage nach sinnvollen Auswahlkriterien für Fortbildende zu erschließen.

Rezensent/-in

Dr. Heinz Sander, Lehrer am Gymnasium der Stadt Kerpen – Europaschule und Privatdozent an der Universität zu Köln

Zitiervorschlag

Sander, H. (2026). Rezension zu Scholl, D. & Schüle, C. (2023). Ist die Berufserfahrung ein geeignetes Einstellungskriterium für Fortbildende? Zum Zusammenhang zwischen Berufsdauer und professionellem Fortbildendenwissen. In K.-S. Besa, D. Demski, J. Gesang & J.-H. Hinzke (Hrsg.), *Evidenz und Forschungsorientierung in Lehrer*innenbildung, Schule, Bildungspolitik und -administration: Neue Befunde zu alten Problemen* (S. 153–174). Wiesbaden: Springer. *Forschungsmonitor Schule, 200*. Abgerufen von https://www.forschungsmonitor-schule.de/print.php?id=200

Urheberrecht

Dieser Text steht unter der CC BY-NC-ND 4.0 Lizenz. Der Name des Urhebers / der Urheberin soll bei einer Weiterverwendung wie folgt genannt werden: Heinz Sander (2026) für den Forschungsmonitor Schule.