

Wirksamkeitsfaktoren von Fort- und Weiterbildung im Elementarbereich

Laura Mößle

Fort- und Weiterbildung im Elementarbereich, der in der wissenschaftlichen Diskussion zumeist als »frühpädagogischer Fort- und Weiterbildungssektor« angesprochen wird, erweist sich als höchst heterogen. Eine Vielzahl staatlicher, kirchlicher und privater Anbieter sowie freier Trainer bespielen den Markt und sorgen damit für ein facettenreiches Angebot. Aussagen über trägerübergreifende Verbindlichkeiten sind schwer zu treffen, da die Rahmenbedingungen für die Durchführung von Weiterbildung vielschichtig und oftmals wenig transparent sind (vgl. Müller, Faas & Schmidt-Hertha, 2016, S. 5).

In Deutschland wurden bisher nur wenig empirische Daten zu den Wirkungen frühpädagogischer Fort- und Weiterbildungen erhoben (z. B. Faas, Dahlheimer & Thiersch, 2016). Befunde zu den konkreten Einflussfaktoren stellen ein noch größeres Forschungsdefizit dar, sodass Aussagen über wirksame Formen und Gestaltungsweisen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sich als höchst schwierig erweisen (vgl. Müller, Faas & Schmidt-Hertha, 2016, S. 20). Gründe für fehlende Ergebnisse können in der Komplexität möglicher Wirkfaktoren und im Problem ihrer Kontrolle gesehen werden (vgl. Faas & Dahlheimer, 2015).

Die Metaanalyse von Franziska Egert, Andrea G. Eckhardt und Ruben G. Fukkink (2017) fußt auf der Auswertung von 13 Interventionsstudien zu Weiterbildungen frühpädagogischer Fachkräfte aus nordamerikanischen Ländern, die einen großen Effekt ($ES > 0.8$) aufzeigen. Die Autorinnen und Autoren bestimmten zentrale Wirkmechanismen, die

besonders effektive Weiterbildungen kennzeichnen. Ein zentrales Merkmal stellt die *Unterstützung vor Ort* dar, die entweder durch Coaching, Mentoring, Consulting oder Supervision geleistet wird und damit den Transfer von neu erlernten Kenntnissen in die Praxis begleitet. Demonstration, Anwendung, Beobachtung und Feedback erweisen sich dabei als effektives Mittel, um den Lernprozess im Anwendungskontext zielorientiert zu unterstützen. Darüber hinaus gelten *anwendungsbezogene Trainingseinheiten* als effektiv, in denen die unmittelbare Umsetzung des Gelernten durch Übungen, Rollenspiele oder die direkte Anwendung in der Einrichtung ermöglicht wurde. Hohe Wirkungen erzielten auch Weiterbildungsmaßnahmen, in denen *Video-Feedback und Video-Reflexion* eingesetzt wurden und damit zum besseren Verständnis von Interaktionen und Lernsituationen führten. Die Auswertung des Videomaterials half bei der Reflexion und Analyse der gelernten Inhalte. Zudem erweisen sich Weiterbildungen als besonders wirksam, wenn zuvor der Bedarf über *Qualitätsprofile* ermittelt und das Mentoring den Profilen angepasst wurde.

Die Analyse zeigt, dass effektive Weiterbildungsformate individualisiert auf der Ebene der Einzelperson oder Kitagruppe anzusetzen sind. Weiterbildungsprogramme, die als besonders effektiv eingestuft werden, sind keine klassischen Teamfortbildungen, sondern werden problemorientiert, auf individualisierte Unterstützung der einzelnen pädagogischen Fachkraft hin konzipiert.

Vereinzelte Einblicke in die Wirkung beruflicher Weiterbildung von Fachkräften in Deutschland liefert die Studie der Universität Halle-Wittenberg zum Thema Kinderschutz (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017). Das Forschungsteam grenzte die persönliche Haltung von dem Wissen der Fachkräfte ab. Wissen könne demnach auch in kurzen Bildungsveranstaltungen vermittelt werden, die persönliche Haltung allerdings bedürfe einer kontinuierlichen Reflexion im Team sowie längerer Fortbildungszeiten. Darüber hinaus verzeichnete die Studie einen Erfolg für den Kinderschutz, wenn weitergebildete Fachkräfte eine zentrale Stellung im Team einnahmen und in einem von Vertrauen und Kommunikation geprägten Verhältnis zur Leitung stünden.

Tina Friederich und Regine Schelle (2015) formulieren Anforderungen an die didaktisch-konzeptionelle Ausrichtung des Weiterbildungsangebots:

- *Wissenschaftsbasierung*: Kenntnisse über theoretische Inhalte als zentraler Aspekt von Weiterbildungsmaßnahmen sind wichtig, wenngleich mit Blick auf aktuelle Outcome-Orientierung Wissensvermittlung allein nicht mehr im Fokus steht. Fachwissenschaftliches Wissen

dient vielmehr als Reflexionsfolie, vor deren Hintergrund Situationen aus der Praxis betrachtet und weiterentwickelt werden können. Dabei sind die Aktualität und empirische Sicherung der theoretischen Inhalte in jedem Fall zu berücksichtigen.

- *Handlungsorientierung*: Ebenso zentral ist die Ausrichtung an konkreten Handlungserfordernissen. Die planvolle Bearbeitung praxisnaher Herausforderungen verbunden mit einer reflexiven Auseinandersetzung sollte Gegenstand kompetenzorientierte Weiterbildung sein.
- *Ganzheitlichkeit*: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollten möglichst alle Kompetenzbereiche und Persönlichkeitsfacetten in den pädagogischen Prozess einbinden.
- *Subjektorientierung*: Ergebnisse aus qualitativen Studien zur Kompetenzentwicklung zeigen die Bedeutung biografischer Erfahrungen und individueller Lebensgeschichten für die Interpretation und Aneignung wissenschaftlichen Wissens. Erfahrungen aus der eigenen Lebensgeschichte sind im Kontext von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.
- *Lernzielorientierung*: Die Konzeption von Fort- und Weiterbildung sollte sich an operationalisierten Lernzielen und der Zielerreichung orientieren, um so auch das Können bzw. das beschreibbare Verhalten, das am Ende einer Qualifizierungsmaßnahme vorhanden sein soll, im Blick zu haben.