

GeBo

- Gendersensible Berufsorientierung an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen -

Eine wissenschaftliche Fortbildung für Lehrkräfte im Blended Learning-Format



Fachbereich 03

Sozial- und Kulturwissenschaften

Professur für Berufspädagogik/

Arbeitslehre



Projektleitung:

Prof. Dr. Marianne Friese

Projektkoordination:

Dr. Christine Küster, Annette Huppert

Projektdurchführung:

Dr. Christine Küster, Annette Huppert,

Anne Schaffarsch, Vanessa Engel

Kooperationspartner:

Zentrum für Lehrerbildung (ZfL)

Dr. Wolfgang Lührmann

Annette Huppert

Gefördert durch den Ideenwettbewerb im Rahmen des Gleichstellungskonzepts an der Justus-Liebig-Universität (JLU) Gießen

Juli 2014

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildungsverzeichnis | IV |
| Abkürzungsverzeichnis | V |
| Einleitung | 1 |
| 1 Zielsetzung, Projektablauf, Material und Transfer..... | 3 |
| 1.1 Zielsetzung | 3 |
| 1.2 Projektablauf | 4 |
| 1.3 Material und Transfer..... | 5 |
| 2 Untersuchungsgegenstand „Lehrerbildung“ ¹ | 7 |
| 2.1 Bildungspolitische Bedeutung der Lehrerbildung..... | 7 |
| 2.2 Genderkompetenz in der Lehrerfortbildung..... | 8 |
| 2.3 Lehrerbildung in Hessen | 9 |
| 2.4 E-Learning als Instrument der universitären Fortbildung für Lehrkräfte | 9 |
| 2.4.1 E-Learning in der Fortbildung für Lehrkräfte | 10 |
| 2.4.2 StudIP – eine E-Learning-Plattform an der JLU Gießen und in Hessen..... | 10 |
| 2.4.3 Blended Learning in der Fortbildung für Lehrkräfte | 11 |
| 2.5 Merkmale einer erfolgreichen Fortbildung für Lehrkräfte..... | 11 |
| 3 Anlage des Projekts | 13 |
| 3.1 Methodische Grundlagen | 13 |
| 3.2 Erhebungsphasen..... | 14 |
| 3.3 Auswertungsphase..... | 15 |
| 4 Projektdurchführung und Ergebnisse | 16 |
| 4.1 Erste Stufe: Konzeption und Zielgruppen der GeBo-Fortbildung | 16 |
| 4.2 Zweite Stufe: Instrumente und Umsetzung | 18 |
| 4.2.1 Das Experten/-innengespräch..... | 18 |

¹ Da es sich bei dem Begriff „Lehrerbildung“ um einen noch nicht gegenderten Fachbegriff handelt, wird er im Bericht zwar als feststehender Fachbegriff behandelt; jedoch werden personenbezogene Aussagen stets in weiblicher und männlicher Form (Lehrer/-in) benannt oder wenn möglich versachlicht (Lehrkräfte, Lehrpersonal) .

| | |
|---|----|
| 4.2.2 Der Fachtag Lehrerbildung | 18 |
| 4.2.3 Die GeBo-Workshops | 20 |
| 4.3 Dritte Stufe: Ergebnisse der Evaluation | 23 |
| 4.3.1 Ergebnisse der quantitativen Auswertung der einzelnen Workshops | 24 |
| 4.3.2 Ergebnisse der qualitativen Auswertung beider Workshops..... | 28 |
| 5 Zusammenfassende Bewertung..... | 35 |
| 6 Fazit und Handlungsempfehlungen..... | 41 |
| Literaturverzeichnis..... | VI |
| Anhang | A |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abb. 1: Die Durchführung der Erhebung in drei Schritten | 14 |
| Abb. 2: Der inhaltliche Aufbau der GeBo-Fortbildung..... | 16 |
| Abb. 3: Der strukturelle Aufbau der GeBo-Fortbildung | 20 |
| Abb. 4: Strukturierung des inhaltlichen Aufbaus des GeBo-Workshops | 21 |
| Abb. 5: Darstellung der Altersstruktur der Befragten | 25 |
| Abb. 6: Veranschaulichung der Tätigkeitsbereiche der Befragten..... | 25 |
| Abb. 7: Darstellung der Fächerverteilung der Befragten | 26 |
| Abb. 8: Die aktuellen Anforderungen an erfolgreiche Fortbildungen für Lehrkräfte | 40 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|------------|---|
| BA/ MA | Bachelor of Arts/ Master of Arts |
| BBB | Berufliche und Betriebliche Bildung (BA/ MA Studiengänge mit den beruflichen Fachrichtungen Landwirtschaft/ Hauswirtschaft/ Nahrungsgewerbe/ Metalltechnik/ Elektrotechnik an der JLU) |
| CBT | computer-based training |
| DVLfB | Deutscher Verein zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung |
| FB | Fortbildung(en) |
| GeBo | Gendersensible Berufsorientierung in der Lehrerfort- und Lehrerweiterbildung der JLU Gießen (Projekt der Professur Berufspädagogik/ Arbeitslehre an der JLU, gefördert durch den Ideenwettbewerb im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der JLU) |
| HKM | Hessisches Kultusministerium |
| HLBG | Hessisches Lehrerbildungsgesetz |
| INBAS | Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik |
| IQ | Institut für Qualitätsentwicklung |
| JLU | Justus-Liebig-Universität Gießen |
| KMK | Kultusministerkonferenz |
| L2/ L3/ L5 | Lehramt an Haupt- und Realschulen/ Gymnasien/ Förderschulen |
| LFB | Lehrkräftefortbildung(en) bzw. die Fortbildung(en) für Lehrkräfte |
| LSA | Landesschulamt und Lehrkräfteakademie |
| MW | Mittelwert |
| OloV | Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf in Hessen |
| P-O-P | Wechsel zwischen Präsenzphase – Online-Phase – Präsenzphase |
| StudIP | internetbasiertes Lern-, Informations- und Projekt-Management-System |
| ToLe | Tobias in die Kita und Lena in die Werkstatt?! (Projekt der Professur Berufspädagogik/ Arbeitslehre an der JLU, gefördert durch den Ideenwettbewerb im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der JLU) |
| WBT | webbasierte Lernprogramme |
| ZfL | Zentrum für Lehrerbildung der JLU Gießen |

Einleitung

Das Projekt zum vorliegenden Bericht entstand im Rahmen eines universitätsinternen Ideenwettbewerbs, der von der Justus-Liebig-Universität (JLU) Gießen unter der Federführung der Frauenbeauftragten ausgeschrieben wurde. Der Wettbewerb ist eine der zahlreichen Maßnahmen zur Herstellung von mehr Chancengleichheit an der JLU Gießen, die im Gleichstellungskonzept festgelegt wurden.

Die „Professur Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Berufspädagogik/ Arbeitslehre“ hat in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerbildung (ZfL) der JLU Gießen im Rahmen dieses Ideenwettbewerbs im Zeitraum vom 01. Februar 2013 bis 31. August 2014 ein Projekt durchgeführt, dessen Ergebnisse im vorliegenden Abschlussbericht dargestellt werden. Die Projektleitung erfolgte durch Prof. Dr. Marianne Friese, die Projektkoordination übernahm Dr. Christine Küster, Institut für Erziehungswissenschaft, Professur Berufspädagogik/ Arbeitslehre in Kooperation mit dem Referat Lehrerfortbildung des ZfL der JLU Gießen, Annette Huppert.

Das Pilotprojekt mit dem Titel „Gendersensible Berufsorientierung in der Lehrerfort- und Lehrerweiterbildung der JLU Gießen“ (GeBo) hat zum Ziel, ein forschungsorientiertes und anwendungsbezogenes Bildungsangebot für Lehrkräfte in Hessen in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum für Lehrerfort- und -weiterbildung am ZfL der JLU Gießen zu entwickeln, zu erproben und – soweit möglich – zu evaluieren.

Die Vermittlung von Genderkompetenz für Lehrkräfte hessischer Schulen im Rahmen von Fort-/ Weiterbildungen der JLU Gießen soll die Etablierung einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung von Schüler/-innen befördern, so dass die Fortbildungsangebote des Referats Lehrerfortbildung des ZfL um die Thematiken Gender und Berufsorientierung empirisch basiert erweitert werden können. Die Ansätze sollen exemplarisch in Kooperation mit beruflichen und allgemeinbildenden Schulen mit dem Fach Arbeitslehre erprobt werden. Die Ergebnisse sollen zu einem Konzept im Sinne des lebenslangen Lernens für Lehrkräfte aller Schulformen in Hessen führen. Für die Umsetzung wurden Projektstufen formuliert, die Ziele, Ablauf und Methode der Projektdurchführung charakterisieren.

In dem vorliegenden Bericht werden im ersten Kapitel Zielsetzung und Aufbau des Projekts sowie im Projektkontext entstandene Studien dargestellt. Im zweiten Kapitel wird der Untersuchungsgegenstand „Lehrerbildung“ in theoretischer Perspektive erörtert. Das dritte Kapitel erläutert die Anlage und methodischen Grundlagen des Projekts. Im vierten Kapitel werden

die Durchführung der Projektstufen und Ergebnisse dargestellt. Es folgt eine zusammenfassende Bewertung im fünften Kapitel. Der Bericht schließt im sechsten Kapitel mit einem Fazit und Handlungsempfehlungen für Vertiefung und Transfer sowie einem umfangreichen Anhang-Ordner in Form einer CD ab, der die verschiedenen Dokumente aus den Projektphasen beinhaltet und für einen Transfer in andere Studiengänge und Zielgruppen genutzt werden kann.

Dank

Unser Dank gilt zunächst der Frauenbeauftragten der JLU Gießen, Frau Marion Oberschelp, und den Mitarbeiter/-innen des Frauenbüros für die Genehmigung und Unterstützung des Projekts. Wir danken unserem Kooperationspartner dem ZfL, Herrn Dr. Wolfgang Lührmann, und der für Lehrerfortbildung zuständigen Mitarbeiterin Frau Annette Huppert für die engagierte Zusammenarbeit. Dadurch wurde während der Projektlaufzeit die Kooperation mit dem ZfL ausgebaut und intensiviert, so dass insbesondere das Ziel der Übertragbarkeit auf andere Lehramtsstudiengänge und Zielgruppen gestärkt wurde.

Ebenfalls danken wir dem Team der Professur Berufspädagogik/ Arbeitslehre, den wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter/-innen (insbesondere Frau Vanessa Engel und Frau Anne Schaffarsch), die an der Erarbeitung, Umsetzung und Reflektion des Projektes beteiligt waren.

Dank gebührt nicht zuletzt den im Projektzusammenhang befragten Expert/-innen sowie allen an den Workshops beteiligten Personen für ihre konstruktive und bedeutsame Mitarbeit.

Alle am Projekt Beteiligten haben maßgeblich zum Projektgelingen beigetragen. Dafür bedanken wir uns.

1 Zielsetzung, Projektablauf, Material und Transfer

1.1 Zielsetzung

Das Projekt GeBo hat das Ziel, durch die Verknüpfung von aktuell relevanten Inhalten und neuen Fortbildungsformaten, zur Professionalisierung der Lehrer/-innen(fort)bildung beizutragen.

- Zum einen soll die Lehrerbildung durch die Thematik der gendersensiblen Berufsorientierung erweitert und damit die eigene Berufsorientierung der Lehrkräfte berufsbiografisch reflektiert werden, um daraus folgend die Berufsorientierung der Jugendlichen gendersensibel gestalten zu können.
- Zum anderen soll mit GeBo ein Beitrag geleistet werden, das lebenslange Lernen in der Lehramtsausbildung zu verankern, sowohl durch die institutionelle Zuordnung zum Weiterbildungsangebot der Hochschule(n) als auch durch die Entwicklung und Nutzung des Blended Learning-Formates.

Aus dieser Rahmung sind folgende Teilziele des Projektes abgeleitet:

- Die Vermittlung von Genderkompetenz an Lehrkräfte hessischer Schulen und die Etablierung einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung durch:
 - Entwicklung schulspezifischer Unterrichtskonzeptionen zum Thema gendersensible Berufsorientierung und
 - Begleitung und Evaluation der Unterrichtskonzeptionen zum Thema gendersensible Berufsorientierung.
- Die Erweiterung der Fortbildungsangebote des Referats Lehrerfortbildung des ZfL der JLU Gießen um:
 - die Thematiken Gender und Berufsorientierung sowie
 - ein flexibles Fortbildungsformat (Blended Learning-Format) für die Zielgruppe Lehrkräfte an hessischen Schulen.

Des Weiteren soll die Entwicklung und Erprobung konkreter Handlungsansätze für eine geschlechtersensible Methodik und Didaktik in der schulischen Praxis ermittelt werden, um den systematischen Transfer in die weiteren Fächer bzw. Lehramtsstudiengänge zu ermöglichen (vgl. Friese 2012; Friese & Küster 2013).

1.2 Projektablauf

Ablauf und Methoden der Projektdurchführung charakterisieren die folgenden Projektstufen (s. dazu auch Kap. 3):

Stufe 1 „Konzeption“

- Erhebung, Analyse und Bewertung vorhandener Angebote, Konzepte und gesetzlicher Vorgaben: Dokumentation und Kommunikation der Ergebnisse insbesondere als Ausgangspunkt für die Expertengespräche/ Gruppendiskussionen (drei Termine mit unterschiedlichen Experten/-innen wurden durchgeführt)
- Einbindung des GeBo-Angebots in die Angebotsstrukturen der Schulämter und Schulprogramme in Hessen, z.B. in die OloV²-Strategie im Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis

Stufe 2 „Umsetzung“

- konzeptionelle Entwicklung einer Seminareinheit im Blended Learning-Format für Lehrkräfte mit drei Lerneinheiten
- Organisation und Vorbereitung des Blended Learning-Angebots durch das ZfL (Prüfung von Programmen, Kosten, Rechtsfragen etc.) für ein dauerhaftes und auf andere Zielgruppen und Inhalte übertragbares Angebot des ZfL
- inhaltliche und zielgruppenspezifische Ausgestaltung der Seminareinheit mit dem Schwerpunkt „Gendersensible Berufsorientierung“ auf Basis des im Projekt „ToLe“ entwickelten Leitfadens zur Unterrichtsgestaltung

Stufe 3 „Evaluation und Transfer“

- Evaluation der Erkenntnisse zur Gestaltung von innovativen Seminareinheiten im Themenschwerpunkt „Gendersensible Berufsorientierung“ als Fort-/ Weiterbildungsangebot des ZfL unter Berücksichtigung neuer Medien und neuer Formate (Blended Learning-Format)
- Dokumentation der Ergebnisse und Transferschritte

² OloV steht für die "Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf", umfasst eine hessenweite Strategie und ist ein zentrales Thema des Hessischen Paktes für Ausbildung den verschiedene Partner miteinander geschlossen haben (INBAS 2014).

1.3 Material und Transfer

Die Projektergebnisse fließen derzeit in die Module der BA-/MA-Studiengänge „Berufliche und Betriebliche Bildung“ (BBB) für das Lehramt an beruflichen Schulen sowie in die Module des Studienfaches Arbeitslehre ein. Die umfangreiche Materialsammlung wird aktuell und zukünftig den Studierenden zur Verfügung gestellt. Zudem werden durch geplante und durchgeführte Veranstaltungen und Fachvorträge unterschiedliche Zielgruppen und Personen mit Multiplikatoren/-innen-Funktion in die Thematik eingeführt.

Die im Projekt aufgebaute umfangreiche Material- und Literatursammlung, die aus dem Projekt „Tobias in die Kita und Lena in die Werkstatt?!“ (ToLe) erweitert wurde, ist im Anhang dargestellt.

Daneben haben sich im Rahmen des Projekts weiterführende Studien ergeben, deren Ergebnisse in diesen Bericht einfließen:

Veröffentlichungen (Auswahl):

Friese, M. & Küster, C. (2013): Tobias in die Kita und Lena in die Werkstatt?! (ToLe). In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie der Berufsbildung in Betrieb und Schule. Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung, Heft 141. Paderborn: EUSL-Verlag, S. 36-38.

Küster, C. (2013): Gendersensible Berufsorientierung im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft – konzeptionelle Überlegungen und erste Ergebnisse aus dem Projekt „ToLe“. Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ft11/kuester_ft11-ht2013.pdf (29.04.2013).

Engel, V.; Huppert, A. & Küster, C. (2014): „Gendersensible Berufsorientierung (GeBo)“ – Chancen und Grenzen einer Fortbildung für Lehrkräfte im Blended Learning-Format“. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie der Berufsbildung in Betrieb und Schule. Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Paderborn: EUSL-Verlag, (Veröff. in Vorb.).

Master-/ Examensarbeiten:

Trampnau, L. (2014): Gendersensible Berufsorientierung im Unterrichtsfach Arbeitslehre. Professionalisierung der Lehrkräfte am Beispiel der Projekte „ToLe“ und „GeBo“. Wissenschaftliche Hausarbeit im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt im Fach Arbeitslehre, eingereicht an der Professur Berufspädagogik/ Arbeitslehre, Justus-Liebig-Universität Gießen, (unveröff.).

Engel, V. (2014): Aktuelle Anforderungen an die Fortbildung für Lehrkräfte – eine empirische Untersuchung am Beispiel des Projekts „GeBo“. Master-Thesis im Studiengang Berufliche und Betriebliche Bildung, eingereicht an der Professur Berufspädagogik/ Arbeitslehre, Justus-Liebig-Universität Gießen, (unveröff.).³

³ In den Bericht fließen wesentliche Befunde der Masterthesis von Vanessa Engel ein.

2 Untersuchungsgegenstand „Lehrerbildung“

2.1 Bildungspolitische Bedeutung der Lehrerbildung

Der Begriff „Lehrerbildung“ umfasst sowohl die Lehreraus- als auch die Lehrerfort- und -weiterbildung und lässt sich in drei verschiedene Phasen unterteilen. Die ersten beiden Phasen legen den Schwerpunkt auf die Lehrerausbildung, während die dritte Phase die Lehrerfort- und -weiterbildung⁴ einbindet (vgl. KMK 2014; Terhart 2004, S. 39 ff.). Im Projekt liegt der Schwerpunkt auf den Fortbildungen in der dritten Phase, die konkret für Lehrkräfte durch verschiedene Organisationsebenen angeboten werden.

Die Fragen der Qualität und Professionalisierung der Lehrerbildung stehen aktuell auf vielfältige Weise im Fokus von Bildungsforschung und -politik. Dieses besondere Interesse ist bedingt durch den Wandel der Gesellschaft zur Wissensgesellschaft, die eine Entwicklung zum flexiblen, lebenslangen Lernen benötigt und die damit verbundene Frage nach den Merkmalen für eine Professionalität erfolgreicher Lehrkräfte stellt (vgl. Süßmuth 2014, S. 11). In diesem Kontext wird auch darüber diskutiert, welchen Beitrag Lehrerfortbildung zur geforderten Professionalisierung leisten kann. Der Diskurs wird bildungspolitisch ganz aktuell von der Kultusministerkonferenz (KMK) in den überarbeiteten „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i.d.F. vom 12.06.2014) aufgegriffen. Darin beschließen die Länder, die Standards in die Studienordnungen der Lehramtsstudiengänge, in den Vorbereitungsdienst sowie in die Fort- und Weiterbildung der Lehrer/-innen zu implementieren (KMK 2014, S. 2). In den Standards finden sich vielfältige Anknüpfungspunkte zu den Projektzielen von GeBo, insbesondere die Kompetenzbereiche, in denen Standards zum reflektierten Umgang mit Heterogenität und Diversität bzw. zur Bedeutung geschlechtsspezifischer Einflüsse formuliert werden (vgl. z.B. Kompetenz 4, 10, KMK 2014, S. 9 und 13).

Neben der bundesweit wirksamen Vereinbarung dieser Standards für die Lehrerbildung hat das Land Hessen neben den Vorgaben zur Lehrerfort- und -weiterbildung im Hessischen Lehrerbildungsgesetz (HLBG) insbesondere die Thematik der gendersensiblen Berufsorientierung aufgegriffen. Der Erlass des Hessischen Kultusministeriums (HKM) von 2012 zur Ausgestaltung der Berufs- und Studienorientierung in Schulen sieht vor, dass die Lehrkräfte gefordert sind, zum einen die Lernenden auf den Übergang von der Schule in einen Beruf vorzubereiten

⁴ Teilweise wird die dritte Phase auch als Berufseingangsphase bezeichnet (vgl. KMK 2014, S. 138 ff.).

und zum anderen auf die derzeit stark geschlechtsspezifische Berufswahl aufmerksam zu machen (vgl. HKM 2012).

2.2 Genderkompetenz in der Lehrerfortbildung

Neben der bildungspolitischen Bedeutung erhält das Thema Genderkompetenz auch in der Forschung zur Lehrerfortbildung (Lipowsky 2011; Stadler-Altman 2013; Eisenbraun & Uhl 2014; Friese 2012) wie auch in Studien zur Berufsorientierung (Brüggemann & Rahn 2013; Friese & Benner 2011) zunehmende Relevanz. Dabei wird in der Debatte um gendersensible Berufsorientierung zum einen auf die Bedeutung der Lehrkräfte hingewiesen (Stadler-Altman 2013; Krüger 2011; Wensierski, Schützler & Schütt 2005, Driesel-Lange 2011). Genderkompetenz wird zum anderen auf die Perspektive des lebenslangen Lernens und der damit verbundenen Veränderungen von Lern- und Bildungsprozessen bezogen. Zugleich gewinnen nicht nur Fragen der Zuordnung der Geschlechter zu bestimmten Verhaltensweisen und Lernstrategien, sondern auch die geschlechtertheoretische Differenzierung sowie Gründe, Motive und Ziele des Lernens an Bedeutung (Budde & Venth 2010, S. 7; Schnier 2012, S. 14).

Gegenüber dieser hohen Bedeutung hat die Thematik Genderkompetenz in der Praxis der Lehreraus- und -weiterbildung bisher allerdings „nur einen Randplatz gefunden“ (Stadler-Altman & Schein 2013, S. 44). Ein Ziel der Lehramtsausbildung besteht darin, umfassende Genderkompetenzen zu entwickeln, die einerseits spezifische Fragen des Geschlechterverhältnisses in curriculare Konzepte integrieren und andererseits die Ausbildung von Genderkompetenz als systematischen Bezugspunkt der Lehramtsausbildung implementieren.

Die Umsetzung von Professionalisierung und Entwicklung von Genderkompetenz bezieht sich dabei auf drei Ebenen (vgl. Horstkemper 2010, S. 40; Friese 2012, S. 55 ff):

- Lehrkräfte müssen auf der Wissensebene über geschlechtsspezifische Sozialisationsmuster, soziokulturelle Verhaltensweisen und Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen sowie Berufsstrukturen informiert sein und diese kritisch reflektieren können.
- Lehrkräfte müssen dieses Fachwissen durch die Gestaltung von Interaktion und Kommunikation sowie pädagogische Intervention zugunsten der Überwindung von Geschlechterkonstruktionen im Unterricht kritisch anwenden.
- Lehrkräfte müssen auf der Ebene Schulorganisation in Strategien des Gender Mainstreaming umsetzen können.

Im Projekt GeBo wird insbesondere auf der ersten und zweiten Ebene angeknüpft, indem die Inhalte der Fortbildung bzw. der Workshops die aktuelle wissenschaftliche Diskussion zu Gender im Schulalltag aufgreifen und auf der Ebene der Interaktion in einem neuen Fortbildungsformat anwenden.

2.3 Lehrerbildung in Hessen

Die Zuständigkeit für die Lehrerbildung und alle Belange der Schul- und Unterrichtsentwicklung sowie die Evaluation und Qualitätssicherung in Hessen hat das Landesschulamt und die Lehrkräfteakademie (LSA) inne. Es vernetzt alle drei Phasen der Lehrerbildung sowohl inhaltlich als auch organisatorisch und hat sich zum Ziel gesetzt, „Hessens Schulen wirksame Unterstützungsleistungen und abgestimmte Angebote anzubieten und auf klar definierte Rahmenbedingungen für ihre Arbeit hinzuwirken.“ (Bildung & Begabung 2014; LSA 2014a). In der phasenübergreifenden Arbeit werden Schwerpunkte gesetzt, die sich speziell auf die wissenschaftliche Ausbildung an den Hochschulen, den Vorbereitungsdienst in den Schulen und Studienseminaren sowie die Fort- und Weiterbildung der Lehrer/-innen während ihres gesamten Berufslebens konzentrieren.

Aktuelle Inhalte der Bildungsentwicklung in Hessen, die eine Dringlichkeit der Optimierung der Lehrerfortbildung (LFB) betonen, sind unter anderem (vgl. Messner, Edelhoff & Bosse 2013, S. 2):

- die Umsetzung der Bildungsstandards und der Kompetenzentwicklung im Fachunterricht aller Fächer und Schulformen,
- Inklusion als zentrales Anliegen einer Schule für alle,
- der Ausbau der schulischen Berufsvorbereitung, der Ganztagschule und der selbständigen Schule,
- soziales, interkulturelles und globales Lernen in der Zivilgesellschaft sowie
- die Weiterentwicklung der Schulberatung und Schulaufsicht.

Dabei hat vor allem der Ausbau der schulischen Berufsvorbereitung eine bedeutende Rolle.

2.4 E-Learning als Instrument der universitären Fortbildung für Lehrkräfte

Schon in den 1970er Jahren wird in der Literatur aufgrund des dynamischen Wandels und des Zuwachses von Wissen auf die Dringlichkeit der Lehrerfortbildung hingewiesen wie auch auf die Notwendigkeit, neue Formen der Lehrerfortbildung zu entwickeln. Von zunehmender Bedeutung sind gegenwärtig vor allem computer- und internetbasierte Lernumgebungen und Kompetenzen zum Umgang mit neuen Medien und Informationstechnologien, die zukünftig

einen wachsenden Stellenwert einnehmen werden. Die Intensität des Wissenswachstums und -wandels erfordert, dass sich für jeden Einzelnen die Bereitschaft und Fähigkeit, mit ständig neuen Wissens- und Kompetenzanforderungen umgehen zu können, zu einer entscheidenden (Meta-)Qualifikation entwickeln wird (Terhart 2000, S. 36).

Diese Anforderung wurde im Projekt GeBo aufgenommen und in verschiedenen Formen internetbasierten Lernens als Fortbildungsangebot für Lehrkräfte entwickelt.

2.4.1 E-Learning in der Fortbildung für Lehrkräfte

E-Learning bietet nicht nur für Lehrende und Studierende neue Chancen, sondern auch für Fortbildungsinteressierte, die einen zeit- und praxisnahen Erwerb von Wissen und Fähigkeiten erwarten. Von Vorteil ist das breite Angebotsspektrum, das von Lernprogrammen auf CD-ROM oder als computer-based training (CBT) über webbasierte Lernprogramme (WBT) bis hin zu komplexen Lernumgebungen oder auch Lernplattformen, wie StudIP, reicht. So kann zum einen eine Kooperation in virtuellen Gruppen stattfinden und zum anderen kann eine Begleitung und Betreuung durch Fortbildner/-innen (Teletutoren/-innen, Telecoachs/-innen oder e-trainer/-innen) realisiert werden. Dabei kann diese Form der FB neue Kompetenzen der Fortbildner/-innen abverlangen. Lehrpersonen kann dadurch eine FB angeboten werden, die ihrer Nachfrage angepasst und auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist, ihrem individuellen Lerntempo entgegen kommt und sie gemeinsam mit Gleichgesinnten in einer Lerngruppe arbeiten lässt. Dafür ist eine Übertragung der Qualitätsansprüche einer professionellen Lehrerfortbildungsdidaktik auf die neuen Formen des E-Learning notwendig (vgl. DVLfB 2012).

2.4.2 StudIP – eine E-Learning-Plattform an der JLU Gießen und in Hessen

Eine zentrale E-Learning- und Kommunikationsplattform an der JLU Gießen ist die passwortgestützte Plattform StudIP (Sperl & Frenger 2014, S. 4), die auch im Projekt GeBo für die Lehrerfortbildung genutzt wurde. StudIP wird als ein „internetbasiertes Lern-, Informations- und Projekt-Management-System“ (StudIP 2014) definiert, das durch Hochschulen, Bildungseinrichtungen, Behörden und Unternehmen Verwendung findet. Die lizenzkostenfreie Open-Source-Software unterstützt vor allem die Koordination und Begleitung von Veranstaltungen an Hochschulen bzw. an Kursen im außeruniversitären (Weiter-)Bildungsbereich und bietet zahlreiche Kommunikationsmöglichkeiten für Lernende und Lehrende. So wird sie bspw. als automatische Unterstützung für Lehrveranstaltungen mit Diskussionsforen, Ablaufplänen oder virtuellen Dateiodnern, als Organisationshilfe im Studium für die individuelle Stundenplanerstellung und für Einrichtungen z.B. von Veranstaltungsübersichten, als „Com-

munity“ mit globalen und privaten Chaträumen oder auch für vielfältige andere Verwaltungsfunktionen genutzt (vgl. StudIP 2014). Im Projekt GeBo stellte StudIP eine zentrale Plattform dar für die Bereitstellung von Lernmaterialien, als Kommunikations- und Diskussionsforum, als Organisationsinstrument sowie Unterstützung und Moderation der Workshops.

2.4.3 Blended Learning in der Fortbildung für Lehrkräfte

Erfolgt die Inhaltserschließung des E-Learning in einem Wechselspiel zwischen Online- und Präsenzphasen, wird von „Blended Learning“ gesprochen (vgl. Sperl & Frenger 2014, S. 4). Diese „Blended-Lernorganisation“ hat sich zu einem erfolgreichen Konstrukt in der Weiterbildung entwickelt und sich über die letzten Jahre hinweg gegenüber dem „reine[n] E-Learning-Arrangement“ durchgesetzt (Treumann, Ganguin & Arens 2012, S. 45).

Beim Blended Learning in der LFB kommt durch die Präsenzphase – anknüpfend an das E-Learning bzw. die Onlinephase – der sozialen Komponente eine immer größer werdende Bedeutung zu (vgl. Florian 2008, S. 212; Ganz & Reinmann 2007, S. 188 f.). Vorteilhaft ist, dass zu Beginn eines Lernangebots eine Präsenzeinheit stattfinden kann, die eine persönliche Beziehung der Lernenden untereinander sowie zwischen ihnen und den Lehrenden herstellt.

Im Projekt GeBo wurde Blended Learning als wichtiges Format der Lehrerfortbildung eingesetzt, erprobt und evaluiert.

2.5 Merkmale einer erfolgreichen Fortbildung für Lehrkräfte

Die aktuelle Forschungslage zeigt, dass der Erfolg einer Fortbildung wesentlich davon beeinflusst ist, dass erstens eine Übereinstimmung besteht zwischen den Überzeugungen und Werten der Lehrkräfte und den Positionen der Fortbildung sowie zweitens nicht lediglich die Vermittlung von Fachwissen, sondern vielmehr die Eigenständigkeit und Aktivitäten der Lernenden im Mittelpunkt stehen (vgl. Suckut 2013, S. 57 ff.). Die Umsetzung setzt eine enge Verknüpfung von FB und Unterrichtspraxis mit einem Wechsel zwischen Input und Arbeitsphasen, praktischen Erprobungs- bzw. Trainingsphasen und unterrichtsbezogenen Reflexionsphasen voraus (Priebe 2011, S. 72). Fortbildungsmaßnahmen sind besonders dann als erfolgreich einzuschätzen, „wenn sie die Ergebnisse der Unterrichtsforschung aufnehmen und evidenzbasierte Merkmale qualitätvollen Unterrichts ins Zentrum der Maßnahmen rücken“ (Lipowsky 2011, S. 407). Des Weiteren können auch schulübergreifende Lerngemeinschaften die Gelegenheit bieten, die Zusammenarbeit zwischen den Schulen zu stärken. In der Forschung zur Professionalisierung von Lehrpersonen wird vor allem die langfristige Kooperati-

on von Lerngemeinschaften als ein entscheidender Faktor für den Lern- und Optimierungserfolg genannt (vgl. Gräsel, Fussangel & Parchmann 2009, S. 557 f.).

Lipowsky (2011, S. 410) zeigt auf, dass die Erwartungen und Wunschvorstellungen von LFB häufig nicht dem entsprechen, was der aktuelle Forschungsstand widerspiegelt. Während aus Sicht der Forschung effektive Lernaktivitäten und nachhaltige Lernprozesse der Teilnehmer/-innen einer LFB eher längerfristig aufgebaut werden und „durchaus harte Arbeit“ darstellen können, stehen für Lehrkräfte immer wieder formulierte Erwartungen, wie die Mitnahme von konkreten Anregungen, Impulsen und Materialien für die schnelle und kurzfristige Verwertbarkeit in der Unterrichtspraxis im Vordergrund. Daher werden gegenwärtig verstärkt Effizienzgewinne angestrebt, die darauf zielen, mit kurzen und intensiven Fortbildungsformen ähnliche Erfolgseffekte wie bei langfristig angelegten Veranstaltungskonzepten zu erreichen. Ein mögliches Konzept könnte dabei die neue Form des Blended Learning sein. Im Projekt GeBo wurden Bedarfe und Erwartungen der Teilnehmenden erfragt und in verschiedenen teilnehmer- und bedarfsorientierten Formaten erprobt.

3 Anlage des Projekts

3.1 Methodische Grundlagen

Das Projekt GeBo legte einen multiperspektivischen Methodenansatz sowie ein Methodenmixed von qualitativen und quantitativen Studien zugrunde. Dabei wurde zum einen der Ansatz der Aktionsforschung (action research) gewählt (vgl. Krammer 2010, S. 45). Der Ansatz zielt darauf, Erkenntnisse als Ergebnis von Reflexion und Analyse sowie Entwicklung als Ergebnis von Aktion(en) zu erlangen. Das wechselseitige „In-Beziehung-setzen“ von Reflexion, Analyse und Aktion ermöglichte im Projektverlauf neue Erkenntnisse und Veränderung bei den Beteiligten, die wiederum die Handlungen der Beteiligten beeinflussten.

Erhebungen zur Einschätzung von Teilnehmenden und Experten sowie zum Verlauf der durchgeführten Workshops und Lehreinheiten wurden zum anderen auf Basis einer standardisierten schriftlichen Befragung mit Hilfe eines Fragebogens als Gruppenbefragung sowie als Experteninterview durchgeführt.

Der Fragebogen der Untersuchung im Projekt GeBo wurde in vier Teilabschnitte gegliedert: Der erste Abschnitt enthält geschlossene Fragen zu äußeren Bedingungen, Räumen und Ausstattung der Fortbildung sowie zu Arbeitsformen. Der zweite Abschnitt beinhaltet offene Fragen zum gesamten GeBo-Fortbildungskonzept, zu Motivation, zu Erfolgsfaktoren oder zu Hemmnissen sowie zu Verbesserungswünschen. Der dritte Abschnitt konzentriert sich auf die Befragung der Teilnehmer/-innen zu ihrer allgemeinen Einstellung zu LFB, zur eigenen Teilnahme in den letzten drei Jahren sowie zur Einschätzung hinsichtlich E-Learning. Der vierte Abschnitt umfasst allgemeine Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Tätigkeitsfeld, Unterrichtsfächer).

3.2 Erhebungsphasen

Die Erhebungen der empirischen Untersuchung des Projekts GeBo wurden in drei Schritten bzw. an drei Fortbildungen für Lehrkräfte durchgeführt (s. Abb. 1).

Die drei Schritte der Erhebungsphase

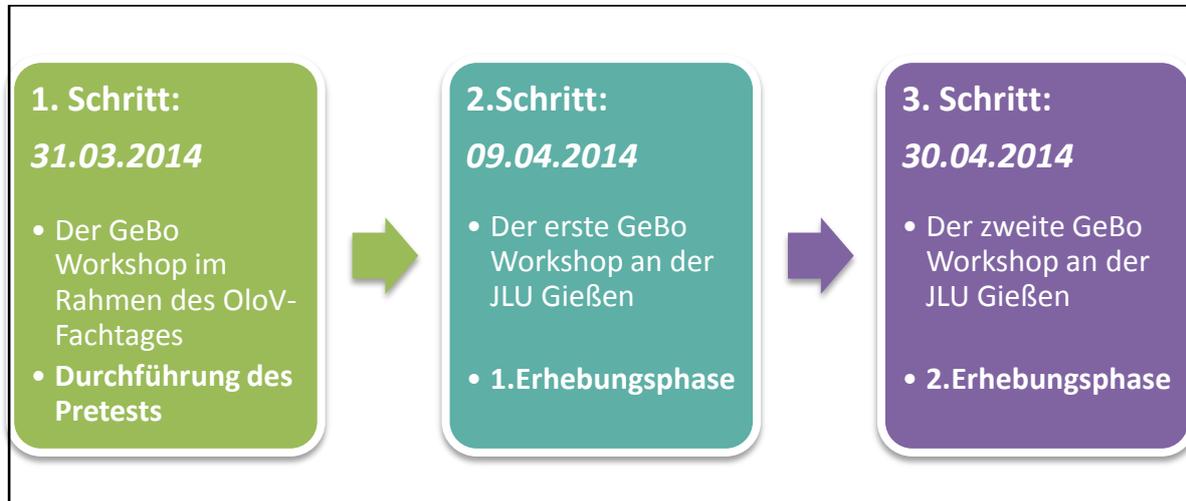


Abb. 1: Die Durchführung der Erhebung in drei Schritten (projektinterne Darstellung)

Pretest

Zunächst fand im Rahmen des OloV-Fachtages zur Berufsorientierung im Bildungshaus Bad Nauheim⁵, in dem das GeBo-Projekt als zusätzlicher Workshop integriert wurde, ein Pretest statt (s. Anhang-Ordner).

Der Pretest wurde mit elf Lehrkräften durchgeführt, was strukturell der endgültigen Stichprobe entspricht. Die Ergebnisse des Pretests zeigen, dass die befragten Lehrkräfte gut mit den Fragen zurechtkamen. Es traten während der Durchführung des Test nur wenige Verständnisfragen oder Schwierigkeiten auf und geringfügige Anregungen der Befragten zur Fragebogenoptimierung. Von elf Teilnehmer/-innen merkte lediglich eine Person an, dass eine berufsgruppenspezifischere Befragung durch mögliche „Nicht-Lehrer/-innen“ sinnvoll sein könnte. Da sich das Projekt GeBo jedoch gezielt an Lehrkräfte richten soll und die Teilnahme von „Nicht-Lehrer/-innen“ eher die Ausnahme bilden wird, wurde dieser Hinweis nicht in den Optimierungsprozess des Erhebungsinstruments miteingebunden. Die Befragung dauerte ca. acht bis zehn Minuten und entsprach der vorherigen zeitlichen Einschätzung des Bearbeitungsumfanges. Eine weitere Erkenntnis war, dass viele der Befragten die offenen Fragen sehr unleserlich beantworteten und diese demzufolge gar nicht in den Auswertungsprozess mit

⁵ Der Flyer des Fachtages mit weiteren Informationen zu der Veranstaltung befindet sich im Anhang-Ordner unter A 6.1.

eingebunden werden konnten. Für die beiden kommenden Erhebungsphasen im April 2014 wurden die Befragten darauf hingewiesen, leserlicher zu schreiben.

Erste Erhebungsphase

Die erste Erhebungsphase fand zehn Tage nach der Durchführung des Pretests am 09.04.2014 an der JLU Gießen⁶ im Rahmen des GeBo-Workshops für Lehrkräfte statt. Das endgültige Erhebungsinstrument (s. Anhang-Ordner) wurde den Lehrkräften in den letzten zehn Minuten der Veranstaltung ausgeteilt.

Zweite Erhebungsphase

Aufgrund der hohen Nachfrage der Lehrkräfte an dem GeBo-Workshop, der ursprünglich nur einmalig stattfinden sollte, wurde ein zweiter GeBo-Workshop durchgeführt, um den bereits auf der Warteliste stehenden Lehrkräften auch die Fortbildung zur gendersensiblen Berufsorientierung ermöglichen zu können. Demzufolge entstand im Projektverlauf eine spontane zweite Erhebungsphase zur Durchführung des Workshops am 30.04.2014 an der JLU Gießen⁷.

3.3 Auswertungsphase

Die Datenauswertung erfolgte sowohl quantitativ als auch mithilfe von qualitativen Methoden. Für die Auswertung der geschlossenen Fragen wurde in einem ersten Schritt eine quantitative Auswertung mithilfe einer Auswertungshilfe für eigene Fragebögen des Instituts für Qualitätsentwicklung (IQ), die auf der Homepage des LSA⁸ zur Verfügung gestellt wird, durchgeführt. Sie soll vor allem Unterstützung bei der Evaluation der Qualität von Unterricht und Schule leisten. Für die Auswertung der offenen Fragen wurde in einem zweiten Schritt nach der qualitative Inhaltsanalyse verfahren. Um eine Übersicht über die Struktur der beantwortenden Fragen zu erhalten, wurden zunächst alle Antworten der offenen Fragen in den Fragebögen gesichtet. Im weiteren Schritt erfolgte ein qualitativ-inhaltsanalytische Vorgehen, das sich nach dem „allgemeinen inhaltsanalytischen Ablaufmodell“ orientierte (vgl. Mayring 2010, S. 52 ff. und S. 68). Zur Erstellung von Kriterien der Auswertung der offenen Fragen wurden die acht Schritte des inhaltsanalytischen Ablaufmodells berücksichtigt (s. Anhang-Ordner).

⁶ Die vollständige Adresse lautet: FB 03: Institut für Erziehungswissenschaft; Professur für Berufspädagogik/Arbeitslehre; Haus B/ Raum 216; Karl-Glöckner-Str. 21 B, 35394 Gießen.

⁷ Die vollständige Adresse lautet: Universitätshauptgebäude, Seminarraum 316, Ludwigstraße 23, 35390 Gießen.

⁸ Siehe unter: http://lsa.hessen.de/irj/LSA_Internet?cid=18679b4520aa84546625ddc53f1e6ccd (29.05.2014).

4 Projektdurchführung und Ergebnisse

4.1 Erste Stufe: Konzeption und Zielgruppen der GeBo-Fortbildung

Die Konzeption der GeBo-Fortbildung orientiert sich vor allem an den theoretischen und empirischen Grundlagen zum E-Learning und Blended Learning sowie an den Erfolgsfaktoren einer Fortbildungsteilnahme. Das gesamte Konzept ist zudem in einem Flyer (s. Anhang-Ordner) oder auch in Abb. 2 zusammengefasst.

Der inhaltliche Aufbau der GeBo-Fortbildung

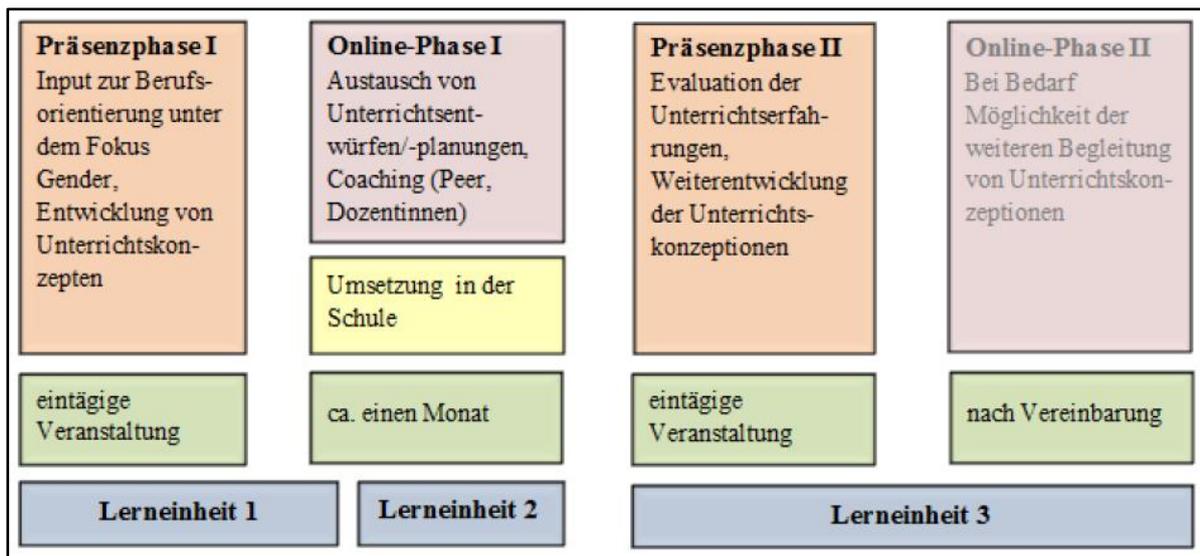


Abb. 2: Der inhaltliche Aufbau der GeBo-Fortbildung (projektinterne Darstellung)

Die GeBo-FB hatte eine P-O-P-Struktur (Präsenzphase – Online-Phase – Präsenzphase), die noch eine zweite zusätzliche evtl. Online-Phase mit in den Aufbau einband. Die FB enthielt demzufolge zwei Präsenzphasen und zwei Onlinephasen, die sich zu drei Lerneinheiten zusammenfassen lassen (siehe Abb. 2). Die drei Lerneinheiten umfassten in erster Linie die Erarbeitung einer Unterrichtseinheit zur Berufsorientierung mit dem Schwerpunkt der Gender sensibilisierung (1. Präsenzphase/ 1. Teil der Online-Phase), die Erprobung und das Coaching der entwickelten Unterrichtskonzepte in den Schulen (2. Teil der Online-Phase) sowie eine Evaluation und Weiterentwicklung der Unterrichtskonzepte (2. Präsenzphase/ 2. Online-Phase). Das Format des Blended Learning, das mithilfe der Lernplattform StudIP⁹ (s. Kap. 2.4.2) umgesetzt wurde, diente in dieser Konzeption vor allem dem schnelleren und unkomplizierteren Materialaustausch, der Begleitung der Umsetzung der erarbeiteten Unterrichts-

⁹ Die Lehrkräfte erhalten einen temporären Zugang zur Lernplattform StudIP der JLU Gießen (Link: <https://studip.uni-giessen.de/studip/>).

konzepte in längeren Online-Phasen (als Peer-Coaching unter den Lehrkräften und als Coaching durch die Dozentinnen der Fortbildung) sowie einer zeitlichen Flexibilisierung.

Zudem war die Diskussion zu Konzepten jederzeit und überall möglich und die berufsorientierenden Unterrichtseinheiten konnten von allen Teilnehmer/-innen im annähernd gleichen Zeitraum durchgeführt werden. Bei Bedarf konnte Unterstützung per E-Mail, Telefon oder auch im Diskussionsforum angefordert werden. Aufgrund der großen Anzahl an Anfragen für den Workshop und der damit entstandenen Warteliste wurde das Konzept verändert und statt des einmaligen Präsenztermins zwei Auswahltermine angeboten. Unterstützt wurde diese Entscheidung durch die Erkenntnis, dass für die Durchführung eines Workshops eine Teilnehmer/-innenzahl von zwölf bis 16 Teilnehmenden eine optimale Größe ist (Beermann & Schubach 2013, S. 23).

Zielgruppe und Zielsetzung der GeBo-Fortbildung

Das Angebot einer wissenschaftlichen FB für Lehrkräfte im Blended Learning-Format sollte sich vor allem an Lehrkräfte allgemeinbildender und beruflicher Schulen richten, die für den Unterrichtsbereich Berufsorientierung und Berufswegeplanung auf Klassen- bzw. Schulebene verantwortlich sind. Dabei umfassten die Ziele der GeBo-Fortbildung:

- die Öffnung der Berufsorientierung an den Schulen für die Dimension Gender,
- die Entwicklung schulspezifischer Unterrichtskonzeptionen zur Berufswegeplanung unter dem Aspekt Gender,
- die Durchführung und Evaluation einer Unterrichtskonzeption zur Berufsorientierung für den eigenen schulischen Kontext,
- die Anwendung eines flexiblen Fortbildungsformats in Form von Blended Learning.

Letztendlich sollten die Teilnehmer/-innen der FB mithilfe von Präsenz- und Onlinephasen eine eigene Unterrichtskonzeption zur gendersensiblen Berufsorientierung entwickeln, diese im schulischen Kontext erproben und anschließend evaluieren. Die Zielgruppe und Zielsetzungen dieser LFB wurden auch in einem Flyer speziell zur Ankündigung des Workshops (s. Anhang-Ordner), der mit einem Anschreiben (s. Anhang-Ordner) an alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Hessen versendet wurde, genannt.

4.2 Zweite Stufe: Instrumente und Umsetzung

4.2.1 Das Experten/-innengespräch

Am 20.06.2013 wurde ein Experten/-innengespräch mit vier Vertreter/-innen aus beruflichen und allgemeinbildenden Schulen zur Implementierung von Fortbildungen für Lehrkräfte zum Thema „Gendersensible Berufsorientierung“ im ZfL durchgeführt. Zunächst wurden die Projekte ToLe und GeBo vorgestellt. Nach einer ausführlichen Vorstellungsrunde in Verbindung mit den Themen Berufsorientierung und Gender entstanden folgende Eindrücke:

- Die Vermittlung des Themas „Gender“ wurde als schwierig erachtet. Ein anderer Zugang in Kombination mit anderen Themengebieten wurde als notwendig angesehen. Deshalb wurde die Kombination von Gender mit Berufsorientierung als positiv beurteilt.
- Die Relevanz des Themas Berufsorientierung wurde auch als unterschiedlich wichtig beurteilt. Aktuell sehen einige Schulen dringenden Fortbildungsbedarf, während andere diese Thematik für weniger bedeutend halten. Die Schulen greifen die Thematik(en) unterschiedlich auf und haben demnach unterschiedliche Bedarfe.
- Zudem wurde kurz über die Idee diskutiert, ein Schulberatungsangebot zu entwickeln. Da zwar schon einige Ansätze zu gendersensiblen Beratung existieren, jedoch der Austausch dazu fehlt, wurde der Vorschlag eines interaktiven Netzwerks zwecks Beratung und Austausch besprochen.

Als mögliche Strategien des weiteren Projektverlaufs stellte sich die Frage, ob noch weitere Experten/-innen befragt werden sollten. Zudem wurde darüber diskutiert, ob die Berufsorientierung im Projekt GeBo noch intensiver in den Vordergrund gerückt werden sollte. Weiterhin verfolgt werden sollte die Idee, eine Schule als Pilotschule auszuwählen und unterschiedliche Zugänge zu schaffen. Diese Zugänge sollten sich auf Schulberatung, Netzwerkbildung, Schüler/-innenwettwerbe, die Vernetzung von allgemeinbildenden Schulen und beruflichen Schulen sowie auf neue Wege der Zusammenarbeit mit Eltern konzentrieren.

4.2.2 Der Fachtag Lehrerbildung

Am 19.11.2013 fand von ca. 9:30 bis 13:00 Uhr der Fachtag Lehrerbildung an der JLU in Gießen statt. Anwesend waren fünf Vertreter/-innen von beruflichen und allgemeinbildenden Schulen sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der JLU und des ZfL. Folgende Punkte wurden diskutiert:

- Alle Anwesenden fanden es bedeutend und notwendig, dass sich das Projekt GeBo in der Schule vorstellt mit dem Ziel, eine Sensibilisierung für die Thematik unter Lehrkräften zu erzielen. Eine Einbindung der Thematik in die Lehrpläne hielten alle für sehr sinnvoll. Denn während Berufsorientierung zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits in vielfacher Hinsicht in den Schulen vorhanden ist, kann der Aspekt Gender eher als „Neuland“ bezeichnet werden.
- Zudem kam die Idee auf, ein interdisziplinäreres Team gemeinsam mit dem Hessen Campus und der Agentur für Arbeit zusammenzustellen. Die OloV-Beauftragte schlug vor, das Projekt GeBo in einem OloV-Treffen vorzustellen und zu versuchen, dadurch eine Vielfalt an Schulen zu schaffen, zu informieren und einzubinden. Weiterhin vorgeschlagen wurden eine Kooperation des Projekts mit der Arbeitsagentur und eine gemeinsame Einbindung in den Unterricht der Schüler/-innen. Auch eine Vorstellung des Projekts an den jährlichen Hochschul-Informationstagen wurde als hilfreich angesehen.
- Einige der Anwesenden hielten es für sinnvoll, im gymnasialen Bereich und in den Berufsfachschulen anzusetzen. Lehrkräfte, die schwerpunktmäßig dort tätig sind, sollten an erster Stelle sensibilisiert werden. Auch Schulleiter/-innen sollten gezielt mit eingebunden werden. Eine evtl. Absprache mit der Führungsakademie wurde auch vorgeschlagen.
- Der Großteil der Anwesenden war von dem sehr konkreten Ansatz des Projekts überzeugt. Die Lehrkräfte wiesen darauf hin, dass es sehr erfolgsversprechend sein kann, wenn bei der Vorstellung an den Schulen mehrere Unterrichtseinheiten- bzw. -konzepte mitgebracht, ausprobiert und diskutiert werden. Dabei könnten die schon verwendeten Unterrichtsmaterialien von Studierenden als Diskussions- und Arbeitsgrundlage hilfreich sein.

Am Ende der Veranstaltung wurde über den weiteren Projektverlauf diskutiert. Vorschläge für passende Zeitpunkte zum Besuch von Schulen waren der Monat Januar oder Februar für beruflichen Schulen und Juni oder Juli für allgemeinbildende Schulen. Die Zeitspanne sollte zwischen 9:00 Uhr und 15:00 Uhr liegen. Alle Beteiligten einigten sich darauf, dass Information und Sensibilisierung der Lehrkräfte als ein erster notwendiger Schritt im Vordergrund steht und dass verschiedene konkrete Unterrichtseinheiten und Materialien (Stundenverlaufspläne u.a.) zur Diskussion mitgebracht werden sollten.

4.2.3 Die GeBo-Workshops

Struktureller Aufbau

Durch verschiedene Diskussionen und Ideen am Fachtag Lehrerbildung (s. Kap. 4.2.2) konnte das Projekt mit dem ersten Workshop am 31.03.2014 im Bildungshaus in Bad Nauheim in eine OloV-Fortbildungsveranstaltung mit eingebunden werden. Der erste Präsenztermin der GeBo-Fortbildung für Lehrkräfte fand einige Tage später unter der Bezeichnung „GeBo-Workshop für Lehrkräfte“ am 09.04.2014 und am 30.04.2014 statt. Nach der Präsenzphase fand von Ende April bis Anfang Juli 2014 eine Online-Phase statt, in der die Lehrkräfte die Möglichkeit erhielten, auf der Lernplattform StudIP auf Unterrichtsmaterialien zuzugreifen und diese in ihrem eigenen Unterricht durchzuführen. Die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs eröffnete sich dann im dritten Workshop, der am 03.07.2014 veranstaltet wurde. Eine Zusammenfassung der Konzeption der GeBo-Fortbildung lässt sich in Abb. 3 erkennen.

Struktureller Aufbau der GeBo-Fortbildung

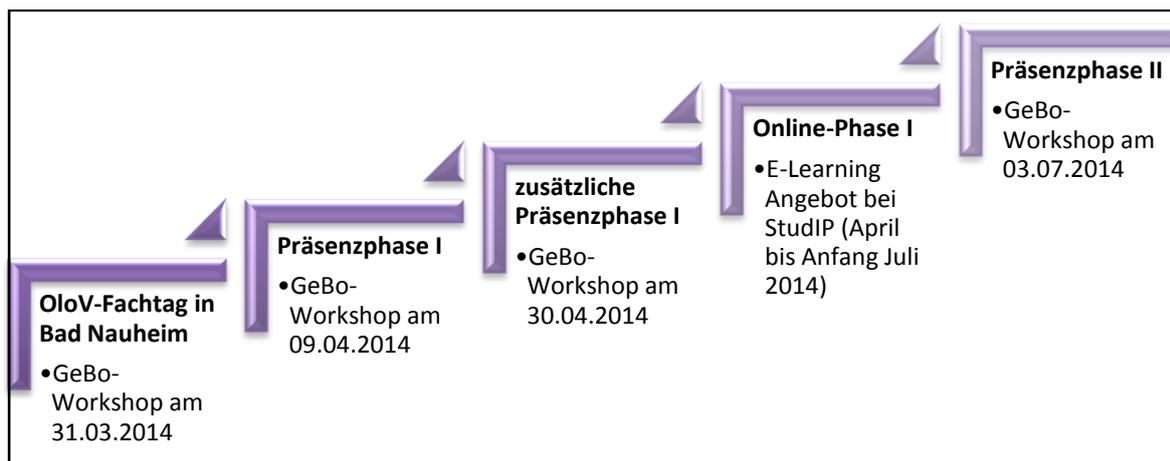


Abb. 3: Der strukturelle Aufbau der GeBo-Fortbildung (projektinterne Darstellung)

Inhaltlicher Aufbau

Der GeBo-Workshop¹⁰ wurde so konzipiert, dass er in einem zeitlichen Rahmen von sechs Stunden von ca. 10:00 Uhr bis ca. 16:00 Uhr stattfinden konnte. Zudem wurde er – ähnlich wie eine Unterrichtsstunde in der Schule (vgl. Brand 2012, S. 111) – in drei Phasen aufgeteilt: eine Einstiegsphase, eine Erarbeitungsphase sowie eine Ergebnissicherungsphase (siehe Abb. 4).

¹⁰ Der inhaltliche Aufbau der GeBo-Workshops ist identisch, so dass im Folgenden z.T. nur von einem GeBo-Workshop die Rede ist.

Der inhaltliche Aufbau des GeBo-Workshops

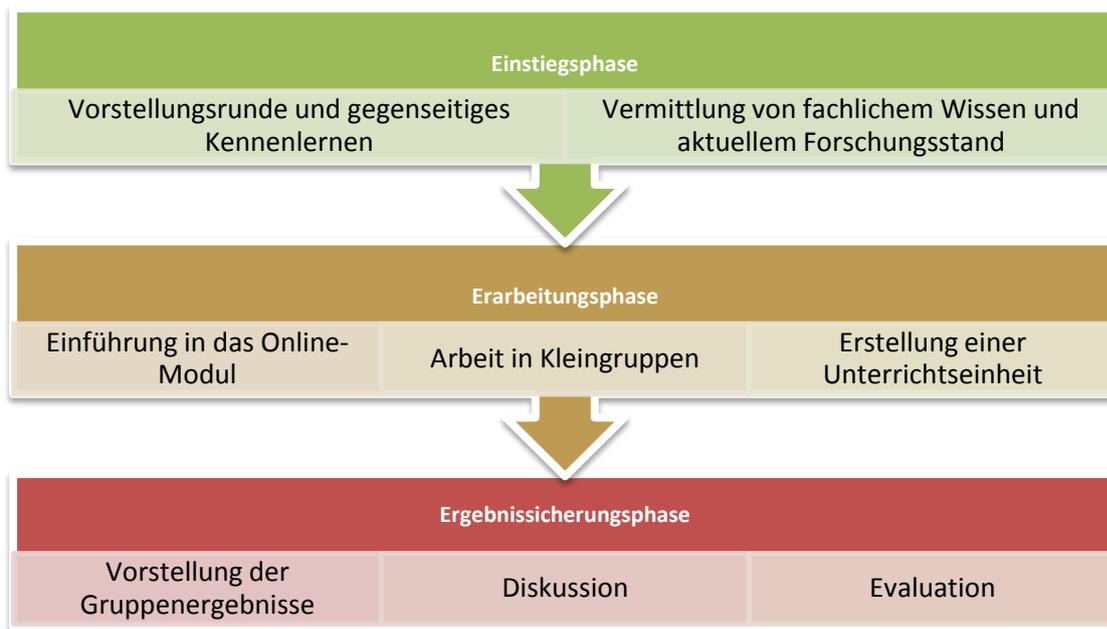


Abb. 4: Strukturierung des inhaltlichen Aufbaus des GeBo-Workshops (projektinterne Darstellung)

Im ersten Abschnitt von ca. 10:00 Uhr bis 12:30 Uhr war eine Einstiegsphase bzw. Inputphase beabsichtigt, in der teilnehmende Lehrkräfte theoretische Grundlagen mit verschiedenen Methoden vermittelt wurden. Dabei sollte der aktuelle Forschungsstand der Thematik¹¹ dargestellt werden, um die Lehrkräfte in den aktuellen Forschungsprozess einzubinden und damit die Anforderungen an universitäre LFB zu erfüllen, ohne das Fachwissen zu intensiv zu fokussieren (s. Kap. 2.5).

Weiterhin war in dieser Phase eine ausführlichere Vorstellungsrunde vorgesehen, in der die Teilnehmer/-innen nicht nur die Gelegenheit hatten sich kennenzulernen, sondern auch persönliche Bezüge zur Thematik sowie Vorkenntnisse und Erwartungen an den Workshop herzustellen und zu erläutern. Mit dieser Vorgehensweise konnte an bestehende Kognitionen, Konzepte und Wissensbestände der Lehrkräfte angeknüpft werden. Zudem konnte überprüft werden, ob die Einstellungen der Lehrkräfte zur Thematik stark von den Positionen der GeBo-FB abweichen. Im Mittelpunkt sollte auch das Vorstellen der Lehrkräfte untereinander stehen, um die Bildung von möglichen Lerngemeinschaften bzw. Kooperationen der Lehrkräfte besser zu gewährleisten (s. Kap. 2.5).

Nach einer gemeinsamen Mittagspause war eine Erarbeitungsphase vorgesehen, in der sich die Lehrkräfte am Computer mit dem E-Learning vertraut machen konnten. Dafür war zum

¹¹ Die Schwerpunkte lagen bei den Themen „Jungen und Mädchen – Vorurteile?!, „Gendersensible Bildungsarbeit“ sowie „Themen und Methoden zur Genderkompetenz zum Kennenlernen und Ausprobieren“.

einen eine kurze Einführung in die Lernplattform StudIP angedacht und zum anderen hatten die teilnehmenden Lehrkräfte Gelegenheit, sich mithilfe der Fortbildnerinnen mit den ersten Schritten der E-Learning-Phase vertraut zu machen. Im Anschluss sollten in Kleingruppen anhand der Materialien auf der Lernplattform bereits existierende Unterrichtseinheiten zur gendersensiblen Berufsorientierung kritisch hinterfragt werden. Daraufhin sollte ein eigenes Unterrichtskonzept zu der Thematik gestaltet werden. In einer weiteren Ergebnissicherungsphase war eine Vorstellung, Diskussion und Reflektion der Gruppenergebnisse beabsichtigt. Außerdem sollte die Evaluation mithilfe des erstellten Fragebogens (s. Anhang-Ordner) stattfinden. Ein Programmhandout des Workshops ist im Anhang (s. Anhang-Ordner) zu finden.

Der GeBo-Workshop in Bad Nauheim

Der Workshop wurde von 9:30 Uhr bis 15:30 Uhr mit elf Personen durchgeführt. Es wurde vor allem über die Berufswahl von Männern und Frauen diskutiert. Insbesondere folgende Fragen kamen auf:

- Was sind typische Frauen- und Männerberufe?
- Welche Effekte hat der Boy's und der Girl's Day?
- Wie kann die Genderthematik am besten in die Schule eingebunden werden?
- Wie kann die Lehrkraft herausfinden, inwiefern sie mit Vorurteilen behaftet ist?
- Ist es immer sinnvoll, dass Frauen in typische Männerberufe gehen?

Die Teilnehmer/-innen kamen zu dem Schluss, dass schon allein das Bewusstwerden und die Reflexion von Gender wertvoll sind, um die Thematik in den Vordergrund zu rücken. Das Gesamtbild „Schule“ kann demnach in der gendersensiblen Berufsorientierung eine dominierende Rolle einnehmen.

Der erste und zweite GeBo-Workshop für Lehrkräfte

Die beiden Workshops fanden als erster Präsenztermin der GeBo-Fortbildung im April 2014 an der JLU Gießen in einem Zeitrahmen von 10:00 Uhr bis 16:00 statt. Der erste Workshop am 09.04.2014 wurde von 21 Lehrkräften und der zweite Workshop am 30.04.2014 von acht Lehrkräften besucht. Neben der Diskussion über die gendersensible Berufsorientierung wurde der Fokus vor allem auf die kritische Betrachtung der Lerneinheiten der Studierenden gelegt. Die Lehrkräfte versuchten in einem ersten Bearbeitungsschritt zu überlegen, wie sie sich eine Unterrichtseinheit zur gendersensiblen Berufsorientierung vorstellen. Dabei wurden Ideen mit Medien (Kurzvideos, Smartboard), Plakatgestaltungen, Textbearbeitungen, Rollenspielen,

Standbildern, Pantomime oder anderen Schüler/-innenprojekten mit in die Unterrichtsplanung einbezogen.

Die Online-Phase

In der ca. 10-wöchigen Onlinephase bekamen Lehrkräfte aus dem GeBo-Workshop in Bad Nauheim sowie aus den beiden GeBo-Workshops der ersten Präsenzphase die Gelegenheit, auf der Lernplattform StudIP auf Unterrichtsmaterialien zuzugreifen, diese in ihre Unterrichtsplanung der gendersensiblen Berufsorientierung mit einzubeziehen und einen eigenen Unterricht zu der Thematik durchzuführen. Zudem hatten sie durch die Lernplattform die Chance, sich in einem Forum auszutauschen, Kontakt zu den Projektmitgliederinnen aufzunehmen sowie Probleme anzusprechen bzw. Fragen zu klären. Diese Funktionen wurden jedoch nicht genutzt.

Der dritte GeBO-Workshop für Lehrkräfte

Am dritten und letzten GeBo-Workshop des Projekts, der als zweiter Präsenztermin durchgeführt wurde, haben sechs Lehrpersonen teilgenommen. Es nahmen nicht nur Personen daran teil, die schon den ersten Präsenztermin besucht haben, sondern auch Interessierte, die spontan von der Veranstaltung erfahren haben und über die Thematik mitdiskutieren wollten. Dementsprechend wurden kaum Umsetzungserfahrungen im Unterricht gemacht. Eine Lehrkraft betonte, dass es zu der Thematik zwar viele Ideen und Inhalte gäbe, es aber schwierig sei, alles zu etwas Effektivem zusammenzubringen. Eine weitere Diskussion über die Ergebnisse von Umsetzungserfahrungen wurde als hilfreich bewertet. Die Teilnehmer/-innen kamen zu dem Schluss, dass die Thematik an Bedeutung gewinnen und dass das Projekt GeBo weiterhin zukünftig an allgemeinbildende und berufliche Schulen in Hessen herangetragen werden sollte.

4.3 Dritte Stufe: Ergebnisse der Evaluation

Evaluation universitärer Lehrerfortbildung

Die Evaluation ist wesentlicher Teil der Konzeption universitärer LFB. Denn gerade an Universitäten wird Evaluation als notwendiger Bestandteil wissenschaftlich motivierter Arbeit gesehen und trägt zur Aufklärung über das Programm und dessen Verbesserung und Weiterentwicklung bei.

Auch in Hessen ist die Evaluation von LFB obligatorisch. Denn mit einem Antrag auf Akkreditierung, verpflichten sich die Anbieter/-innen von Fortbildungsangeboten gleichzeitig, die

durchgeführte Veranstaltung auch zu evaluieren (vgl. LSA 2014b). Den Veranstalter/-innen ist dabei selbst überlassen, welches Instrument der Evaluation (z.B. Fragebogen, Zielscheibe, mündliche Rückmeldung) und welche inhaltliche Gestaltung des Evaluationsverfahrens gewählt wird. Zur Orientierung und als Anregung bietet das LSA Musterfragebögen an, die auf deren Homepage¹² eingesehen werden können. Alle Veranstaltungen, die zu einem Fortbildungsangebot erfasst worden sind – auch ausgefallene Veranstaltungen – müssen ausgewertet werden. Demzufolge fordert das LSA einen Mindestanteil an Informationen, die eine Auswertung von durchgeführten Veranstaltungen umfassen sollte. Dazu gehören die Angaben zu den allgemeinen Teilnehmer/-innenzahlen sowie zum Geschlecht, die Anzahl der hessischen Lehrkräfte (inklusive der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der Schulleitungsmitglieder/-innen) und die Anzahl der Schulleiter/-innen oder Stellvertreter/-innen. Zudem sollte das eingesetzte Evaluationsinstrument genannt werden. Sollte eine Veranstaltung ausgefallen sein, soll dieses in der Auswertungsmaske der Veranstaltung entsprechend ersichtlich gemacht werden (LSA 2014b).

4.3.1 Ergebnisse der quantitativen Auswertung der einzelnen Workshops

Charakterisierung der Befragten

Insgesamt haben an beiden Workshops 29 Lehrkräfte¹³ aus Hessen teilgenommen. Bemerkenswert ist ein ausgeglichenes *Geschlechterverhältnis* von 14 weiblichen und 14 männlichen Teilnehmer/-innen (1 Enthaltung). Die *Altersstruktur* der Befragten konzentrierte sich mit 46% auf die 30- bis 39-jährigen Lehrkräfte (siehe Abb. 5). 21% waren in einem Alter zwischen 40 und 49 Jahren, 18% zwischen 50 und 59 Jahren, 11% zwischen 60 und 65 Jahren und 4% sind unter 30 Jahre alt.

¹² <https://akkreditierung.hessen.de/106> (05.05.2014)

¹³ Der erste Workshop am 09.04.2014 wurde von 21 Lehrkräften besucht und der zweite Workshop, der spontan als Zusatztermin am 30.04.2014 stattfand, hatte acht Teilnehmer/-innen.

Angaben zur Altersstruktur der Teilnehmer/-innen der beiden GeBo-Workshops

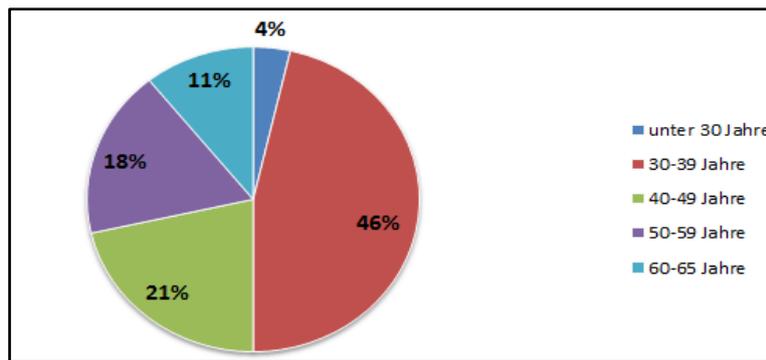


Abb. 5: Darstellung der Altersstruktur der Befragten (projektinterne Darstellung)

Auf die Frage nach der *Dauer der Berufstätigkeit* antworteten 10%, dass sie weniger als vier Jahre als Lehrkraft tätig waren, 45% waren vier bis neun Jahre, 31% waren zehn bis 19 Jahre und 14% waren über 20 Jahre als Lehrkraft tätig. So befanden sich 76% aller Befragten zum Zeitpunkt der Durchführung der Workshops schon mindestens vier Jahre im Berufsleben. 82% aller Teilnehmer/-innen gaben zudem bei der Frage nach der *Beschäftigungsart* an, vollzeitbeschäftigt zu sein. 10% bzw. drei Lehrkräfte, von denen zwei weiblichen Geschlechts sind, gaben an, lediglich einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. 7% der Befragten enthielten sich. Abb. 6 zeigt die *Tätigkeitsbereiche* auf, in denen die Befragten nach eigenen Angaben arbeiten. Die meisten (40%) arbeiteten zum Befragungszeitpunkt in kooperativen Gesamtschulen. Es folgten mit jeweils 12% die beruflichen Schulen, die Förderschulen sowie die Hauptschulen. Unter 10% gaben an, in einem Gymnasium, einer Realschule, einer Schule für Erwachsene, einer integrierten Gesamtschule oder der Lehrer-, -fort- und -weiterbildung beschäftigt zu sein.

Angaben zum Tätigkeitsbereich der Lehrkräfte der beiden GeBo-Workshops

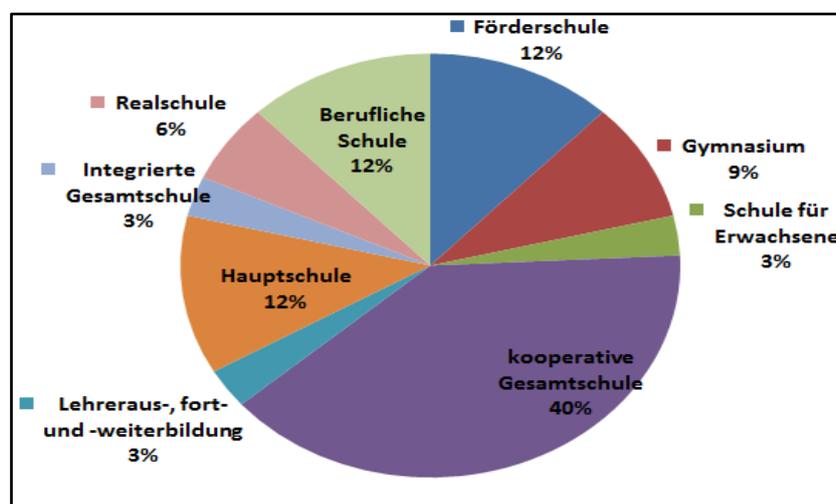


Abb. 6: Veranschaulichung der Tätigkeitsbereiche der Befragten (projektinterne Darstellung)

Auf die Frage, welche besonderen *Funktionen* sie in der Schule wahrnehmen, antworteten 31% sie seien Inhaber/-in einer Funktionsstelle (außer Fachbereichsleiter/-in), 28% bezeichneten sich als Lehrkraft in einer Steuer- oder Planungsgruppe, 21% machten keine Angabe, 17% waren zum Befragungszeitraum Fachbereichsleiter/-in oder Fachbereichssprecher/-in und 3% der Befragten waren Schulleiter/-in bzw. stellvertretende/r Schulleiter/-in. Das Ergebnis zeigt, dass sich Lehrkräfte in höheren Funktionen für die Thematik und für Fortbildung interessieren.

Die *Fächer*, die die Lehrkräfte zum Erhebungszeitraum unterrichteten, sind in Abb. 7 dargestellt.

Angaben zur Fächerverteilung der Teilnehmer/-innen der beiden GeBo-Workshops

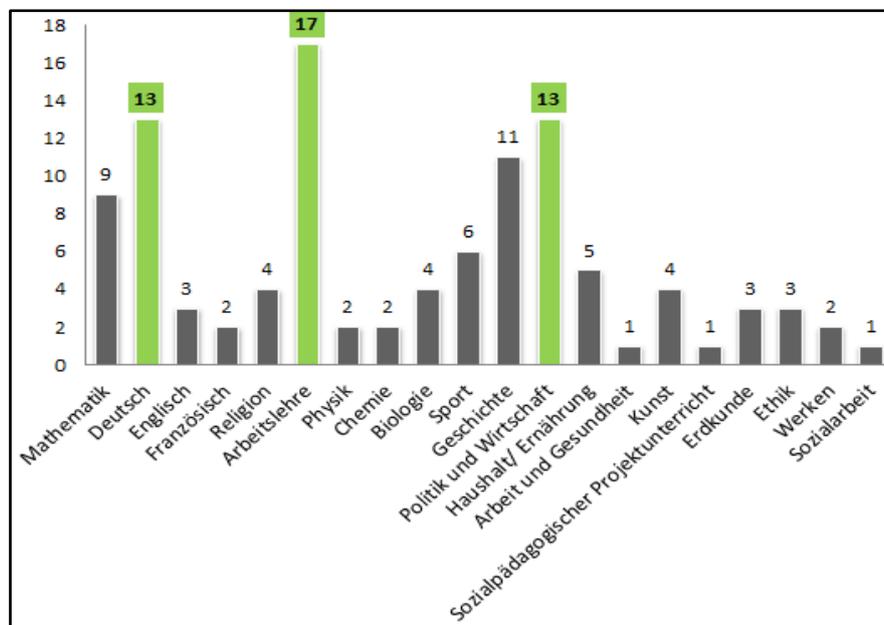


Abb. 7: Darstellung der Fächerverteilung der Befragten (projektinterne Darstellung)

59% gaben bei der Möglichkeit einer Mehrfachnennung an, Arbeitslehre zu unterrichten und jeweils 45% unterrichteten Deutsch und/ oder Politik und Wirtschaft. Weitere häufig genannte Fächer waren Geschichte (38%) und Mathematik (31%).

Im Hinblick auf die Hinderungsgründe für die FB-Teilnahme konnten die weiblichen Befragten mit Kindern zu 50% nicht an allen bisherigen LFB teilnehmen, 13% von ihnen gaben an, dass sie die Gelegenheit hatten, FB besuchen zu können. Im Gegensatz dazu sind es bei männlichen Befragten mit Kindern 50%, die an allen bisherigen FB teilnehmen konnten und nur 8%, die verhindert waren. Auf die Frage nach dem Interesse an dem weiteren Verlauf der Fortbildung im Blended Learning-Format gaben 76% der Befragten an, dass sie dem eher (52%) bis ganz genau (24%) zustimmen würden. 17% der Teilnehmer/-innen stimmten dieser

Aussage eher nicht zu. Das Verhältnis der Geschlechter ist bezogen auf das Fortbildungsinteresse als ausgeglichen zu beschreiben.

Die Tabellen sowie weitere Diagramme zur Auswertung der soziodemographischen Daten befinden sich im Anhang-Ordner.

Ergebnisse des ersten Workshops am 09.04.2014

Erwartungen an den ersten Workshop

Zu Beginn des ersten Workshops sollten alle Teilnehmer/-innen ihre Erwartungen an den Workshop auf Metaplankarten schreiben. Die Ergebnisse wurden im Anschluss auf einer Pinnwand zusammengeführt, die im Anhang-Ordner zu sehen ist. Die teilnehmenden Lehrkräfte wünschten sich vor allem mehr Anregungen, Ideen, Impulse und Input für ihre schulische Praxis. Dabei bezogen sie sich einerseits auf die allgemeine Unterrichtspraxis und andererseits auf speziellere Aspekte (wie Konzeptideen, Materialien, die Motivation von Schüler/-innen, Berufsberatung). Weiterhin wurde von einer Lehrkraft das Kennenlernen von E-Learning hervorgehoben. Eine andere Lehrperson erwartete einen Schwerpunkt in der Verbesserung der Schulentwicklung und Schulgestaltung.

Rückmeldungen zum GeBo Workshop am 09.04.2014

Die Rückmeldungen der Lehrkräfte zum GeBo-Workshop am 09.04.2014 fielen unterschiedlich aus (s. Anhang-Ordner - Die Ergebnisse belaufen sich in einem Bewertungsrahmen des Mittelwerts (MW) 2,79 bis 3,81¹⁴). Hervorgehoben wurden die fachliche Kompetenz der Referentinnen (MW = 3,81), die Angemessenheit von äußeren Bedingungen (MW = 3,76) sowie die Anregung der Teilnehmer/-innen zu einer aktiven Mitarbeit (MW = 3,71). Vergleichsweise weniger gut bewertet wurden die Zufriedenheit mit den Ergebnissen (MW = 2,79), die Annahme, das Neues erfahren wird (MW = 2,80) sowie die Nutzbarkeit der Ergebnisse für die weitere Praxis.

Ergebnisse des zweiten Workshops am 30.04.2014

Erwartungen an den zweiten Workshop

Auch im zweiten Workshop wurden von allen Teilnehmer/-innen zunächst ihre Erwartungen an die Veranstaltung auf Metaplankarten geschrieben. Die Ergebnisse wurden im Anschluss auf einer Pinnwand zusammengeführt, die im Anhang-Ordner zu sehen ist.

¹⁴ Die Befragten hatten die Möglichkeit, in einer Rating-Skala von „stimmt gar nicht = 1 bis stimmt ganz genau = 5“ den Workshop zu bewerten.

Die teilnehmenden Lehrkräfte hoben in ihren Erwartungen vor allem einen Erfahrungsaustausch zur Thematik sowie das Kennenlernen vielseitiger Ideen und Methoden zum Berufswahlunterricht hervor.

Rückmeldungen zum GeBo Workshop am 30.04.2014

Diese Rückmeldungen des Workshops am 30.04.2014 fielen ähnlich wie beim ersten Workshop aus (s. Anhang-Ordner - Die Ergebnisse befinden sich in einem Bewertungsrahmen von dem MW 3,25 bis 4,00). Hervorgehoben wurden die fachliche Kompetenz der Referentinnen (MW = 4,00), die Angemessenheit der Arbeitsaufträge zum Thema (MW = 3,88) sowie die Anregung der Teilnehmer/-innen zu einer aktiven Mitarbeit (MW = 3,88). Weniger gut bewertet wurde die Nutzbarkeit der Ergebnisse für die weitere Praxis (MW = 3,25), die Annahme, das Neues erfahren wird (MW = 3,38) und die Zufriedenheit mit den Ergebnissen (MW = 3,50) sowie das Interesse an dem weiteren Verlauf der FB im Blended Learning-Format (MW = 3,50).

4.3.2 Ergebnisse der qualitativen Auswertung beider Workshops

Für die Auswertung der offenen Fragen wurden mit der qualitativen Inhaltsanalyse zunächst zwei Kodierungslisten (s. Anhang-Ordner) mit Ober- und Unterkategorien gebildet, mit deren Hilfe bestimmte inhaltliche Aspekte aus den Antworten der offenen Fragen herausgefiltert wurden. Im Vordergrund standen dabei einerseits die Erfassung von häufig genannten Aspekten, andererseits die Aufnahme von Abweichungen oder Besonderheiten in den Antworten. Die Analyse mithilfe der qualitativen Forschung hatte das Ziel, die Wirklichkeit anhand der subjektiven Sichtweise der Befragten darzustellen. Durch diese Auswertungsmethode ließen sich daher besonders gut individuelle Einstellungen zur LFB ableiten, wodurch u.a. persönliche Bedeutungsinhalte veranschaulicht werden konnten. Nach der Bearbeitung des Datenmaterials mit Hilfe des Kategoriensystems und der Kodierungslisten (s. Anhang-Ordner), wurde das Textmaterial pro Kategorie bzw. Unterkategorie für die Ergebnisdarstellung inhaltlich zusammengefasst (vgl. Mayring 2010, S. 98 f.).

Im weiteren Verlauf der Ergebnisdarstellung sollen die Inhalte der Kategorien beschrieben werden. Konkrete Zitate, die von den Befragten übernommen wurden, werden dabei kursiv dargestellt.

Das Kategoriensystem für die Auswertung des GeBo-Fortbildungskonzepts besteht aus den folgenden sechs Oberkategorien, die sich an den Fragestellungen des Fragebogens orientieren: *Motivation der Teilnahme, Information über die GeBo-Fortbildung, Positive Anmerkungen zum bisherigen Verlauf, Negative Anmerkungen zum bisherigen Verlauf, Erwartungen, Wünsche und Rückmeldungen im Hinblick auf die GeBo-Fortbildung.*

1 Motivation der Teilnahme

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der GeBo-Fortbildung gaben vielfältige Gründe hinsichtlich ihrer Motivation zur Teilnahme an der JLU Gießen an. Der meist genannte Grund stellte das hohe Interesse an der Thematik der gendersensiblen Berufsorientierung dar. Viele Lehrkräfte wollten mehr praktische und methodische Hinweise erfahren, neue Materialien kennenlernen, ihre Beratungskompetenz erhöhen sowie Ideen und Anregungen für Berufsorientierungskonzepte und/ oder einen theoretischen Input bekommen. So schrieb eine Lehrkraft: *„Ich möchte praktische Tipps für meinen Berufsorientierungs-Unterricht erfahren und Ideen sammeln, wie man gendersensible Berufsorientierung in der Schule besser implementieren kann.“*. Eine andere Lehrkraft teilte mit, dass sie sich Anregungen für die praktische Arbeit in der Schule erhofft, da sie der Meinung ist, dass der Genderaspekt in der Schule noch nicht ausreichend beachtet und umgesetzt wird. Berufsorientierung muss auf einem aktuelleren Stand agieren, forderte eine andere Lehrkraft. Wichtig scheint den Lehrkräften der Erfahrungsaustausch zu sein. Sie erhofften sich vor allem *„einen Austausch mit Kolleg/-innen zum Thema“*. Zusätzlich war vielen Lehrkräften ein umfassender Erkenntnisgewinn wichtig. Sie erwarteten einen allgemeinen Zuwachs an neuen Impulsen, Erkenntnissen, Praxiserfahrungen und anderen Kompetenzen. Eher selten genannte Motivationsgründe waren das entwickelte Interesse am E-Learning oder einen Beitrag zur Schulentwicklung liefern zu wollen.

2 Information über die GeBo-Fortbildung

Die Frage, wie die Lehrkräfte von der FB erfahren haben, wurde von vielen ähnlich beantwortet. 66% der Befragten teilten mit, dass sie in schriftlicher Form über die Veranstaltung erfahren haben. Dies erfolgte in den meisten Fällen über den Veranstaltungsflyer¹⁵, der die Lehrkräfte entweder mit der Schulpost bzw. Post für Lehrkräfte oder in digitaler Form per E-Mail erreicht hat. Im Gegensatz dazu, gaben 31% an, dass sie durch mündliche Gespräche mit Kolleg/-innen, Fortbildungsbeauftragten, Abteilungsleiter/-innen, Fachbereichsleiter/-innen oder durch eine Fachkonferenz in der Schule auf die GeBo-FB aufmerksam gemacht wurden.

¹⁵ Der Veranstaltungsflyer wurde mit einem Anschreiben ca. einen Monat vor der Durchführung an alle Schulen in Hessen versendet. Sowohl das Anschreiben als auch der Flyer können im Anhang-Ordner (unter A 6.2.2 und 6.6) eingesehen werden.

3 Positive Anmerkungen zum bisherigen Verlauf

In der Kategorie der bisherigen positiven Eindrücke zur GeBo-FB wurden sehr unterschiedliche Gesichtspunkte genannt. Viele Lehrkräfte schätzten den gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Die Lehrkräfte schrieben von einer sehr gelungenen Balance zwischen einem praktischen und theoretischen Input und betonten, dass sie die Diskussionsanteile als angemessen empfanden. Des Weiteren haben ihnen in diesem Zusammenhang der hohe Praxisbezug, die Gruppenarbeitsphase bzw. die Zusammenarbeit in der Gruppe, die aktuell besprochenen Unterrichtsbeispiele sowie die statistischen Informationen zur gendersensiblen Berufsorientierung gut gefallen. Auch die *„Einbettung von Unterrichtsbeispielen in den fachlich-wissenschaftlichen Kontext“* wurde unter den positiven Aspekten genannt. Mehrere Befragte betonten auch, dass sie die Arbeitsatmosphäre innerhalb des Workshops als sehr angenehm und konstruktiv empfunden haben. Zudem hoben einige Lehrkräfte hervor, dass ihnen die Moderation bzw. die Workshop-Leitung gut gefallen hat und einen sehr kompetenten Eindruck auf sie vermittelte. Der Workshop wirkte auf viele Lehrkräfte sehr strukturiert sowie gut vorbereitet und gestaltet. Anderen Lehrkräften haben die Materialien gut gefallen, die einerseits in Form einer Materialsammlung zur Einsicht und andererseits über die Plattform StudIP (s. Kap. 2.4.2) zugänglich gemacht wurden. Erwähnt wurde auch die Literatur- und Linkliste mit praktischen Tipps für Unterrichtsmaterialien, die innerhalb der Workshops an die Lehrkräfte verteilt wurde. Auch das E-Learning-Angebot wurde von einigen Befragten erwähnt. So erläuterte eine Lehrperson: *„[Der] Versuch der Nutzung neuer technischer Möglichkeiten und [der] Zugang zu zusätzlichen Angeboten über StudIP [ist mir positiv aufgefallen].“*

4 Negative Anmerkungen zum bisherigen Verlauf

In der Kategorie der bisherigen negativen Eindrücke zur GeBo-FB wurden im ersten Workshop andere Aspekte als im zweiten Workshop genannt. Die Befragten am 09.04.2014 merkten z.B. an, dass ihnen die Gruppe zu groß war. Dadurch kam einer Lehrperson die Vorstellungsrunde sehr langatmig vor. *„Die Veranstaltung hätte insgesamt etwas kompakter sein können.“*, erläuterte ein/e andere/r Teilnehmer/-in. Während einigen Personen die Diskussionsanteile gut gefallen haben (s. positive Anmerkungen zum bisherigen Verlauf), teilten Teilnehmer/-innen aus dem ersten Workshop mit, dass sie die Diskussionen als zu umfangreich empfunden haben. Gleiches gilt für die Einstiegsphase bzw. für den theoretischen Input am Vormittag. Zudem teilten einige Befragte mit, dass sie sich noch mehr neue, greifbare Inhalte, praktisch Umsetzbares sowie konkretere Unterrichtsideen gewünscht hätten. Neben der Vor-

stellung von Lerneinheiten zu einzelnen Stunden, wäre auch eine komplette Unterrichtsreihe bzw. ein Unterrichtskonzept für gendersensible Berufsorientierung von großem Interesse gewesen, schrieb eine weitere Lehrkraft. Eine andere Lehrperson gab an, dass ihre Erwartungen bzw. ihre eigene Schwerpunktsetzungen leider nicht erfüllt worden seien. Die Befragten aus dem zweiten Workshop am 30.04.2014, an dem acht Lehrkräfte teilnahmen, schilderten kaum negative Eindrücke. Zwei Lehrkräfte hielten fest, dass ihnen die E-Learning-Phase bzw. die Prüfung der Unterrichtsvorschläge etwas zu lang dauerte und eine andere Lehrkraft empfand den Umgang und die Möglichkeiten mit der Lernplattform StudIP als schwierig.

5 Erwartungen, Wünsche und Rückmeldungen im Hinblick auf die GeBo-Fortbildung

In dieser Kategorie hatten die Befragten die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge und Wünsche jeglicher Art im Hinblick auf den weiteren Fortbildungsverlauf zu äußern. Während einige Lehrkräfte zum Zeitpunkt der Befragung noch keine und nur wenige Angaben zum weiteren Verlauf machten, beantworteten andere die Frage mit konkreten Vorstellungen. Die meisten Befragten gaben an, dass sie sich für den weiteren Verlauf hauptsächlich mehr methodische und praktische Anregungen sowie Materialien wünschen. Die Praxisanteile des Workshops sollten noch mehr in den Vordergrund gerückt werden. Es wurden auch stärker differenziertere Methoden wie bspw. mit einer Schul- oder Jahrgangsortientierung gewünscht (z.B. speziellere Angebote für das Gymnasium). Ein Großteil der Befragten erhoffte sich einen zweiten Präsenztermin, mit neuen Unterrichtseinheiten und Materialien, mehr Gruppenarbeitsphasen, einen effektiven gegenseitigen Austausch sowie eine evtl. gemeinsame Entwicklung von Unterricht. Eine „konkrete inhaltliche Vorstellung des 2. Präsenztermins“ wurde weiterhin befürwortet. Eine andere Lehrkraft merkte zudem an, dass eine „Einbettung des Themas in das Berufsorientierungs-Curriculum“ angemessen sei und ein/e weitere/r Befragte/r schrieb: „Weiter mit der abwechslungsreichen, aufregenden Zusammenarbeit in der angenehmen Atmosphäre!“.

Antworten zur allgemeinen Einstellung gegenüber Fortbildungen

Das Kategoriensystem für die Auswertung der allgemeinen Einstellung der Befragten gegenüber FB besteht aus den folgenden fünf Oberkategorien, die sich, wie auch bei den Antworten zum GeBo-Fortbildungskonzept, an den Fragestellungen des Fragebogens orientieren. Sie werden bezeichnet als: *Anzahl der Fortbildungsbesuche in den letzten drei Jahren, Hinderungsgründe für die Teilnahme an Fortbildungen, Wunschthemen für Fortbildungen, Einschätzungen zur Ergänzung des Fortbildungsangebots durch Online-Module und mögliche persönliche Schwierigkeiten und Hürden bei der Bearbeitung von Online-Modulen.*

1 Anzahl der Fortbildungsbesuche in den letzten drei Jahren

In dieser Kategorie gaben die teilnehmenden Lehrkräfte an, wie viele FB sie innerhalb der letzten drei Jahre besucht haben. 38% der Lehrkräfte erläuterten, dass sie seit dem Jahr 2010 bis zu zehn FB besucht haben und 55% der Lehrpersonen führten an, bereits an mehr als zehn Veranstaltungen teilgenommen zu haben. Innerhalb dieser 55% der Befragten erwähnten 25% der Teilnehmer/-innen, dass sie seit 2010 sogar zwischen 20 und 25 Fortbildungsveranstaltungen besucht haben. 7% der Befragten notierten, dass es viele FB seien, an denen sie teilgenommen haben. Diese Angaben konnten nicht zugeordnet werden, da sie nicht hinreichend aussagekräftig sind.

2 Hinderungsgründe für die Teilnahme an Fortbildungen

Diese Kategorie erfasst, ob die Befragten an allen bisherigen FB, die sie interessierten, teilnehmen konnten oder warum sie evtl. an einer Teilnahme gehindert wurden. Dafür erfolgte eine Unterteilung in drei weitere Unterkategorien: *individuelle Hinderungsgründe*, *schulinterne Hinderungsgründe* sowie *schulexterne Hinderungsgründe*. Die Frage, ob die teilnehmenden Lehrkräfte bisher an allen sie interessierenden FB teilnehmen konnten, beantworteten 59% mit „Ja“ und 41% mit „Nein“. 67% der Personen, die diese Frage verneinten, waren weiblich und 33% männlich. Ob und wie diese Antwort mit familiären Hinderungsgründen zusammenhängen könnte, wird in der Charakterisierung der Befragten genauer aufgeführt. Die 41% der Befragten, die nicht an allen bisherigen FB teilnehmen konnten, nannten in ihren Antworten sowohl individuelle als auch schulinterne und -externe Hinderungsgründe. Zum Teil tauchten in Antworten auch Aussagen aus mehr als nur einer der Kategorien auf. Als individuelle Barrieren führten sie an, dass vor allem zeitliche Limitierungen durch die Betreuung eines Kindes oder andere familiäre Hintergründe und Verpflichtungen zu einer Nicht-Teilnahme geführt haben. Schulinterne Gründe sind in erster Linie personelle Engpässe, die sich darin äußern, dass kein Unterricht ausfallen darf, Lehrkräfte zu hohe Anwesenheitszeiten in der Schule haben und FB und schulische Verpflichtungen nicht vereinbar sind. Schulexterne Barrieren wurden seltener genannt. Zwei der Befragten wurden an einer Teilnahme gehindert, weil der Kurs bereits überbucht war. Eine Person erläuterte, dass Fortbildungsveranstaltungen häufig eine zu große räumliche Entfernung vom Wohnort aufweisen.

3 Wunscht Themen für Fortbildungen

In dieser Kategorie werden Themen zusammengefasst, die sich Lehrkräfte Themen für eine zukünftige LFB wünschen. Bei der Analyse der Textpassagen wurde dabei unverkennbar, dass drei verschiedene Tendenzen bestehen. So gibt es Lehrkräfte, die entweder eine konkrete

Vorstellung über eine andere Thematik als die der gendersensiblen Berufsorientierung haben, sich eine Weiterführung dieser Thematik wünschen oder keine Angaben zu dieser Fragen machen können. 48% der Befragten hielten fest, an einer Weiterführung der Thematik der gendersensiblen Berufsorientierung interessiert zu sein. Die Vorschläge dazu fielen u.a. wie folgt aus: *„Erstellung eines konkreten Berufsorientierungs-Konzepts in der Schule“*, *„Portfolioarbeit in der Berufsorientierung“*, *„Berufsorientierung und Elternarbeit“*, *„Berufsorientierung (Allg.)“*, *„ggf. weitere Übungen und Diskussion“*, *„Aktivierung/ Motivation von Jugendlichen zur aktiven Teilnahme an der Erarbeitung von Berufswünschen“* sowie *„Berufsorientierung im Hauptschulbereich“*. Andere Themen, die neben der gendersensiblen Berufsorientierung genannt wurden, sind *„neurobiologische Erkenntnisse/ Umsetzung Lernen in der Schule“*, *„Chemie- und Physikdidaktik und -übungen/ -versuche“*, *„Stressbewältigung“*, *„Inklusion“*, *„Yoga in der Schule“*, *„Unterrichtsentwicklung“* oder die Aussage *„wichtig wäre ggf. eine Fortbildung zur Nutzung von neuen Techniken im Unterricht (Smartboard etc.): thematisch: Präventionsmaßnahmen gegen (sexuelle) Gewalt und Missbrauch“*. 31% der Teilnehmer/-innen machten in dieser Kategorie keine Angaben oder erläuterten, dass sie keine expliziten Wunschthemen nennen können.

4 Einschätzungen zur Ergänzung des Fortbildungsangebots durch Online-Module

Dieser Kategorie geht die Frage voraus: *„Wie schätzen Sie eine Ergänzung des Fortbildungsangebots durch Online-Module (wie z.B. E-Learning) ein?“* Die Antworten auf die Frage ließen sich in drei Unterkategorien einteilen: *positive, negative* und *unsichere Einschätzungen*.

76% aller Befragten äußerten positive Empfindungen gegenüber Online-Modulen. Sie schrieben: *„sehr gut, weil entlastend für den Verlauf“*, *„sehr gut, ermöglicht individuellen Lernzugang“*, *„gut für alle mit hoher Selbstdisziplin“*, *„Ich finde das sehr gut. Man hat die Möglichkeit der flexiblen Recherche und des Datenaustauschs.“*, *„gute Ergänzung“*, *„(...) auf jeden Fall eine Erweiterung“*, *„sinnvoll, vieles geht verloren, wenn man nicht am Ball bleibt“* oder *„gut wegen der Flexibilität und Materialfülle.“* Für einige wurde der Ansatz zwar als sinnvoll bewertet, jedoch sind daran verschiedene Bedingungen geknüpft. So führte eine teilnehmende Lehrperson an: *„brauchbar, wenn 1. dem Online-Modul eine Sitzung vorausgeht, 2. das Online-Modul gut und sinnvoll strukturiert ist und 3. ein weiteres Treffen/ Austausch stattfindet“*. Ein/e andere Befragte/r notierte: *„positiv, wenn der Austausch funktioniert (es auch Input von anderen gibt)“*. Unsichere Einschätzungen wurden von 21% der Befragten gemacht. Sie führten entweder keine Antwort auf oder schrieben *„wird sich zeigen“*. Ob E-Learning als Ergänzung sinnvoll eingestuft werden kann, wussten sie noch nicht. Geringes

Potential in Online-Modulen sahen 3%. So merkte eine Lehrkraft an, dass sie E-Learning nicht gerne betreibe und dass sie dem daher keinen Zusatznutzen zuordnen könne.

5 Mögliche persönliche Schwierigkeiten und Hürden bei der Bearbeitung von Online-Modulen

In dieser Oberkategorie sollten Vermutungen der Lehrkräfte zu persönlichen Schwierigkeiten bei der Bearbeitung von Online-Modulen aufgeführt werden. 35% der Befragten machten bei dieser Frage keine Angabe oder erklärten, dass dies noch nicht absehbar sei. Eine Lehrperson äußerte: *„muss ich noch reflektieren“*. Die anderen 65% brachten sehr unterschiedliche Faktoren hervor, die zu Problemen führen könnten. Am zahlreichsten wurde dabei der damit vermutete Zeitaufwand erwähnt. Weitere häufig genannte Faktoren waren der fehlende direkte Erfahrungsaustausch sowie eine evtl. fehlende Motivation zur Bearbeitung von Online-Modulen. Eine Lehrkraft antwortete in diesem Zusammenhang: *„Wenn man einen ausgefüllten privaten und beruflichen Tag hatte, fällt es manchmal schwer, sich zusätzlich am Abend zu motivieren. Das weiß man aber, bevor man sich anmeldet 😊“*. Andere Zweifel der Befragten waren das Vergessen des Passworts, fehlendes Feedback, keine gute Mitarbeit der Teilnehmer/-innen, keine persönliche Betreuung sowie eine evtl. unübersichtliche Navigation.

5 Zusammenfassende Bewertung

Vor dem Hintergrund der wachsenden Anforderungen an Qualität und Professionalisierung der Lehrerbildung werden die dargelegten Ergebnisse mit Blick auf die zwei wesentlichen Leitideen des Projekts – Entwicklung neuer Fortbildungsformate an Hochschulen zur Institutionalisierung des lebenslangen Lernens sowie die inhaltliche Erweiterung der Lehrerbildung durch die Thematik der gendersensiblen Berufsorientierung – anhand ausgewählter Aspekte diskutiert.

Die *soziodemographischen und fachbezogenen Angaben* (s. Kap. 4.3.1) zeigen, dass bei den 29 Lehrkräften aus Hessen, die letztendlich einen der beiden GeBo-Workshops besucht haben, keine auffälligen geschlechtsbezogenen Unterschiede erkennbar sind. Es fühlten sich demzufolge mit der Thematik und dem Fortbildungskonzept von GeBo Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen. Gleichwohl sind einige andere Merkmale der Teilnehmer/-innenstruktur hervorzuheben. Der Großteil der Teilnehmer/-innen war zum Befragungszeitraum in einem Alter zwischen 30 und 39 Jahren, seit mindestens vier Jahren als Lehrkraft in ihrem Beruf tätig und vollzeitbeschäftigt. Daraus lässt sich erschließen, dass Lehrpersonen, die sich noch in ersten Berufsjahren befinden, kaum erreicht werden konnten, obwohl das IQ (2011, S. 5) oder das HLBG (§ 63) hervorhebt, dass gerade diese Zielgruppe mehr Unterstützung durch LFB benötigt. Denn die ersten Berufsjahre gelten als entscheidende Phase, um berufliche Kompetenzen in LFB aufzubauen. Weiterhin wird in der Charakterisierung der Befragten deutlich, dass auffällig viele Lehrkräfte von einer kooperativen Gesamtschule kommen und vor allem die Fächer Arbeitslehre, Deutsch und Politik und Wirtschaft unterrichten. Da die kooperative Gesamtschule den Hauptschul-, Realschul- und Gymnasialzweig vereint, lässt sich vermuten, dass die Thematik in verschiedenen Schulformen Relevanz besitzt.

Die *Rückmeldungen der beiden GeBo-Workshops* bestätigen, dass der erste Präsenztermin bei allen teilnehmenden Lehrkräften gut angekommen ist. Die MW der Rückmeldungen liegen in beiden Veranstaltungen alle in einem guten bis sehr guten Bereich von 2,79 bis 4,00¹⁶. In beiden Workshops hat die fachliche Kompetenz der Referentinnen von allen positiv formulierten Items am besten abgeschnitten. Damit wird die Fortbildnerin den Ansprüchen und Erwartungen der Lehrkräfte gerecht und scheint angemessen geschult und geeignet zu sein, um diese FB durchführen zu können. Die Rückmeldungen lassen darauf schließen, dass die Refe-

¹⁶ Die Befragten hatten die Möglichkeit, in einer Rating-Skala von „stimmt gar nicht = 1 bis stimmt ganz genau = 5“ positiv formulierte Aussagen bezüglich des Workshops zu bewerten.

rentin den Anforderungen gerecht wird. Auch gaben auffallend viele Befragte beider Workshops an, dass sie zu einer aktiven Mitarbeit in der Veranstaltung angeregt wurden. Sie konnten demnach anscheinend gut in den Lernprozess eingebunden werden. Daran kann festgemacht werden, dass die FB dem Kriterium, ein intensiviertes Ausmaß an aktivem Lernen zu erzielen, annähernd gerecht wurde.

Die Items mit den vergleichsweise weniger guten Bewertungen sind auch in beiden Workshops identisch. So waren einige der teilnehmenden Lehrkräfte nicht mit den erzielten Ergebnissen des Workshops zufrieden oder gaben an, dass diese so nicht in der Praxis nutzbar sind. An dieser Stelle scheinen die Lehrkräfte nicht die gleichen Erwartungen und Vorstellungen wie die Fortbildnerinnen zu haben. Auch einige Antworten auf offene Fragen legen die Vermutung nahe, dass es dem GeBo-Konzept an Praxisnähe fehlt. Die Lehrkräfte erwarteten konkrete Konzepte, an denen sie wenig verändern und anpassen müssen, um sie letztendlich direkt im Unterricht verwenden zu können. Neben dem großen Interesse an der Thematik steht also der Erkenntnisgewinn für die berufliche Praxis im Vordergrund.

Auch die Aussage, dass in der Veranstaltung viel Neues erfahren wurde, konnte nicht von allen bestätigt werden. Die Lehrkräfte schienen zum Teil schon ein ausgeprägtes Hintergrundwissen zur Thematik der gendersensiblen Berufsorientierung zu haben. Die Angabe lässt sich allerdings auch positiv deuten, da eine wirksame LFB auch an den Wissensbeständen der Lehrpersonen anknüpfen soll. So kann es als jeweilige persönliche Bestätigung eingeschätzt werden, dass bereits Informationen zu der Thematik bekannt sind.

Im Vergleich der beiden Veranstaltungen zeigt sich, dass der zweite Workshop am 30.04.2014 besser bei den Teilnehmer/-innen angekommen ist als der erste Workshop. Diese Feststellung könnte zum einen darauf beruhen, dass die Teilnehmer/-innenzahlen (1. Workshop: 21 Lehrkräfte/ 2. Workshop: acht Lehrkräfte) unterschiedlich waren und beim ersten Workshop die optimale Teilnehmer/-innenzahl deutlich überschritten war. Zum anderen könnten äußere Bedingungen die Bewertung beeinflusst haben, da die beiden Workshops in verschiedenen Gebäuden der JLU Gießen stattfanden. Ein weiterer Einflussfaktor kann auf eine „formative Evaluation“ zurückzuführen sein. Denn im zweiten Workshop konnten Probleme und weniger günstige Abläufe des ersten Workshops optimiert werden.

Weiterhin gaben drei Viertel der Befragten an, an einem weiteren Verlauf der FB im Blended Learning-Format interessiert zu sein, was darauf hindeutet, dass neben der Thematik auch das neue Fortbildungsformat einen guten Anklang gefunden hat und die Rahmenbedingungen des ersten Präsenztermins nicht abgeschreckt haben.

Die *Bewertung des GeBo-Fortbildungskonzepts* der teilnehmenden Lehrer/-innen lässt erkennen, dass neben dem allgemeinen großen Interesse der Lehrkräfte in Hessen an der GeBo-FB auch die Motivation der teilnehmenden Lehrkräfte als hoch einzustufen ist. In den Antworten der Befragten wird ersichtlich, dass sie das Thema für relevant halten und überwiegend der Meinung sind, dass der gendersensiblen Berufsorientierung bisher noch keine ausreichende Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Auf den Metaplankarten, die die Teilnehmer/-innen beider Workshops mit ihren Erwartungen beschrifteten, wurden ähnliche Ergebnisse – aufgeteilt nach den beiden Workshops – ersichtlich. Teilnahmemotivation an einer LFB scheint ein entscheidender Faktor dafür zu sein, Lehrkräfte für Fortbildungsmaßnahmen zu begeistern.

Fast alle Lehrkräfte gaben zudem an, durch den Veranstaltungsflyer auf die GeBo-FB aufmerksam geworden zu sein. Diese Angabe zeigt, dass der Flyer die Zielgruppen entsprechend erreicht und angesprochen hat. Um mehr Einsichten zu gewinnen, müssten jedoch auch die Lehrkräfte in Hessen befragt werden, die nicht an einem der GeBo-Workshops teilgenommen haben. Die Anmerkungen, die die Befragten zu ihren Eindrücken zur GeBo-FB abgeben sollten, decken sich in hohem Maße mit denen der Rückmeldungen zu den GeBo-Workshops. Zusätzlich wurden vor allem die gute Balance zwischen theoretischem und praktischem Input sowie die Einbettung der Inhalte in den fachlich-wissenschaftlichen Kontext hervorgehoben. Viele der genannten Punkte untermauern auch, dass die vorherigen Erwartungen letztendlich dem positiven Feedback des Workshops entsprechen. Somit zeigt sich, dass viele Erwartungen an die Veranstaltung erfüllt wurden.

Die negativen Anmerkungen, die zum gesamten GeBo-Konzept gemacht wurden, sind bei den beiden Präsenzterminen unterschiedlich ausgefallen und werden daher getrennt betrachtet. Denn nicht nur in den geschlossenen Fragen bzw. in den Rückmeldungen zum Workshop, sondern auch in den offenen Antworten, wird unverkennbar, dass die erste Veranstaltung vergleichsweise schlechter als die Zweite angekommen ist. Während in dem zweiten Workshop kaum negative Anmerkungen gemacht wurden, äußerten sich Befragte des ersten Workshops in dieser Kategorie kritischer. Die Vermutung, dass die Gruppengröße von 21 Personen im ersten Workshop nicht angemessen war, lässt sich durch Aussagen bestätigen, dass die Gruppe als zu groß und die Vorstellungsrunde als langatmig oder die Diskussionen als zu umfangreich empfunden wurden.

Erwünscht war ein kontinuierlicher, praxisorientierter Wechsel zwischen Input- und Arbeitsphasen sowie zwischen Erprobungs- und Trainingsphasen. Interessant wäre in diesem Zu-

sammenhang die Auskunft darüber, ob den Befragten die Organisationsebene der universitären LFB bereits vorher bekannt war bzw. ob sie schon öfter universitäre LFB besucht haben. Möglicherweise haben einige Lehrkräfte nicht reflektiert, dass LFB an der Universität wissenschaftsorientierter als schulinterne LFB sind. Eine offene Frage zu dieser Thematik im Fragebogen hätte Aufschluss darüber geben können. Weitere Wünsche und Bedarfe richteten sich auf eine zielgruppenspezifischere Vermittlung von Praxisanteilen wie beispielsweise eine Schul- und Jahrgangsorientierung.

Die *Antworten zur allgemeinen Einstellung gegenüber LFB* vermitteln den Eindruck, dass die Lehrpersonen der GeBo-FB zu den „fortbildungsaktiveren“ Lehrkräften gehörten. Denn über die Hälfte der Teilnehmer/-innen hat in den letzten drei Jahren an mehr als zehn LFB freiwillig teilgenommen, ohne einer bestimmten Verpflichtung nachzugehen.

Gleichwohl gaben 41% aller Lehrer/-innen der GeBo-FB an (davon doppelt so viele Frauen wie Männer), auch schon an einer für sie interessanten LFB-Teilnahme verhindert gewesen zu sein. Sie schilderten Hinderungsgründe, die einen individuellen, schulinternen aber auch schulexternen Ursprung haben. Häufig wurden parallel auftretende Barrieren genannt. Auffällig ist, dass sich die genannten Hinderungsgründe der Lehrer/-innen der GeBo-FB vor allem individuellen und schulinternen Barrieren zuordnen lassen. Dabei scheint auch die familiäre Situation eine dominante Rolle zu spielen. Die Rückmeldungen lassen vermuten, dass Frauen, insbesondere mit Kindern, häufiger an einer FB-Teilnahme gehindert werden als Männer. Schulexterne Gründe scheinen eine geringere Rolle bei einer Nicht-Teilnahme zu spielen. Diese Feststellung könnte dadurch begründet werden, dass die Befragten vorwiegend aus städtischen Einzugsgebieten kommen und einen geeigneten Zugang zu LFB haben. Das entspricht der festgestellten hohen Fortbildungsaktivität.

Die Auswertung ergibt, dass die rechtlichen Regelungen mit der Einführung des Akkreditierungsverfahrens und den Akkreditierungsstandards gut aufgenommen werden, da sie grundlegende Bedingungen zum Gelingen einer LFB sichern. So haben Lehrkräfte z.B. die Gelegenheit, sich im Veranstaltungskatalog des LSA umfassend über LFB-Angebote zu informieren, so dass gezieltere Entscheidungen für oder gegen eine Teilnahme getroffen werden können. Um diese Annahme zu bestätigen, wäre in diesem Zusammenhang eine offene Frage im Fragebogen von Interesse gewesen, die hinterfragt, ob die teilnehmenden Lehrkräfte den Veranstaltungskatalog des LSA kennen und bzw. oder sogar regelmäßig nutzen. Um weitere Erkenntnisse zu gewinnen, könnten aber auch größere Stichproben aus verschiedenen Bundesländern befragt und mit Hessen verglichen werden.

Das rege Antwortverhalten in der Kategorie der Wunschthemen für zukünftige FB verdeutlicht, dass die meisten Lehrkräfte konkrete Vorstellungen davon haben, in welchen thematischen aber auch methodisch-didaktischen Inhaltsdimensionen sie noch Unterstützung erhoffen. Aufschlussreich ist auch das Ergebnis, dass sich knapp die Hälfte aller Befragten eine Fortführung der LFB zur gendersensiblen Berufsorientierung gewünscht hat. Die Relevanz des Themas wird daher erneut gefestigt.

Auch das Fortbildungsformat wurde positiv bewertet. Drei Viertel aller Befragten äußerten positive Einschätzungen gegenüber Online Modulen (wie z.B. E-Learning) in einer LFB. Es wurden viele Vorteile wie der verstärkte individuelle Zugang zu Lerninhalten und die zeitliche Flexibilität mit der Ergänzung von Fortbildungsangeboten durch Online-Module in Verbindung genannt. Jedoch führten einige Befragte auch Bedingungen an, die erfüllt sein müssen, damit das FB-Konzept akzeptiert wird.

Der hohe Stellenwert des persönlichen, direkten Erfahrungsaustauschs scheint wesentlich für die Motivation der Lehrkräfte zu sein. So vermitteln die Antworten den Eindruck, als sei die Teilnahmemotivation stark von einem persönlichen Treffen abhängig. Damit wird die Vorteilhaftigkeit eines Blended Learning-Konzepts (ähnlich wie in Kap. 2.4.3) unterstrichen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die gewonnen Erkenntnisse des GeBo-Projekts in vielfältiger Weise mit der aktuellen Forschungslage zusammentreffen. Über die eigenen Untersuchungsergebnisse hinaus, fließen aus der Analyse bisheriger empirischer Befunde weitere Faktoren für erfolgreiche Fortbildungsmaßnahmen in ein aktuelles Anforderungsprofil mit ein. Dieses ist in Abb. 8 dargestellt. Es lässt sich in organisatorische, inhaltliche und methodisch-didaktische Anforderungen unterteilen. Dabei sind die Grenzen zwischen der Einteilung zum Teil fließend.

Übersicht der aktuellen Anforderungen an erfolgreiche Fortbildungsmaßnahmen

| AKTUELLE ANFORDERUNGEN AN FORTBILDUNGSMAßNAHMEN | |
|---|--|
| Organisatorische Anforderungen: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigung aller Ebenen (Organisation, Wissenschaft, Schule, Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte (in den ersten Berufsjahren) (HLBG § 63; Alttrichter 2010, S. 32) ▪ Orientierung an Qualitätsstandards (DVLfB 2003, S. 17) ▪ Durchführung von mittel- bis langfristigen sequenziellen Fortbildungsangeboten (in eine dezentrale Richtung) (Priebe 2011, S. 72; Fischler 2010, S. 726; IQ 2008, S. 10) ▪ Beachtung der optimalen Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Beermann & Schubach 2013, S. 23) ▪ Kombination verschiedener Fortbildungsformate (Messner, Edelhoff & Bosse 2013, S. 3) → z.B. Blended Learning (Treumann, Ganguin & Arens 2012, S. 58; Reinmann 2011, S. 9) |
| Inhaltliche Anforderungen: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angleichung und Optimierung von Überzeugungen durch ausgiebigen Erfahrungsaustausch (Suckut 2013, S. 57) ▪ Anknüpfung an bestehenden Kognitionen, Konzepten und Wissensbeständen der Lehrkräfte (Lipowsky 2011, S. 403) ▪ Einbindung des Denkens, Lernens, Handelns und Reagierens der Schülerinnen und Schüler (Suckut 2013, S. 54) ▪ Angemessene Vermittlung von Fachwissen (Suckut 2013, S. 47) ▪ Einbezug von aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen (Eder & Kreutz 2013, S. 14 f.; Lipowsky 2011, S. 407) ▪ Fach-, Methoden-, Moderations-, Informations- und kommunikationstechnologische Kompetenz der Fortbildnerinnen und Fortbildner (DVLfB 2012) ▪ Einbindung von differenziellem Feedback und Evaluation (Lipowsky & Rzejak 2012, S. 2 ff.; DVLfB 2012; Haenisch 1988, S. 6) |
| Methodisch-didaktische Anforderungen: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enge Verknüpfung zur Unterrichtspraxis/ „close to the job“ (Eder & Kreutz 2013, S. 14 f.; Lipowsky 2010, S. 52; Müller, Andreitz & Mayr 2010, S. 177) ▪ Wechsel zwischen Input- und Arbeitsphasen sowie zwischen Erprobungs- und Trainingsphasen (Priebe 2011, S. 72) ▪ Intensiviertes Ausmaß an aktivem Lernen (Lipowsky 2011, S. 402) ▪ Einbindung von professionellen Lerngemeinschaften (Messner, Edelhoff & Bosse 2013, S. 3; Gräsel, Fussangel & Parchmann 2006, S. 557 f.) ▪ Motivation zum engagierten Lernen (Suckut 2013, S. 55; Conrad 2012, S. 11; Lipowsky 2011, S. 412) |

Abb. 8: Die aktuellen Anforderungen an erfolgreiche Fortbildungen für Lehrkräfte (projektinterne Darstellung)

6 Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse zeigen insgesamt den hohen Stellenwert und die Aktualität der Thematik, insbesondere für die Zukunft der Hochschulen, da sowohl die Stärkung der Genderkompetenz bei der Berufsorientierung als auch hinsichtlich des lebenslangen Lernens in Form von Fortbildungen in neuen Formaten inhaltlich und formal zur Professionalität der Lehrenden – angehende und ausgebildete Lehrkräfte – beitragen kann.

Budde & Venth (2010) weisen für die Erwachsenenbildung darauf hin, dass trotz Bewegung in der Geschlechterfrage im Bereich von Bildung und Erziehung noch traditionelle Geschlechterkonstruktionen überwiegen und die wissenschaftliche und professionelle Selbstreflexion über das Doing Gender noch wenig ausgeprägt, jedoch im pädagogischen Handeln unbewusst und bewusst immer vorhanden ist. Die Perspektive des lebenslangen Lernens soll es ermöglichen, die unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Lebensphasen an das professionelle pädagogische Handeln zu verdeutlichen. Hieraus lässt sich der besondere Stellenwert der Lehrer(fort-)bildung ableiten, da Lehrkräfte „lebenslang“ Tag für Tag Doing Gender gestalten, deren Konsequenzen insbesondere in der Phase des Übergangs von Schule zum Beruf von folgenreicher Bedeutung sind (Budde & Venth 2010, S. 146 ff; Driesel-Lange 2011; Friese 2012).

Anknüpfend an diese Erkenntnisse lassen sich aus dem vorliegenden Bericht folgende Empfehlungen für Maßnahmen in Anlehnung an in Abb. 8 dargestellten Anforderungen an Fortbildungen für Lehrkräfte ableiten, unterschieden nach inhaltlichen, organisatorisch-systematischen und methodisch-didaktischen Merkmalen.

1. Empfehlungen aus den Projekterkenntnissen zu den inhaltlichen Maßnahmen:

- An Vorkenntnisse zur gendersensiblen Berufsorientierung anknüpfen und die fachdidaktische Aufbereitung der Inhalte, wie z.B. das Thema „neue Berufe/ Berufsfelder“ genderspezifisch umsetzen; Grundlage dafür bietet u. a. das neue Kerncurriculum Arbeitslehre in Hessen (vgl. Friese 2012).
- Angemessene Vermittlung von aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen, z.B. die aktuelle Diskussion zur „Entdramatisierung von Geschlecht/ Gender“, die Diskussion um Intersektionalität sowie die De-Konstruktion von Geschlecht in Arbeit, Beruf, Bildung (vgl. Budde & Venth 2010, S. 147 f.; Schnier 2012, S. 210; Friese 2012, S. 56 f.).
- Aufbereitung der gendersensiblen Berufsorientierung auch in Verbindung mit Elternarbeit/ Elternberatung (Küster 2013; Friese & Küster 2013).

2. Empfehlungen aus den Projekterkenntnissen zu methodisch-didaktischen Maßnahmen:

- Thematik der gendersensiblen Berufsorientierung vor allem für das L2-, L3-Lehramt an kooperativen Gesamtschulen, das L5-Lehramt an Förderschulen sowie das Lehramt an beruflichen Schulen (BBB) mit enger Verknüpfung zur Unterrichtspraxis („close to the job“), z.B. bei geeigneter Fächerkombination (Deutsch, Politik und Wirtschaft, Arbeitslehre, etc.) ausweiten und in Form von Seminaren an der JLU Gießen anbieten.
- Einbindung der Schüler/-innen durch Anknüpfen an Vorwissen, Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen im Sinne vom Umgang mit Heterogenität.
- Vorbereitung der Lehrkräfte auf die Arbeit mit Eltern, Entwicklung von öffentlichen Infoveranstaltungen, Lernortkooperation mit Betrieben.

3. Empfehlungen aus den Projekterkenntnissen zu organisatorisch-systematischen Maßnahmen:

- Nutzung von Projektwochen an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zum Thema: „Gendersensible Berufsorientierung“.
- Projektübergreifende Nutzung und Aktualisierung des „Materialkompass“ und des Leitfadens (s. Kap. 1.3) zur didaktischen Vermittlung im Unterricht, Projekte oder Elternarbeit.
- Prüfung und Einbeziehung der schulischen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen (z.B. Verwaltungsvorschriften als Grundlage für Fort- und Weiterbildungen, z.B. die aktuelle Vorschrift vom HKM 2012 zur Berücksichtigung des Themas (genderspezifische) Berufsorientierung an hessischen allgemeinbildenden Schulen).
- Weiterbildungsangebote zur gendersensiblen Berufsorientierung für Lehrkräfte, differenziert nach Schulform und Stufe, insbesondere für diejenigen an den Schulen, die einen Kooperationsvertrag mit der JLU/ ZfL geschlossen haben.
- Entwicklung von (standardisierten) Evaluationsmethoden zur Wissens- und Reflexionsebene bei den unterschiedlichen Zielgruppen.

Letztendlich konnten nicht nur viele inhaltliche und methodisch-didaktische Herausforderungen an effektive Fortbildungsmaßnahmen in der GeBo-Fortbildung bewältigt werden, auch das Fortbildungsformat des Blended Learning fand bei den Beteiligten eine zufriedenstellende Akzeptanz und wurde als sinnvoll und hilfreich umschrieben. Erwartungen an eine Ergänzung durch Online-Module für den weiteren Fortbildungsverlauf waren in erster Linie mit einer erhöhten zeitlichen Flexibilität sowie einem individuelleren Lernzugang verbunden. Von einem Übergang zum reinen E-Learning wurde jedoch schon in der Evaluation der ersten Prä-

senzphase abgeraten. Dafür wurde die Bedeutung des persönlichen Erfahrungsaustauschs zu stark von den Teilnehmer/-innen in den Vordergrund gerückt. Festzuhalten bleibt, dass die positiven Ergebnisse der Evaluation des GeBo-Workshops dazu ermutigen, die GeBo-Konzeption als Ansatz für zukünftige Fortbildungsmaßnahmen weiterzuführen und zu intensivieren.

Abschließend lässt sich demnach zusammenfassen, dass die Verknüpfung der Themen „Genderkompetenz und gendersensible Berufsorientierung“ und „Fortbildungsformate in Form von Blended Learning für Externe bzw. Ehemalige“ eine besondere Chance bietet, zwei zukünftig bedeutsame Aktions- und Arbeitsgebiete strukturell langfristig in das Entwicklungskonzept JLU Gießen zu verankern.

Literaturverzeichnis

- Altrichter, H. (2010):** Lehrerfortbildung im Kontext von Veränderungen im Schulwesen. In: Müller, F., Eichenberger A., Lüders, M. & Mayr, J. (Hrsg.): Lehrerinnen und Lehrer lernen – Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung. Münster: Waxmann, S. 17-34.
- Beermann, S. & Schubach, M. (2013):** Workshops - vorbereiten, durchführen, nachbereiten. München: Haufe-Verlag.
- Bildung & Begabung (2014):** Landesschulamt und Lehrkräfteakademie (LSA). Online verfügbar unter: <http://www.bildung-und-begabung.de/begabungslotse/laender-special/laender-special-hessen/aus-und-weiterbildung/fort-und-weiterbildung/landesschulamt-und-lehrkraefteakademie-lsa1> (11.05.2014).
- Brand, T. von (2012):** Deutsch unterrichten: Einführung in die Planung, Durchführung und Auswertung in den Sekundarstufen. Seelze: Klett Kallmeyer.
- Brüggemann, T. & Rahn, S. (Hrsg.) (2013):** Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- Budde, J. & Venth, A. (2010):** Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Reihe Perspektive Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Conrad, F. (2012):** Aus meiner Sicht. Rückblick auf die letzten 30 Jahren Fortbildung in Hessen. In: HLZ. Zeitschrift der GEW Hessen für Erziehung, Bildung, Forschung, Heft 11, S. 10-11. Online verfügbar unter: [http://www.gew-hessen.de/index.php?id=296&tx_ttnews\[tt_news\]=5007&tx_ttnews\[backPid\]=761&cHash=c62c6d70a5a73d6998f45baf97e7e877](http://www.gew-hessen.de/index.php?id=296&tx_ttnews[tt_news]=5007&tx_ttnews[backPid]=761&cHash=c62c6d70a5a73d6998f45baf97e7e877) (26.05.2014).
- Deutscher Verein zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung e.V. (DVLfB) (2012):** Faltblatt des DVLfB – Thesen zur Positionsbestimmung. Online verfügbar unter: http://www.lehrerinnenfortbildung.de/cms/index.php/download/cat_view/2-vereinsdokumente (28.05.2014).

Deutscher Verein zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung e.V. (DVLfB)

(2003): Lehrerfortbildung im Wandel. Beiträge zur Standortbestimmung des DVLfB, S. 1-18. Online verfügbar unter:
http://www.lehrerinnenfortbildung.de/cms/index.php/download/cat_view/2-vereinsdokumente (12.05.2014).

Driesel-Lange, K. (2011): Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen. Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl. Berlin.

Eder, A. & Kreuz, M. (2013): Didaktische Anforderungen an die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften im berufsbildenden Bereich – Entwicklungsperspektiven für Hochschulen am Beispiel Niedersachsens. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Heft 4, S. 1-20. Online verfügbar unter:
http://www.bwpat.de/ausgabe24/eder_kreutz_bwpat24.pdf (01.04.2014).

Eisenbraun, V. & Uhl, S. (Hrsg.) (2014): Geschlecht und Vielfalt in Schule und Lehrerbildung. Münster, New York: Waxmann.

Engel, V. (2014): Aktuelle Anforderungen an die Fortbildung für Lehrkräfte – eine empirische Untersuchung am Beispiel des Projekts „GeBo“. Master-Thesis im Studiengang Berufliche und Betriebliche Bildung, eingereicht an der Professur Berufspädagogik/ Arbeitslehre, Justus-Liebig-Universität Gießen, (unveröff.).

Engel, V.; Huppert, A. & Küster, C. (2014): „Gendersensible Berufsorientierung (GeBo)“ – Chancen und Grenzen einer Fortbildung für Lehrkräfte im Blended Learning-Format“. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie der Berufsbildung in Betrieb und Schule. Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung, Heft 142. Paderborn: EUSL-Verlag, (Veröff. in Vorb.).

Fischler, H. (2010): Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung – nach „Bologna“ und PISA. In: Kircher, E., Girwidz, R. & Häußler, P. (Hrsg.): Physikdidaktik. Theorie und Praxis. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 709-734.

Florian, A. (2008): Blended Learning in der Lehrerfortbildung: Evaluation eines onlinegestützten, teambasierten und arbeitsbegleitenden Lehrerfortbildungsangebots im deutschsprachigen Raum. Dissertation. Universität Augsburg. Online verfügbar unter:
<http://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/volltexte/2008/1223> (10.05.2014).

- Friese, M. & Benner, I. (2011):** Neugestaltung des Faches Arbeitslehre. Förderung von Kompetenzentwicklung und Professionalisierung des pädagogischen Personals. In: Bals, T./Hinrichs, H. (Hrsg.): 16. Hochschultage Berufliche Bildung. Paderborn: EUSL-Verlag, S. 34-43.
- Friese, M. & Küster, C. (2013):** Tobias in die Kita und Lena in die Werkstatt?! (ToLe). In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie der Berufsbildung in Betrieb und Schule. Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung, Heft 141. Paderborn: EUSL-Verlag, S. 36-38.
- Friese, M. (2010):** Wandel personenbezogener Dienstleistungsberufe. Arbeitsmarktpolitische Bedarfe und berufspädagogische Ansätze für Qualitäts- und Professionsentwicklung. In: Marzinzik, K., Nauerth, A. & Walkenhorst, U. (Hrsg.): Kompetenz und Kooperation im Gesundheits- und Sozialbereich. Münster. S. 47-66.
- Friese, M. (2012):** Didaktik der Arbeitslehre und Geschlechterforschung. In: Kampshoff, M. & Wiepcke, C. (Hrsg.): Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 55-68.
- Ganz, A. & Reinmann, G. (2007):** Blended Learning in der Lehrerfortbildung - Evaluation einer Fortbildungsinitiative zum Einsatz digitaler Medien im Fachunterricht. In: Unterrichtswissenschaft. Zeitschrift für Lernforschung, Band 35, Heft 2, S. 169-191.
- Gräsel, C., Fussangel, K. & Parchmann, I. (2009):** Lerngemeinschaften in der Lehrerfortbildung. Kooperationserfahrungen und -überzeugungen von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Band 9, Heft 4, S. 545-561.
- Haenisch, H. (1988):** Evaluation in der Lehrerfortbildung. Beispiele und Hilfen zur Evaluation von Fortbildungsmaßnahmen. Nachdruck 1994. Soest: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung.
- Hessisches Kultusministerium (HKM) (2012):** Erlass zur Ausgestaltung der Berufs- und Studienorientierung in Schulen mit den Bildungsgängen Haupt- und Realschule sowie in Schulen mit dem Bildungsgang im Förderschwerpunkt Lernen vom 17.Dezember 2012. Online verfügbar unter:
http://bo.bildung.hessen.de/Erlass_zur_Ausgestaltung_der_Berufs-_und_Studienorientierung_2012-12-17.pdf (24.07.2014).

- Hessisches Lehrerbildungsgesetz (HLBG) (2011):** Hessisches Lehrerbildungsgesetz in der Fassung vom 28. September 2011. Online verfügbar unter:
http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/4hml/page/bshesprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-LehrBiGHE2011pG1&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0#focuspoint (27.04.2013).
- Horstkemper, M. (2010):** Schulentwicklung und Differenz. Gender. In: Bohl, T., Helsper, W., Holtappels, H.G. & Schelle, C. (Hrsg.): Handbuch Schulentwicklung, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 37-42.
- Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) (2014):** Partner und Ziele der hessenweiten Strategie OloV. Online verfügbar unter: <http://www.olov-hessen.de/olov-strategie/partner-ziele.html> (05.05.2014).
- Institut für Qualitätsentwicklung (IQ) (2008):** Fortbildung braucht Steuerung. Bestandsaufnahme und Überlegungen zur Weiterentwicklung. Wiesbaden.
- Institut für Qualitätsentwicklung (IQ) (2011):** Interner Kurzbericht zur Lehrerfortbildung in Hessen im Schuljahr 2009/10. Wiesbaden. Unveröffentlichtes Dokument.¹⁷
- Krammer, S. (2010):** Forschung in/durch Aktion: Action Research. In: Bidwell-Steiner, M. & Krammer, S. (Hrsg.): (Un)Doing Gender als gelebtes Unterrichtsprinzip. Sprache – Politik – Performanz. Wien: Facultas.
- Krüger, D. (Hrsg.) (2011):** Genderkompetenz und Schulwelten. Alte Ungleichheiten – neue Hemmnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2004):** Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss der KMK vom 16.12.2004, Bonn. Online verfügbar unter:
http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung.pdf (05.05.2014).
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2014):** Sachstand in der Lehrerbildung. Online verfügbar unter: http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/AllgBildung/2014-02-17-Sachstand_in_der_Lehrerbildung-Endfassung-ueberprueft-mit_Anlagen.pdf (24.04.2014).

¹⁷ Das Dokument kann unter der E-Mail-Adresse heike.ruehl@iq.hessen.de als PDF angefordert werden.

- Küster, C. (2013):** Gendersensible Berufsorientierung im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft – konzeptionelle Überlegungen und erste Ergebnisse aus dem Projekt „ToLe“. Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ft11/kuester_ft11-ht2013.pdf (29.04.2013).
- Landesschulamt und Lehrkräfteakademie (LSA) (2014a):** Lehrerfortbildung und Akkreditierung. Hinweise. Online verfügbar unter: https://akkreditierung.hessen.de/web/guest/aktuelles_link_mehr1 (29.05.2014).
- Landesschulamt und Lehrkräfteakademie (LSA) (2014b):** Evaluation von Fortbildungsveranstaltungen. Online verfügbar unter: <https://akkreditierung.hessen.de/106> (05.05.2014).
- Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2012):** Lehrerinnen und Lehrer als Lerner - Wann gelingt der Rollentausch? Merkmale und Wirkungen wirksamer Lehrerfortbildungen. In: Schulpädagogik heute. Reform der Lehrerbildung. Band 3, Heft 5, S. 1-17.
- Lipowsky, F. (2011):** Theoretische Perspektiven und empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfort- und -weiterbildung. In: Terhart, E., Bennewitz, H. & Rothland, M. (Hrsg.): Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf. Münster: Waxmann, S. 398-417.
- Mayring, P. (2010):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/ Basel: Beltz Verlag.
- Messner, R., Edelhoff, C. & Bosse, D. (2013):** Lehrerfortbildung (LFB) in Hessen 2013. Essentials zu ihrer Zukunftsbedeutung für die Bildungsentwicklung und zu ihrem institutionell organisatorischen Ausbau in Hessen. Online verfügbar unter: http://www.gewhessen.de/uploads/media/2013_essentials_lehrerfortbildung.pdf (19.03.2014).
- Müller, F. H., Andreitz, I. & Mayer, J. (2010):** PFL – Pädagogik und Fachdidaktik für Lehrerinnen und Lehrer. Eine Studie zu Wirkungen forschenden Lernens. In: Müller, F., Eichenberger, A., Lüders, M. & Mayr, J. (Hrsg.): Lehrerinnen und Lehrer lernen – Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung. Münster: Waxmann, S. 177-196.

- Priebe, B. (2011):** Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Lehrerfortbildung und Schulberatung im schulischen Unterstützungssystem in Nordrhein-Westfalen - Expertise. Essen: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft.
- Reinmann, G. (2011):** Blended Learning in der Lehrerausbildung: Didaktische Grundlagen am Beispiel der Lehrkompetenzförderung. In: Dohnicht, J. (Hrsg.): Blended Learning und Medienkompetenz. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren, S. 7-16.
- Schnier, V. (2012):** Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation für die Erwachsenenbildung. Theoretische Hintergründe und praktische Umsetzungsprozesse. Erziehungswissenschaften. Opladen, Berlin & Toronto: Budrich UniPress.
- Sperl, A. & Frenger, R. P. (2014):** E-Learning-Grundlagen: Szenarien und Instrumente für die Lehre. Ein Angebot im Rahmen des Projekts wm³. Gießen: Hochschuldidaktisches Netzwerk Mittelhessen.
- Stadler-Altman, U. & Schein, S. (2013):** Genderkompetenz als Thema in der Lehrerausbildung und -weiterbildung. In: Stadler-Altman, U. (Hrsg.): Genderkompetenz in pädagogischer Interaktion. Opladen, Berlin, Toronto, 43-81.
- Stadler-Altman, U. (Hrsg.) (2013):** Genderkompetenz in pädagogischer Interaktion. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- StudIP e. V. (2014):** Funktionsübersicht. Online verfügbar unter:
<http://www.studip.de/info/funktionsuebersicht/> (23.05.2014).
- Suckut, J. (2013):** Die Wirksamkeit von piko-OWL als Lehrerfortbildung: Eine Evaluation zum Projekt Physik im Kontext in Fallstudien. Berlin: Logos Verlag.
- Süssmuth, R. (2014):** Lebenslanges Lernen – Relevanz und Stellenwert. In: Schönherr, K.W. & Tiberius, V. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen. Wissen und Können als Wohlfaktoren. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11-17.
- Terhart, E. (2000):** Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland – Abschlussbericht – der von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission. Weinheim: Beltz.

- Terhart, E. (2004):** Struktur und Organisation der Lehrerbildung in Deutschland. In:
Blömeke, S., Reinhold, P., Tulodziecki, G. & Wildt, J. (Hrsg.): Handbuch Lehrerbildung.
Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 37-59.
- Trampnau, L. (2014):** Gendersensible Berufsorientierung im Unterrichtsfach Arbeitslehre.
Professionalisierung der Lehrkräfte am Beispiel der Projekte „ToLe“ und „GeBo“. Wis-
senschaftliche Hausarbeit im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt im Fach
Arbeitslehre, eingereicht an der Professur Berufspädagogik/ Arbeitslehre, Justus-Liebig-
Universität Gießen, (unveröff.).
- Treumann, K. P., Ganguin, S. & Arens, M. (2012):** E-Learning in der beruflichen Bildung.
Qualitätskriterien aus der Perspektive lernender Subjekte. Wiesbaden: VS Verlag für So-
zialwissenschaften.
- Wensierski Von, H.-J., Schützler, C. & Schütt, S. (2005):** Berufsorientierte Jugendbildung.
Grundlagen, empirische Befunde, Konzepte. Weinheim.

Anhang

Der gesamte Anhang befindet sich in Form eines Anhang-Ordners auf einer CD, die der vorliegenden Arbeit angehängt wird.