

Wenn die Passung schwindet: Lehrkräftefortbildung für einen Religionsunterricht in Transformation

Dietlinde H. Vanier



Agenda

1. Fortbildungswirksamkeit allgemein
2. Das Wesentliche sind nicht die Sichtstrukturen
3. Wirksamkeitskriterien für Fortbildung nach Sims et al.
4. Transformative Fortbildung für Religionslehrkräfte
5. Zwischenfrage: Transformation oder Disruption?
6. Beispiele gelungener Transformation
7. Fortbildung für einen Religionsunterricht in Transformation
8. Literatur
9. Anhang



Warum Fortbildung oft wirkungsarm bleibt

- Umfangreiches, aber kaum systematisiertes Erfahrungswissen über (wirksame) Fortbildung und keine verbindlichen professionellen Standards
- Fehlende Studien über das Wissen und Können von Fortbildenden und deren eigene Fortbildungsbedarfe
- Missverhältnis zwischen der Bedeutung von Fort- und Weiterbildung für die Qualität von Bildungssystemen und deren datenbasierter bildungspolitischer Steuerung
- **Überwiegend wissensorientierte Kurzfortbildungen**
- Fehlende – über Zufriedenheitsabfragen hinausgehende – Evaluationen mit Entwicklungscharakter
- **Vorwurf weitgehender Wirkungslosigkeit in Evaluationsstudien (Cramer et al. 2019, Schoof-Wetzig & Vanier 2025)**

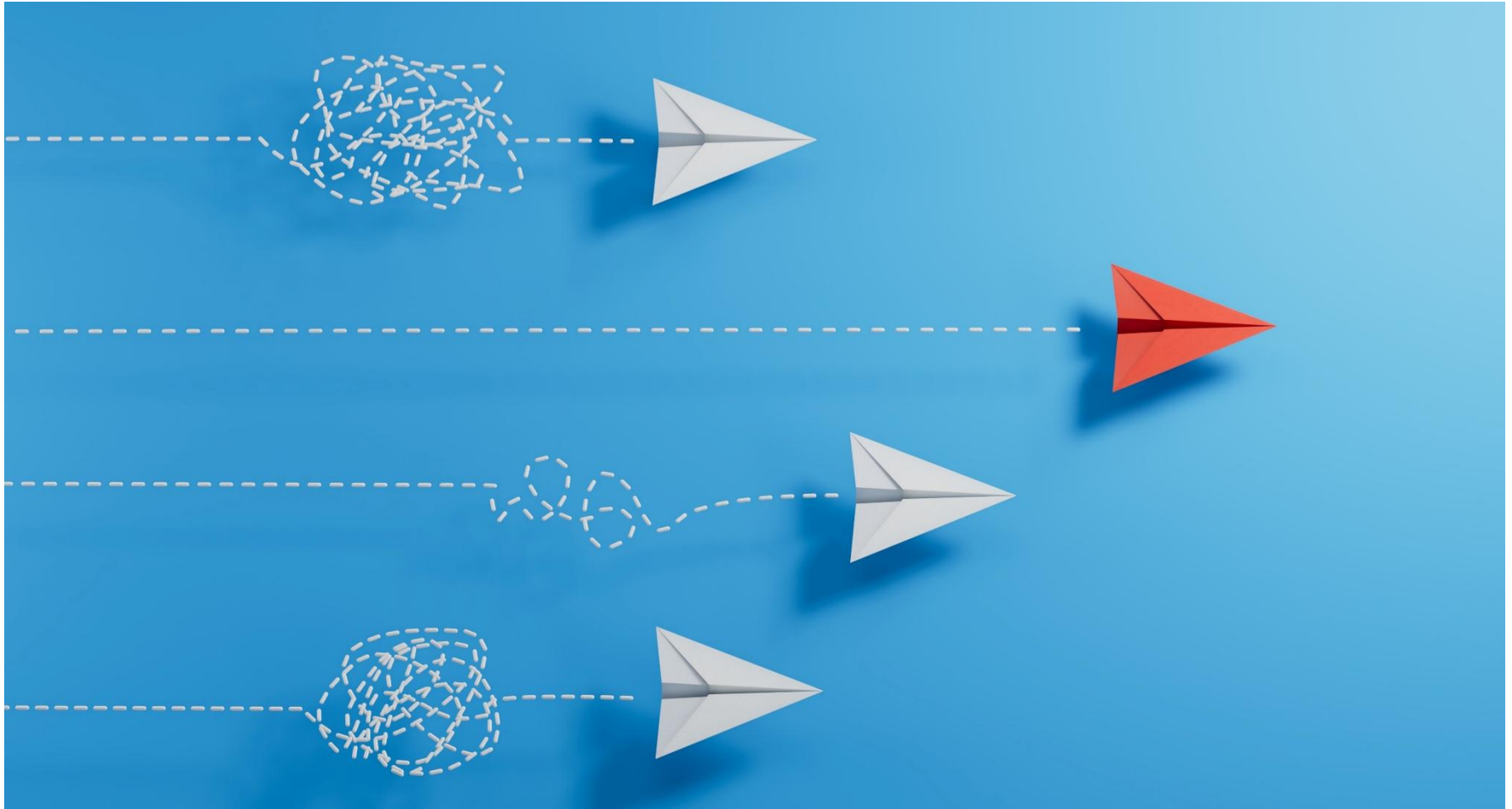


Leitideen wirksamer Fortbildung

- Verschränkung von Wissenselementen, Reflexions- und Transferaufgaben (vgl. Lipowsky & Rzejak 2021, Sims et al. 2023) im Sinne aktueller Wirksamkeitsforschung
- **Mehrteilige, längerfristige Fortbildungen, die in Schulentwicklung oder persönlich-professionelle Entwicklung eingebunden sind**
- Zielführende Formatnutzung (digital synchron oder in Präsenz) und Reflexion von eigenen Erfahrungen auf Basis empirischer Daten
- Zwischen den Veranstaltungen (digitale) kollegiale Arbeitsphasen mit Transferaufgaben (Modellierung von PLG bzw. VLG)
- **Arbeit sowohl an Oberflächenmerkmalen von Lehr-Lern-Prozessen als auch an Tiefenstrukturen und Überzeugungen**
- Fokussierung auf Kernpraktiken des Lehrens und Unterrichtens
- **Entwicklungsorientierte Evaluation zur Fortbildungsanpassung**



Leitideen wirksamer Fortbildung



Das Wesentliche sind nicht die Sichtstrukturen

Lehr-Lern-Prozesse lassen sich grundsätzlich durch Sicht- oder Oberflächenstrukturen (1, 2) bzw. durch Tiefenstrukturen (4, 5) beschreiben. Punkt 3 liegt im Übergangsbereich.

- 1. Fachliche Inhalte**
- 2. Medien & Methoden**
- 3. Kognitive Aktivierung & Unterstützung**
- 4. Überzeugungen, Beliefs & Subjektive Theorien**
- 5. Fach- und Professionskulturen bzw. Habitus von Lehrpersonen**



Das Wesentliche sind nicht die Sichtstrukturen

„Um Einfluss auf Lernen zu nehmen, geht es nicht so sehr darum, was Lehrpersonen tun, sondern mehr darum, was sie über dieses Tun denken. Ihre Denkweisen – Geisteshaltungen, Überzeugungen und Einstellungen – prägen die Qualität ihrer Unterrichts- bzw. Bildungsangebote.“ (Hattie et al. 2025, S. 10). Das gilt in der Erwachsenenbildung in analoger Weise, ist aber dort selten Forschungsgegenstand.

Beispiele für erwartungsbezogene Effektstärken bei Hattie

Erwartungen der Lehrpersonen an alle hoch	0.90
Erwartungen der Lehrpersonen an alle niedrig	0.06
Erfolgserwartung der Lernenden selbst	1.23

(ibid. S. 15, S. 5)



Das Wesentliche sind nicht die Sichtstrukturen

Verschiedene Forschungstraditionen und Begrifflichkeiten, aber kein sprachlicher Konsens: Messy Constructs

1. Subjektive Theorien (z. B. Schlee, Wahl, Groeben)
2. Vorstellungen (z. B. Kleickmann, Hartinger)
3. Beliefs (z. B. Oser et al., Leuchter et al.)
4. Werthaltungen (z. B. Baumert & Kunter)
5. Orientierungen (z. B. Reusser & Pauli)
6. Überzeugungen (z. B. Brunner et al.)
7. Einstellungen (z. B. Ajzen & Fisher)
8. Mindset (z. B. Dweck, Yeager)
9. Mindframe (z. B. Hattie et al.)



Wirksamkeitskriterien nach Sims et al. 2023

Erzeugen von Einsicht durch präzises Wissen:

Anknüpfen an eigene Erfahrungen und Überzeugungen der Lehrkräfte
Konfrontation mit (exemplarischen) empirischen Daten
überschaubaren Ausschnitt für Maßnahmen wählen und bearbeiten

Erzeugen von Veränderungsmotivation:

gemeinsame Zielsetzung (welcher Ausschnitt des Unterrichtshandelns genau soll verändert werden?)
glaubwürdige „Quellen“ verwenden
konsequent ausschnitt- und zielbezogen arbeiten
Wert der angestrebten Veränderung bewusst machen (Reinforcement) und belegen



Wirksamkeitskriterien nach Sims et al. 2023

Entwicklung von Unterrichtstechniken und Kernpraktiken

Kollegiale Unterstützung organisieren

Techniken modellieren und vorhandene Praktiken weiterentwickeln

Feedback geben

Reflexionsschleifen einbauen

Einbinden in Alltagshandeln

Prompts und kleine Instruktionen, Handlungsänderung gut planen
kontextspezifische Simulationen und Wiederholungen zur realistischen
Zielerreichung und -verankerung

Selbstbeobachtung der Lehrkräfte bei der Durchführung



Der Fokus „Tiefenstrukturen“ benötigt Kokonstruktion

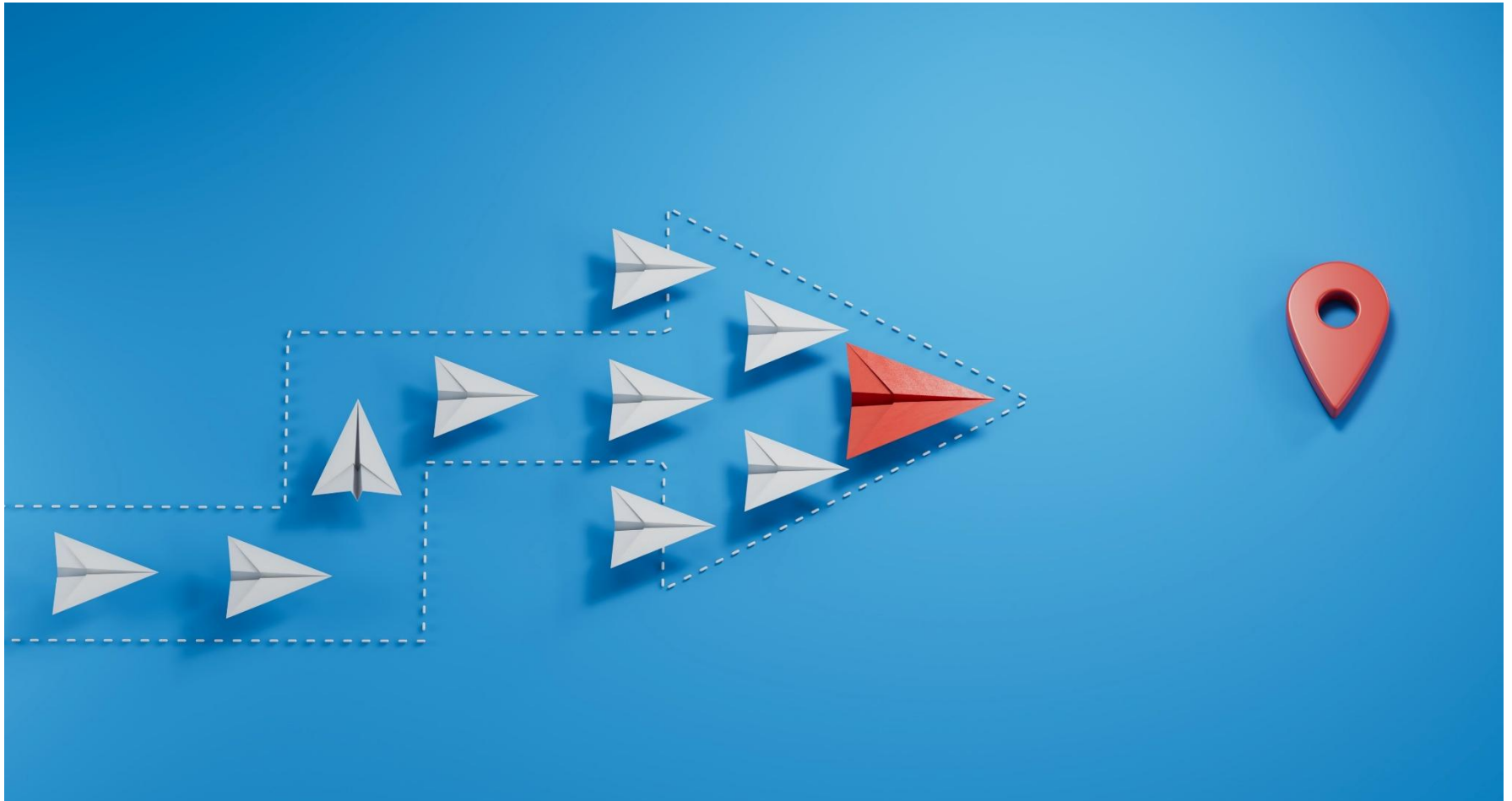
Wahl unterscheidet zwei Arten von subjektiven Theorien bzw. Überzeugungen:

Typ 1 enthält Wissens- und Theorieanteile, ist weitgehend kommunizierbar und relativ handlungsfern und durch weiteren Wissenserwerb erweiter- oder veränderbar

Typ 2 ist handlungsnah und enthält verdichtete Erfahrungen, Routinen und Sichtweisen, ist schwer oder gar nicht kommunizierbar, meist unbewusst und veränderungsresistent

In komplexen, unvorhersehbaren Situationen wie bei Fortbildung oder im Unterricht ermöglichen Routinen, Skripts und subjektiven Theorien erfolgreiches Handeln; allerdings prägen sie auch unsere Situationswahrnehmungen und Handlungsoptionen, führen zu Misskonzepten, Limitationen und „Stillstand“.





Transformative Fortbildung für Religionslehrkräfte

1. Erweiterung von Alltagstheorien um Theoriewissen
2. Bedeutung von mentalen Modellen, Aktivierungs- und Kompetenzkonzepten für das Lehr-Lern-Geschehen
3. Hinweise auf Handlungsrouninen und Lehreinrichtungen, die wirksames Lernen eher verhindern als unterstützen
4. Erkenntnisse über Erfolg versprechende Unterrichts- bzw. Fortbildungsgestaltung (forschungsbasierte Leitideen)
5. Hinweise auf realistische Anwendungskonzepte und zu erwartende Schwierigkeiten
6. Subjektive Theorien, Überzeugungen etc. beruhen auf Erfahrungen und Emotionen; sie sind mehr oder weniger mit Kognitionen verbunden: alternative Erfahrungsmöglichkeiten sind erforderlich!



Transformative Fortbildung für Religionslehrkräfte

Papst Leo XIV: Disegnare nuove mappe di speranza

Lernen in Seminaren und Schulen sollte nicht eine abstrakte intellektuelle Übung bleiben, sondern zu einer Wirklichkeit werden, die das Leben verändern kann.

Wesentlich ist, dem anderen zu helfen, er selbst zu sein sowie ein eigenständiges Gewissen und kritisches Denken zu entwickeln... und seinen Hunger nach Wahrheit und Sinn zu stillen.

Gravissimum educationis, zit. Nach Domradio.DE 28.10.2025



Transformative Fortbildung für Religionslehrkräfte

Orientierungslinien nach Hattie & Beywl (2025)

1. Lernklima geht vor, Lernprozess und Lernleistung folgen (soziale, emotionale und fachliche Fähigkeiten entwickeln)
2. Kenne deinen Einfluss als Lehrperson (sich evaluatives Denken aneignen, lernwirksame Praktiken identifizieren und schulweit nutzen, Unterricht datengestützt weiterentwickeln)
3. Als Kollegium Verantwortung für das Lernen aller übernehmen (für kollektive Wirksamkeitserwartung sorgen, auf Fähigkeiten fokussieren) (Hattie et al. 2025, S. 8f)
4. Lernende sollten in ihr Lernen mitverantwortlich einbezogen werden (Themenauswahl, Teamprojekte) und durch gezielte Unterstützung ihrer Lehrkräfte die Fähigkeiten dafür erwerben



Zwischenfrage: Transformation oder Disruption?

1. Einbruch von Studierendenzahlen (katholisch-theologisches Vollstudium) an staatl. Hochschulen teils 50%, an kirchlichen Hochschulen etwa 30%, aber auch Zuwächse
2. WS 2023/24 7.900 Studierende Ev. Theologie, 5400 Kath. Theologie – im Fünfjahresvergleich mehr als 1/3 weniger
3. Ende 2024 waren 37,7% und damit 45% der Bevölkerung Kirchenmitglieder (1990 waren es 57,9 Mio)
4. Austrittskurve wird derzeit flacher – aber das Ansprechen junger Kirchenmitglieder bleibt schwierig, es kommen immer mehr SuS aus konfessionsfreien Elternhäusern, alternative Lebensentwürfe nehmen zu



Zwischenfrage: Transformation oder Disruption?

- Bedeutungsverlust von Religionsunterricht bei gleichzeitigem Interesse schüler*innenseits an Religionsunterricht: gut 9% mehr SuS bundesweit insgesamt als Bekenntnisangehörige (derzeit 45% der Gesamtbevölkerung)
- Andererseits: Inzwischen mehr Ethikunterricht etc.
- 2015/16 64% RU, und 15% Ethik – 2023/24 54% RU und 26% Ethik
- Grundschule in Berlin: doppelt so viele Kinder im RU wie kirchenzugehörige Eltern
- Grundschule in Hamburg: Religionsunterricht für alle (aber: wenige katholische Schulen)
- Christlicher Religionsunterricht in Niedersachsen
- Integrative Schulbücher wie „mittendrin“

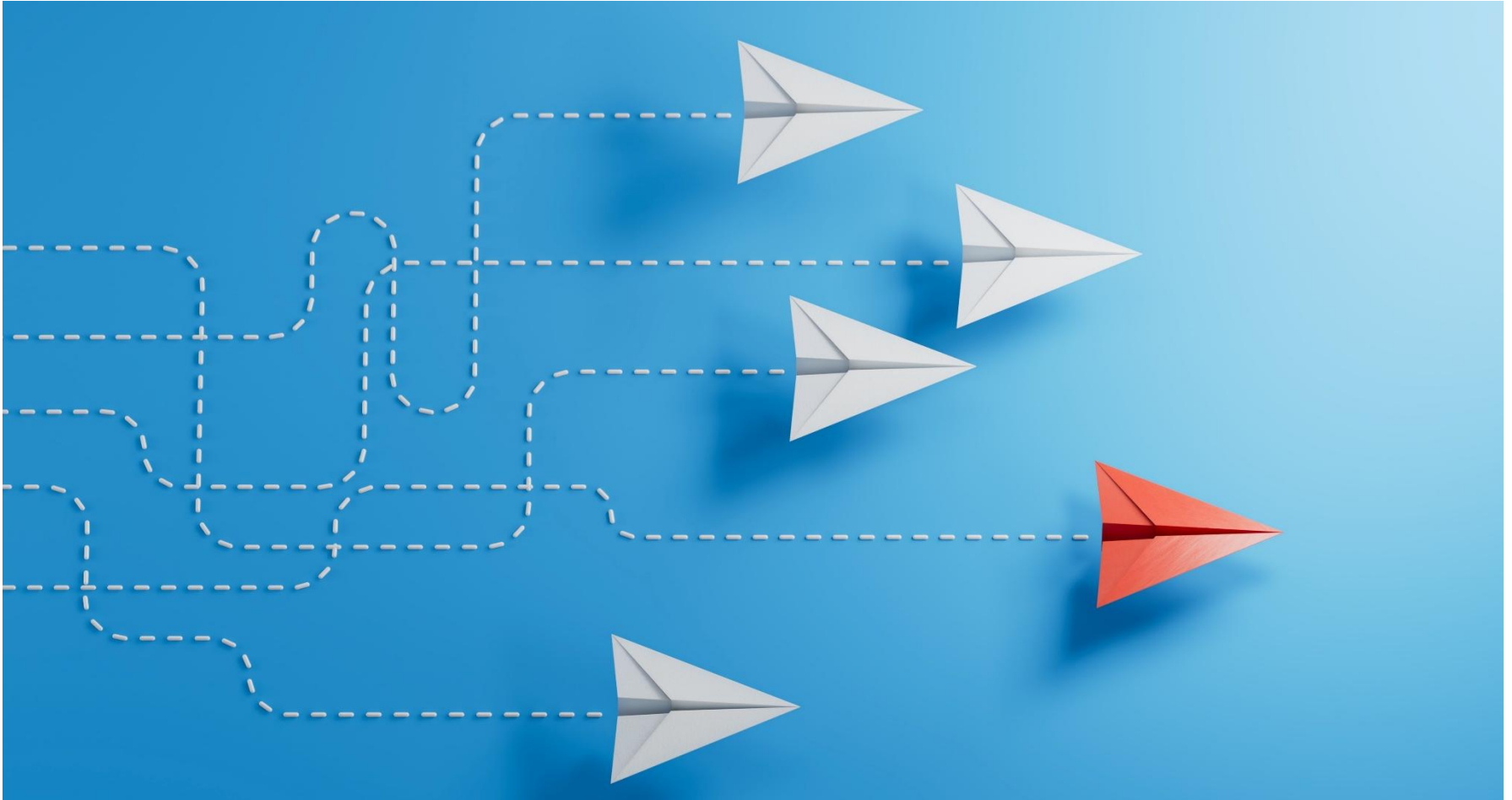


Zwischenfrage: Transformation oder Disruption?

- Fortbildungsaffine Religionslehrkräfte und Wertschätzung kirchlicher Fortbildungsinstitutionen
- An Hochschulen insgesamt deutlich abnehmende Studierendenzahlen bei Vollstudium, zunehmende Beliebtheit von Bachelorstudiengängen
- Vielfältige – auch digitale, teilzeitfähige - Studienangebote
- Dilemma der Beliebtheit von Kurzfortbildungen und Studien, die deren eingeschränkte Wirksamkeit bestätigen. Wirksame Fortbildung ist anspruchsvoll – auch zeitlich. Unwirksame Fortbildung ist Zeitverschwendung.
- Nach Forschungslage haben vor allem Fortbildungen Veränderungs- und Wirksamkeitspotenzial, die längerfristig, mehrteilig, verschränkt etc. sind, da so das Arbeiten an und Reflektieren von Routinen, Subjektiven Theorien, Überzeugungen möglich wird



Transformation oder Disruption?



Beispiele gelungener Transformation

Beispiel KHKT Köln

Zuwachs von 78%, davon 30% ausländische Studierende

Rektor Christoph Ohly: Fokus liegt auf multikulturellem Miteinander, gegenseitiger Unterstützung und Wertschätzung

Homepage: Christliche Botschaft in heutige Zeit übersetzen, gewinnbringend in einen Dialog treten, gesellschaftlichen Diskurs mitgestalten, theologische Themen ganzheitlich betrachten, ohne die Anforderungen akademischer Forschung zu vernachlässigen

Digitaler Bachelor mit hohen Einschreibzahlen (Eichstätt & Passau)

fowid 21.2.2026



Beispiele gelungener Transformation

2024 Dt. Schulpreis für das St.-Pius-Gymnasium Coesfeld

Selbstorganisiertes Lernen der SuS in sogenannte „Sternstunden“ und fächerintegrierenden Projektkursen, veränderte Prüfungsformate

- Leitlinien:
1. Die Individualität der Kinder achten.
 2. Das Beziehungsgeschehen hochstellen.

Schulleiter Norbert Just: Veränderung verlief nicht ohne Widerstände, auslösend war eine Krisensituation (Schülerschwund, Profillosigkeit)

2015 Dt. Schulpreis für das Don Bosco Bildungszentrum Würzburg

Inklusive berufliche Schule (1450 SuS, davon 600 Berufsschüler), sehr engagierte Arbeit für SuS mit gebrochenen Biografien, sehr heterogenes Bildungsniveau, personalisierte Förderung

Schulleiter Harald Ebert: Wir leben unsere Werte.

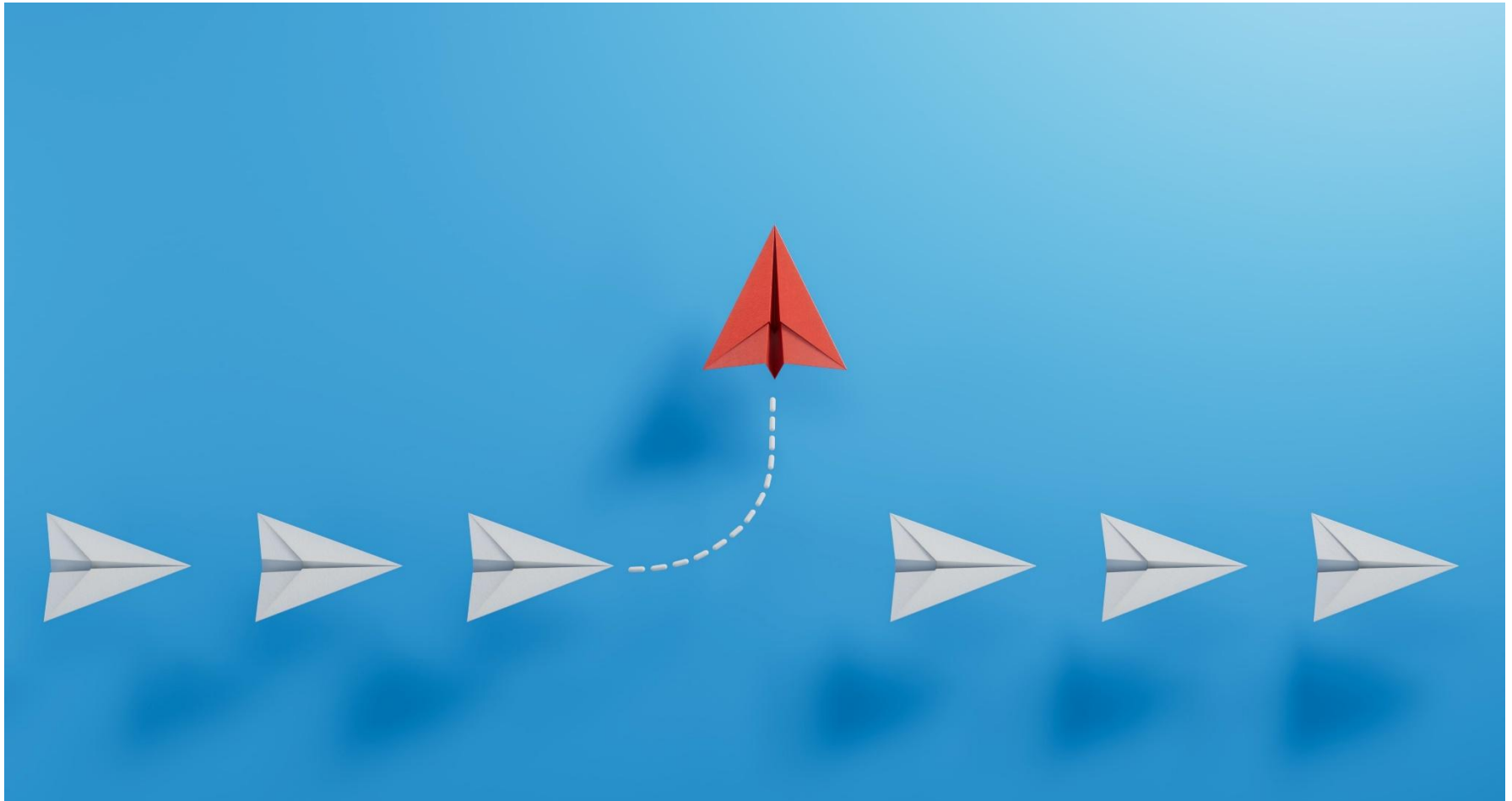


Disegnare nuove mappe...

- Wie gelingt das Aktualisieren und Erweitern von subjektiven Theorien bzw. Überzeugungen bei Akteuren in Fortbildung, Kirche und Schule?
- Was ist unsere Vision? Und was sind unsere Schritte?
- Welche gewinnbringenden Dialoge und Kooperationen gibt es bereits?
- Welche sollten dazukommen?
- Wie können Praxisforschungsprojekte in kirchlichen und staatlichen Fortbildungsinstituten strukturell verankert und genutzt werden?



Disegnare nuove mappe...



Fortbildung für einen RU in Transformation

1. Zugespitzt formuliert: Überzeugungen sind handlungs- und wahrnehmungsleitend, erfahrungsgesättigt, affektiv aufgeladen, bilden eine entscheidende berufliche Basis und sind veränderungsresistent.
2. Professionalität bedeutet, sich mit seinen Überzeugungen, Beliefs, seinem Mindset und Mindframe auseinanderzusetzen.
3. Überzeugungen beeinflussen Lernen und Lehren mehr (!) als wir gewohnt sind (!) anzunehmen.
4. Wirksame Fortbildung bedeutet auch eine Veränderung von Vorstellungen und Überzeugungen – um Transformation zu ermöglichen.



Fortbildung für einen RU in Transformation

1. Kognitive Umstrukturierung durch Fokussierung von oder Konfrontation mit empirischen Studien
2. Überzeugungen etc. in professionellen Settings erkennbar werden lassen (Hospitation, Videofeedback, Fallberatung)
3. Bewertungsmuster, Überzeugungen, Mindset etc. (datengestützt) hinterfragen, kontrastieren, erweitern
4. Praxiserfahrungen gemeinsam reflektieren und adaptieren
5. Wirklichkeitskonstruktionen immer wieder hinterfragen und mit Zielvorstellungen abgleichen, kleine Schritte zum Ziel fixieren
6. Enrichment, Ermutigung und Evaluation

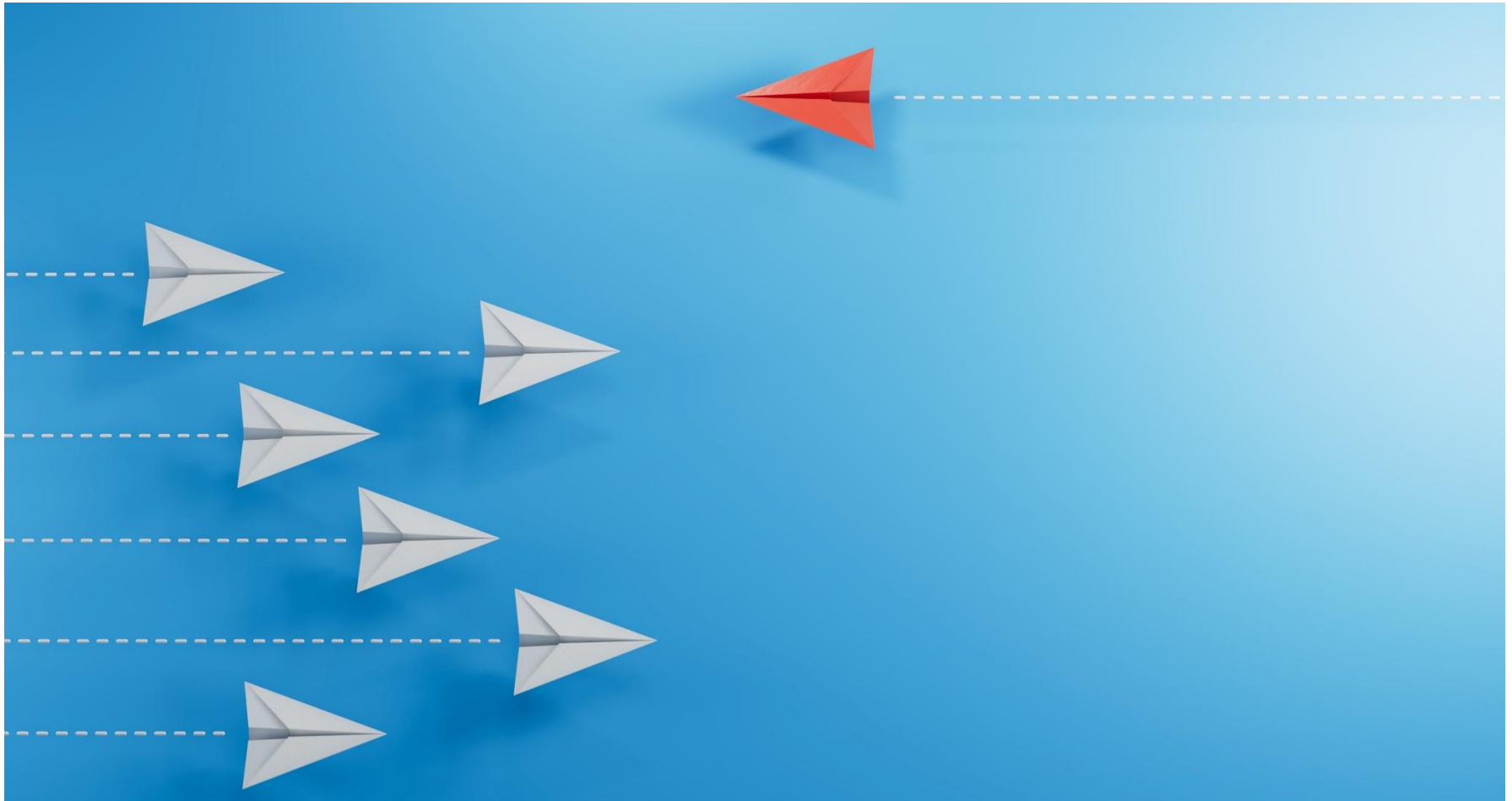


Design Thinking für einen RU in Transformation

1. Das Umgehen mit unterschiedlichen Wirklichkeiten und Überzeugungen ect. mit Hierarchien, Befürchtungen, Vertrauen ist die Basis diskursiven Aushandelns im Design Thinking, die Annäherung an konsensfähige Sicht- und Handlungsweisen ist das Ziel.
2. Widerstände werden im Diskurs argumentativ und idealerweise kokonstruktiv überwunden, es werden neue Möglichkeiten erkannt und gemeinsam angegangen.
3. Es gibt keine „Patentrezepte“, aber viele übertragbare Beispiele.
4. Kleine konsequente Schritte ermöglichen kurzfristigere Erfolge und stärken die Selbstwirksamkeit.



Einstieg ins Design Thinking



John Kotters Forschung – und sein Pinguin-Prinzip

1. Machen Sie die Notwendigkeit klar.
2. Stellen Sie kompetente Teams zusammen.
3. Verdeutlichen Sie, was in Zukunft anders sein wird – und mit welchen Strategien dies erreichbar scheint.
4. Werben Sie für Akzeptanz und sorgen Sie für ein breites Verständnis der anstehenden Veränderungen.
5. Sichern Sie die Handlungsspielräume der Beteiligten.
6. Sorgen Sie für kurzfristig erkennbare Erfolge.
7. Verfolgen Sie Ihre Strategie beharrlich und ruhen Sie sich nicht voreilig auf dem Erreichten aus.
8. Entwickeln Sie eine Kultur beständiger (adaptiver und kooperativer) Veränderungen, um nicht in Routinen zu erstarren.



Weitere Informationen – Bildungsportal Niedersachsen



Fortbildung für Fortbildende – Qualifizierung von Fortbildungspersonal

Das NLQ Programm "Fortbildung für Fortbildende" (FfF)

Welche Kompetenzen benötigt Fortbildungspersonal, um wirksame und nachhaltige Fortbildungen durchführen zu können? Dieser Fragestellung widmet sich das NLQ seit 2018 in Kooperation mit interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Denn trotz der anerkannten hohen Bedeutung von Fortbildung, die die dritte Phase der Lehrkräftebildung darstellt, gibt es vergleichsweise wenige Forschungsdaten.

[Link zum Niedersächsischen Bildungsportal
\(Qualifizierung von Fortbildungspersonal, Kompetenzraster, Formattypen etc.\)](#)

Fort- & Weiterbildung

[🔗 Fortbildungsangebote](#)

[Weiterbildungsangebote >](#)

[Kompetenzzentren >](#)

[Qualifizierung von
Leitungspersonal >](#)

**Fortbildung für Fortbildende –
Qualifizierung von
Fortbildungspersonal**

[Formulare zur
Veranstaltungsorganisation](#)

[Online-Veranstaltungen >](#)

FfF

Fortbildung für Fortbildende



Literatur

- Baumert, J., & Kunter, M. (2006): Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Zs f. Erziehungs-wissenschaft, 9(4), S.469–520.
- Cramer, C., Johannmeyer, K., & Drahmman, M. (2019): Aktueller Stand der Lehrerfortbildung. Bildung & Wissenschaft, 73(1–2) S.14-20.
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E. & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*, Learning Policy Institute. Zugriff am 01.10.2018. Verfügbar unter:
https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/productfiles/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf.
- Deci, E.L./Ryan, R.M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. Zeitschrift für Pädagogik, 39 (2), S. 223-239.
- Deutsches Schulbarometer (2024). Befragung Schüler:innen. Robert Bosch Stiftung. Zugriff 9.9.2025.
Verfügbar unter: <https://www.bosch-stiftung.de/de/projekt/monitor-bildung-und-psychische-gesundheit-bipsy-monitor>
- Dweck, C. (2007): Selbstbild. Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt. Frankfurt/New York
- Ellis, A. (1993): Grundlagen und Methoden der Rational-emotiven Verhaltenstherapie. München
- Green, N./Green, K. (2005): Kooperatives Lernen im Klassenraum und im Kollegium.
Das Trainingsbuch, Seelze-Velbert:
- Hattie, J. et al (2025): Illustrierter Leitfaden Lehren und Lernen sichtbar machen. Schule und Unterricht lernwirksam gestalten. Besorgt von H. Bestvater & W. Beywl. Hohengehren.
- Hattie, J. (2023): Visible Learning: The Sequel. A Synthesis of Over 2.100 Meta-Analyses Relating to Achievement. London and New York
- Lipowsky, F. (2021): Lernwirksame Lehrkräftefortbildung konzipieren und gestalten. Vortrag am IQSH
- Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2021): Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten. Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden. Gütersloh. Zugriff am 10.10.2021.
Verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fortbildungen-fuer-lehrpersonen-wirksam-gestalten>



Literatur

- Lipowsky, F. (2021): Lernwirksame Lehrkräftefortbildung konzipieren und gestalten. Vortrag am IQSH am 23.0.2021
- Neuweg, H. G. (2022): Lehrerbildung. Zwölf Denkfiguren im Spannungsfeld von Wissen und Können. Münster/New York.
- Pasternack, P., Baumgarth, B., Burkhardt, A., Paschke, S. & Thielemann, N. (2017): Drei Phasen. Die Debatte zur Qualitätsentwicklung in der Lehrer:innenbildung, Bielefeld.
- Schlichter, N. (2012): Lehrerüberzeugungen zum Lehren und Lernen, Göttingen (Dissertation).
- Schoof-Wetzig, D. & Vanier, D. H. (2025): Vielfalt mit System – Qualifizierung von Fortbildungspersonal. In: Daschner, P. & Schoof-Wetzig, D. (Hrsg.): Weißbuch Lehrkräftefortbildung. Impulse und Szenarien für gute Praxis. Weinheim Basel. S. 78-100.
- Schwarz, F. et al. (2001): Grundlagen der kognitiven Verhaltenstherapie. DOI 10.1010551-0034-5785
- Sims et al. (2023): Sims, S. et al. (2023). Effective Teacher Professional Development: New Theory and a Meta-Analytic Test. In: Review of Educational Research, Month 202X, Vol. XX, No. X, pp. 1 –42, DOI: <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>, <https://journals.sagepub.com/home/rev>
- Steinmann, S. (2022): Shared und Mutual Beliefs in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Untersuchung über die Beliefs von Lehrerausbildenden bezüglich des Lehrens, Lernens und der Rolle der Lehrperson
- Timperley, H. et al. (2007): Teacher professional learning and development. Best evidence synthesis iteration (BES). Wellington: Ministry of Education
- Vanier, D. H. & Ratzki, R. (Hrsg.) (2015): Was Lehrerbildung leisten kann. Kreative Professionalisierung für die Schule. Braunschweig
- Wahl, D. (2020): Wirkungsvoll unterrichten in Schule, Hochschule und Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn.

Bildnachweise:

Folien 5, 12, 19, 23 _iStockphoto.com/bo feng

