



PROF. DR. BIRGIT EICKELMANN  
PROF. DR. HEIKE M. BUHL  
PD DR. KERSTIN DROSSEL  
ANNA RANECK-KUHLMANN  
JAN NIEMANN

BERICHTSPRÄSENTATION

DES QUALITÄTSMANAGEMENTS IM VERBUNDPROJEKT

COMeIN 2022



# Ergebnisse 2022

## Inhaltsverzeichnis

1. [Vorstellung des QMs im COMeIN-Verbundprojekt](#)
2. [Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2022](#)
3. [Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\\*innenbefragung](#)
  - a. [Stand der CoP-Arbeit](#)
  - b. [Gelingensbedingungen der CoP-Arbeit](#)
  - c. [phasenübergreifende Zusammenarbeit und Transferstrategien](#)
  - d. [Gelingensbedingungen für phasenübergreifenden Transfer](#)
  - e. [Bedingungen für die Nachhaltigkeit des Transfers](#)
4. [Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR](#)
  - a. [Konsortialführung](#)
  - b. [AG Imedibi/Metaportal](#)
  - c. [AG KoWiPra](#)
  - d. [Ministerium für Schule und Bildung](#)
  - e. [Ministerium für Kultur und Wissenschaft](#)
  - f. [Hauptpersonalräte](#)
  - g. [Gelingensbedingungen für die CoP-Arbeit / phasenübergreifende Zusammenarbeit](#)
  - h. [Einfluss der Corona-Pandemie auf das Projekt](#)

Sie können direkt zu einzelnen Kapiteln gelangen, indem Sie auf die jeweilige Überschrift klicken.

# I. Vorstellung des QMs im COM<sup>e</sup>IN-Verbundprojekt

## I. Vorstellung des QMs im COM<sup>e</sup>IN-Verbundprojekt

Das QM (Qualitätsmanagement) als Teil des vom BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung geförderten Vorhabens COM<sup>e</sup>IN dient der wissenschaftlichen Qualitätssicherung der Prozesse im Verbundprojekt.

Projektlaufzeit: 01.03.2020 bis 31.12.2023

Laufzeit Teilprojekt QM: 01.04.2020 bis 31.10.2023

Die vorliegende Berichtspräsentation bezieht sich auf den Berichtszeitraum des Jahres 2022 (01.01.2022 bis 31.12.2022).

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# I. Vorstellung des QMs im COM<sup>e</sup>IN-Verbundprojekt

## Mitglieder des QMs an der Universität Paderborn



Prof. Dr.  
Birgit Eickelmann



PD Dr. Kerstin Drossel



Jan Niemann



Prof. Dr.  
Heike M. Buhl



Anna Raneck-  
Kuhlmann

## Beratend (erweiterte QM-AG)

- Prof. Dr. Martin Heinrich (Universität Bielefeld)
- Dr. Simon Görtz (Bergische Universität Wuppertal)
- Bernd Müller (Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen)

## II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2022

## Übersicht über das Kapitel

### II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2022

1. Übergeordnete Fragestellungen des QMs
2. Konzeptueller Rahmen des QMs

Auf den folgenden Folien wird zur Einordnung des Jahresberichts für 2022 zunächst die Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf dargestellt. Dazu werden die übergeordneten Fragestellungen und die konzeptuelle Anbindung des QMs näher ausgeführt.

## II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2022

### 1. Übergeordnete Fragestellungen des QMs

1. Welche Ziele setzen sich die CoP, AGs, die Standorte und der Gesamtverbund?
2. Welche Arbeitsprozessstrukturen sind für die Implementierung von Innovationen in der Lehrerbildung relevant?
3. a) Welche Faktoren sind für die Zielerreichung der CoP, der AGs, der Standorte und auf der Ebene des Gesamtverbundes förderlich?
3. b) Welche Faktoren sind für die Zielerreichung der CoP, der AGs, der Standorte und auf der Ebene des Gesamtverbundes hemmend?
4. Welche Faktoren tragen zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung bei?

Schwerpunkt des Berichtsjahres 2022: Fokus auf Arbeitsgruppen und Vertreter\*innen der zweiten und dritten Phase der Lehrkräftebildung

## II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2022

### 2. Konzeptueller Rahmen des QMs

- Herausforderung des QMs im Verbundprojekt COM<sup>e</sup>IN: Evaluation eines komplexen Verbundprojektes mit dem Thema Digitalisierung in der Lehrer\*innenbildung mit Beteiligung aller drei lehrkräftebildender Phasen in insgesamt acht CoP
- Theoretische Ansätze aus der Theorie der Communities of Practice, Digitalisierungsforschung, Educational Governance Ansatz, Innovationsforschung, Schulforschung und Organisationspsychologie bilden jeweils nur einzelne Segmente ab, sodass ein **multiperspektivischer Ansatz** für die theoretische Anbindung des QMs gewählt wurde.
- Zur Beantwortung der Forschungsfrage notwendige **Modellentwicklung** auf Grundlage der genannten theoretischen Bezüge:
  - Identifikation von Faktoren, die die Arbeit in den CoP bzw. dem Verbundprojekt beeinflussen

## II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2022

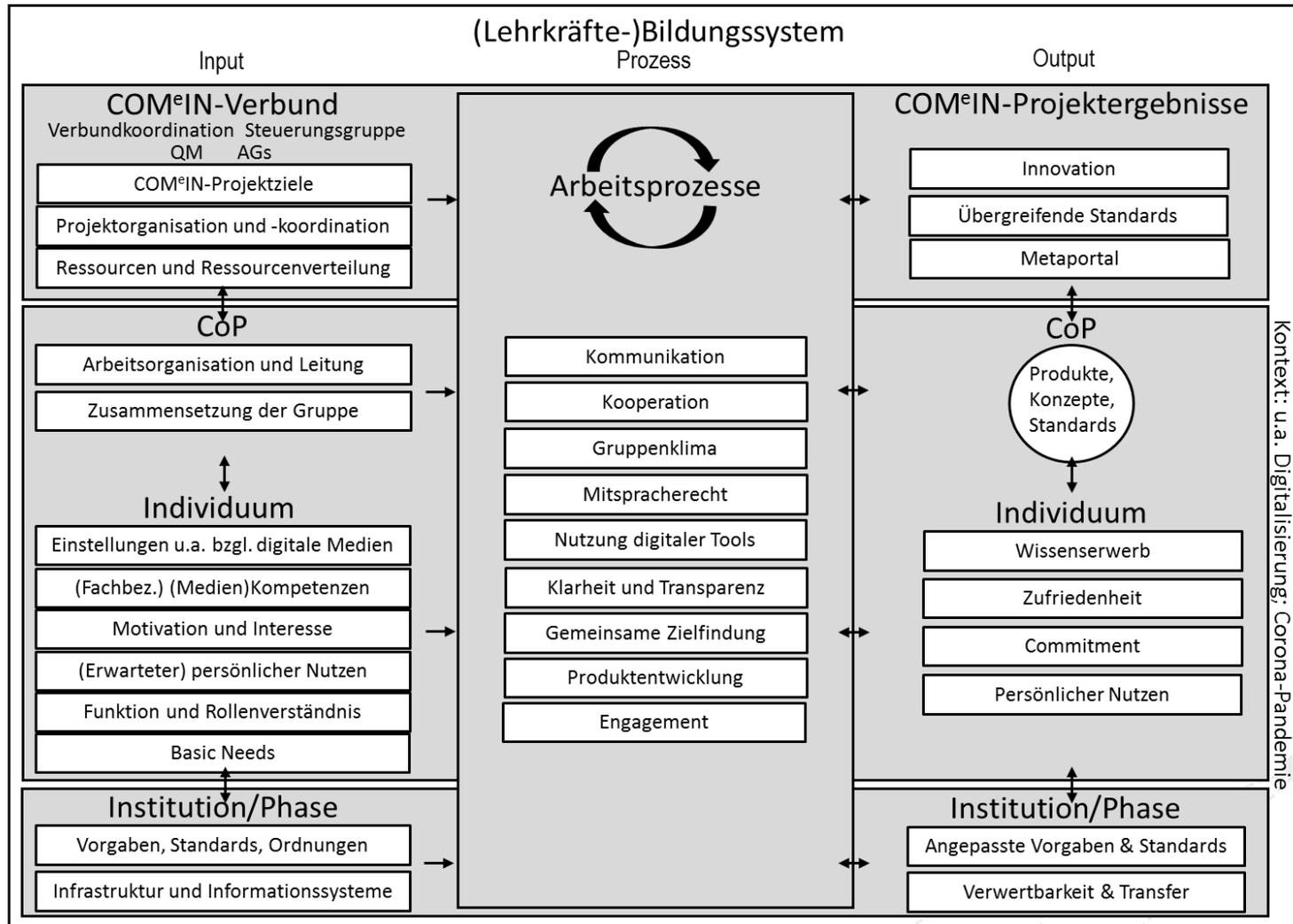
### 2. Konzeptueller Rahmen des QMs

- Das Input-Prozess-Output-Modell veranschaulicht auf konzeptueller Grundlage die 2020 identifizierten Faktoren, die die Arbeit im COM<sup>e</sup>IN-Verbund und insbesondere die CoP-Arbeit beeinflussen und gliedert sich in drei Ebenen:
  - Ebene des Gesamtverbundes
  - Ebene der CoP-Arbeit und
  - Ebene der beteiligten Institutionen der verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung
- Eingebettet sind Input, Prozess und Output in Kontextbedingungen wie u.a. dem Lehrkräftebildungssystem NRW, der Digitalisierung oder der Corona-Pandemie.

# II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2022

## 2. Konzeptueller Rahmen des QMs

QM-Analysemodell der Einflussfaktoren auf die Arbeit im COM<sup>e</sup>IN-Verbund (Stand 2022)



# I. Ergebnisse der Innovationstelleninhaber\*innenbefragung

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Übersicht über die Erhebung

- 16 von 22 Innovationsstelleninhaber\*innen haben teilgenommen
- Erhebungszeitraum: Juli/August 2022
- schriftliche Online-Befragung bestehend aus fünf offenen Fragen und einer Zuordnungsfrage (CoP-Zugehörigkeit)

# Ergebnisse der Innovationstelleninhaber\*innenbefragung

## Übersicht über die Fragen der Innovationstelleninhaber\*innenbefragung

1. Was ist der aktuelle Stand der CoP-Arbeit (v. a. in Bezug auf die Ressourcenentwicklung) und welche Schritte sind als Nächstes geplant? Nennen Sie gerne konkrete Beispiele. Benennen Sie bitte auch, in welcher Phase sich Ihre CoP Ihrer Meinung nach derzeit befindet (Findungs-, Zielorientierungs-, Produktivitäts- oder Abschlussphase).
2. Was sind aktuelle Bedingungen für das Gelingen der CoP-Arbeit und Herausforderungen der CoP-Arbeit?
3. Wie funktioniert die phasenübergreifende Zusammenarbeit in der CoP? Was läuft gut? Wo treten Schwierigkeiten auf?
4. Wie kann der Transfer von Forschung in die (Weiterbildungs-)Praxis gelingen und langfristig gesichert werden? Wie kann die Zusammenarbeit der Phasen auch noch nach dem COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhaben fortgesetzt werden?
5. Wie kann die Nachhaltigkeit des COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhabens langfristig gesichert werden? Welche Anforderungen an das Metaportal bestehen?

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Aktueller Stand der Arbeit (Befragung August 2022)

- die CoP, teils auch Sub-CoP, befinden sich überwiegend in der mittleren bis späten Produktivitätsphase: die Ressourcen werden entwickelt und die Erprobung der Ressourcen wird aktuell geplant, vorbereitet oder durchgeführt (14)<sup>1</sup>
- einige CoP bzw. Sub-CoP befinden sich in der Übergangsphase zur Abschlussphase oder haben diese erreicht: die erprobten Ressourcen werden überarbeitet und finalisiert (3)

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 16 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Aktueller Stand der Arbeit – nächste Schritte (Befragung August 2022)

- erste bzw. weitere Erprobungen, v. a. in der zweiten und dritten Phase (5)<sup>1</sup>
- Präsentation der Ressourcen auf verschiedenen (internationalen)Tagungen (3)
- Publikationen/Veröffentlichung von Ergebnissen (3)
- Fertigstellung der Ressourcen für die Erprobung
- Auswertung der Erprobungen an der Universität und Erweiterung/Anpassung bzw. Finalisierung der Ressourcen, damit sie von allen Phasen genutzt werden können
- Umsetzung und Diskussion der Kernschemata
- Diskussion der Ressourcen mit verschiedenen Phasenvertreter\*innen

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 16 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Gelingsbedingungen der CoP-Arbeit – Ebene des Gesamtverbundes

	förderliche Faktoren	hemmende Faktoren
Projektorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>hohe Transparenz über Prozesse (auch über CoP hinaus), z. B. durch das Bereitstellen von Informationen zu aktuellen Entwicklungen im Verbundvorhaben durch die Verbundleitung</li> </ul>	<p><i>keine entsprechenden Angaben in der Befragung</i></p>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>ausreichend zeitliche Ressourcen (2)<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>fehlende zeitliche Ressourcen, v. a. in der zweiten und dritten Phase (7)</li> <li>fehlende finanzielle Ressourcen (2)</li> <li>fehlende personelle Ressourcen</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 16 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Gelingsbedingungen der CoP-Arbeit – Ebene der CoP

	förderliche Faktoren	hemmende Faktoren
Kommunikation und Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> <li>gelingende Zusammenarbeit, v. a. mit der zweiten und dritten Phase (kann u. a. gefördert werden durch informellen Austausch, Ausrichtung entlang der Bedarfe der CoP-Mitglieder) (4)<sup>1</sup></li> <li>Arbeit und Kommunikation auf Augenhöhe (2)</li> <li>durchdachte Terminplanung innerhalb der CoP (v. a. frühzeitig, Berücksichtigung phasen-spezifischer Termine und Zeiten)</li> <li>Mitspracherecht und hohe Partizipation der Mitglieder bei Entscheidungsprozessen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>zweite und/oder dritte Phase sind kaum an der CoP-Arbeit beteiligt und teils auch nur schwer erreichbar (4)</li> <li>erschwerterte gelingende Zusammenarbeit der Phasen (2)</li> <li>geringe bzw. schwankende Beteiligung an Treffen, durch alle Phasen hindurch, erschwert die Beteiligung an der Ressourcen-erstellung (2)</li> <li>fehlende Präsenztreffen (wären gut, um alle wieder in CoP-Arbeit einzubinden)</li> <li>lange Rückmeldezeiten</li> <li>erschwerterte Terminplanung aufgrund der Phasenspezifika</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 16 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Gelingsbedingungen der CoP-Arbeit – Ebene der CoP

	förderliche Faktoren	hemmende Faktoren
Zielfindung und -umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berücksichtigung von phasen-spezifischen Merkmalen und Unterschieden bei der Ressourcenerstellung</li> <li>▪ Rahmenvorgaben für die Ressourcen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ erschwerte gemeinsame Zielsetzung in diversitärer und breiter CoP (z. B. aufgrund verschiedener (Forschungs-)Schwerpunkte) (2)<sup>1</sup></li> <li>▪ erschwerte aktive Einbindung der nicht-hauptamtlichen CoP-Mitglieder bei der Ressourcenerstellung (2)</li> <li>▪ Schwierigkeiten bei der Zusammenführung aller drei Phasen der Lehrkräftebildung bei der Gestaltung der Ressourcen</li> <li>▪ erschwerte Wiedereingliederung in die Arbeitsprozesse von „abgehangenen“ Mitgliedern</li> </ul>
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielklarheit (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ fehlende Zielklarheit</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 16 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Gelingsbedingungen der CoP-Arbeit – Ebene der CoP

	förderliche Faktoren	hemmende Faktoren
CoP-Zusammensetzung und Klima	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beteiligung von Lehrkräften an der CoP-Arbeit (3)<sup>1</sup></li> <li>▪ ausreichend Abordnungen aus der zweiten Phase (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ fehlende Lehrkräfte zur Mitarbeit in den CoP</li> </ul>
Organisation und Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitungsteam als Koordinator*innen und Moderator*innen für die Zusammenarbeit und Ressourcenentwicklung (3)</li> <li>▪ aktive und initiative CoP-Leitung (u.a. hohe inhaltliche, organisatorische und technische Beteiligung an der Ressourcenentwicklung, Bereitschaft Entscheidungen auf Grundlage gemeinsamer Diskussionen und Arbeiten zu treffen)</li> </ul>	<p><i>keine entsprechenden Angaben in der Befragung</i></p>

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 16 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Gelingsbedingungen der CoP-Arbeit – Ebene der CoP

	förderliche Faktoren	hemmende Faktoren
Motivation der beteiligten Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivation der CoP-Mitglieder (3)<sup>1</sup></li> <li>▪ aktive CoP-Mitglieder (hohe Eigeninitiative, produktorientiertes Arbeiten, Beteiligung an Treffen) (3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ fehlende Motivation der CoP-Mitglieder</li> </ul>
Kompetenzen der beteiligten Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CoP als Wissensgemeinschaft → Einbezug aller Expertisen, Austausch des Wissens</li> </ul>	
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ digitale Tools zur Unterstützung der Arbeitsprozesse</li> <li>▪ Vernetzungen und Synergieeffekte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ungleiches Verhältnis von Aufwand und Nutzen bei der Ressourcenerstellung</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 16 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Gelingsbedingungen der CoP-Arbeit – Ebene der beteiligten Institutionen

	förderliche Faktoren	hemmende Faktoren
Verwertbarkeit und Transfer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erprobung der Ressourcen (2)<sup>1</sup></li> <li>▪ Transfer der Ressourcen in die verschiedenen Phasen und Standorte</li> <li>▪ nachhaltige Bereitstellung der Ressourcen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schwierigkeiten bei der phasen-spezifischen Ausgestaltung des Materials, v. a. für spezifische Anwendungszwecke (aufgrund der unterschiedlichen Kontexte: Vorlesung vs. Fortbildung)</li> <li>▪ Unklarheit über Implementation der Ressourcen in ORCA.NRW/ Metaportal</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 16 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Phasenübergreifende Zusammenarbeit – Unterschiedliche Transferstrategien innerhalb der CoP

### einseitiger Transfer

- es findet einseitiger Transfer zwischen den Phasen statt
- Universität entwickelt ohne Beteiligung der zweiten und dritten Phase Produkte/Ressourcen
- zweite und dritte Phase beteiligen sich wenig/nicht an der CoP-Arbeit

### kooperativer Transfer

#### *arbeitsteilig*

- es findet wechselseitiger Transfer zwischen den Phasen statt
- Universität entwickelt hauptsächlich Produkte/Ressourcen
- zweite und dritte Phase beteiligen sich in Form von Beratung, Feedback, Unterstützung bei der Erprobung der Produkte/Ressourcen etc. an der CoP-Arbeit

#### *gemeinschaftlich*

- es findet wechselseitiger Transfer zwischen den Phasen statt
- alle Phasen entwickeln gemeinsam Produkte/Ressourcen
- alle Phasen beteiligen sich gleichermaßen an der CoP-Arbeit

# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Gelingsbedingungen für phasenübergreifenden Transfer



# Ergebnisse der Innovationsstelleninhaber\*innenbefragung

## Bedingungen für die Nachhaltigkeit des Transfers

### phasenübergreifende Zusammenarbeit

- Verzahnung von Universitäten, Landesinstituten und Schulen
- wechselseitige Prozesse
- ständige Koordination der Zusammenarbeit

### Ressourcen/Produkte

- Nutzbarkeit für alle Phasen
- Möglichkeiten für Ergänzungen und Überarbeitungen
- Open Educational Resources (OER)
- Anwendungsschulungen und Nutzungskonzepte/-szenarien
- bedarfsorientierte Ressourcen/Produkte
- curriculare Verankerung
- Zugänglichkeit, Verfügbarkeit und Bekanntheit/Verbreitung der Ressourcen

### Online-Portal

- Online-Portal für alle Phasen (Ressourcennutzung und -suche)
- Betreuung und Wartung des Portals
- nutzerfreundliche und bekannte Plattform

## II. Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Übersicht über die geführten Interviews

1. Konsortialführung (eine Vertreter\*in; 47 min 39 sek)
2. AG Imedibi/Metaportal (drei Vertreter\*innen; 1 std 36 min 3 sek)
3. AG KoWiPra (zwei Vertreter\*innen; 1 std 1 min 40 sek)
4. Ministerium für Schule und Bildung (drei Vertreter\*innen; 59 min 37 sek)
5. Ministerium für Kultur und Wissenschaft (drei Vertreter\*innen; 46 min 29 sek)
6. Hauptpersonalräte (fünf Vertreter\*innen; 58 min 46 sek)

Erhebungszeitraum: April – September 2022

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Konsortialführung – Rollenverständnis und Aufgaben

- strategische, steuernde und berichtende Leitungsfunktion des Gesamtprojekts und des Standorts UDE; außerdem Anbindung an verschiedene weitere Akteure außerhalb der Universität → Administration und Ansprechpartner\*in
- „COM<sup>e</sup>IN ist ein hoch kommunikatives Projekts und das muss immer wieder gesteuert werden und fokussiert werden und gerne auch ergänzt werden.“  
(Interview\_VerbundL, Pos. 13)
  - es muss im Projekt immer wieder seitens der Koordination nachgesteuert werden, daher war sie u. a. mit an der Entwicklung des Zielwürfels beteiligt
- „Türöffner“: Vermittlung zwischen den Institutionen und den Ministerien, z. B. wenn es um zusätzliche Ressourcen und Strukturen und Bestimmungen geht

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Konsortialführung – Ziele im Projekt und Einstellungen zur Digitalisierung

- Ziele
  - Lehrkräftefortbildung stärker durch die Wissenschaft unterstützen und mitbespielen
  - das Thema Digitalisierung in der Lehrkräftebildung ausbauen und in die Zukunft führen → Digitalisierungsstrategien fortentwickeln
- Einstellungen zu Digitalisierung
  - Digitalisierung ist ein sehr wichtiges Thema, sowohl persönlich, als auch allgemein:

„Digitalisierung ist für mich das Superthema, weil da ja ganz viele Akteure sind, die sagen: Wir müssen uns auf den Weg machen und manche sind ein bisschen weiter als andere. Aber alle hier haben irgendwie das Gefühl, hier ist so eine gesellschaftliche Umbruchphase, das können wir gestalten, können damit einsteigen, auf verschiedenen Niveaus, können es anleiten oder uns anleiten lassen. Also das einfach ein super Thema, was sich wirklich gut eignet. (Interview\_VerbundL, Pos. 16)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Konsortialführung – Perspektiven auf Transfer in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- im Projekt wird voneinander gelernt: es wird ein gegenseitiges Verständnis der Phasen, besonders für die Besonderheiten und Unterschiede, entwickelt
  - COM<sup>e</sup>IN als „Baustein eines größeren Diskurses“ der Lehrkräftebildung, in dem die Phasen voneinander lernen und gemeinsam die Lehrkräftebildung neugestalten
- es braucht phasenübergreifende Netzwerke und Verbünde anstatt die Perspektiven von Einzelstandorten:

„Also auch die Ministerien müssen sich committen, aber genauso die Hochschulen, wie sie netzwerkartig, wie sie gemeinsam Lehrkräftebildung vorantreiben wollen. Also dass man vielleicht auch wegkommen kann von der Einzelstandortperspektive, die zwar auch wichtig ist, aber in Zukunft solche Verbünde zu gestalten, ist besonders zielführend.“ (Interview\_VerbundL, Pos. 19)
- die im Projekt entwickelten Ressourcen sind innovativ und profitieren vom Wissenstransfer und den verschiedenen Perspektiven der Phasen

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Konsortialführung – Perspektiven auf Nachhaltigkeit in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- die Entwicklungen innerhalb des Projektes sind schon ein Ergebnis für sich und tragen nachhaltig zur Gestaltung der Lehrkräftebildung bei, da das Projekt, in Bezug auf die Zusammenarbeit der drei Phasen, Neuland betritt
- Bundesländer können von der Struktur des Projektes lernen, gibt schon erste Effekte in Schleswig-Holstein
- COM<sup>e</sup>IN wird bundesweit Einfluss auf Portale, Metadaten-Standards etc. haben
- Ministerien sind an der Fortführung der Ressourcen und der phasenübergreifenden Zusammenarbeit interessiert
- viele Akteure aus dem Projekt werden sich auch in Zukunft noch engagieren

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG Imedibi/Metaportal – Rollenverständnis und Aufgaben

- Beratung und Betreuung der CoP bei der Ressourcenentwicklung (Materialien, Lizenzen, etc.)
- Metaportal
  - Konzepte für die Ressourcen-Dokumentation entwickeln → COM<sup>e</sup>IN-Ressourcen in die breite Dissemination bringen, damit diese lange und nachhaltig genutzt werden können
  - Aufbau eines Portals zur Ressourcen-Dokumentation
- Imedibi
  - CoP-Ressourcen zusammenführen und miteinander vernetzbar machen
  - Erarbeitung von Standards für die Darstellung von Ressourcen (→ Kernschema)
  - eigenfinanzierte Mitarbeiterstelle geschaffen, die die AG-Arbeit unterstützen soll
  - „Scharnier“ zwischen fachdidaktischer Perspektive und technischer Repräsentierbarkeit

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG Imedibi/Metaportal – Ziele im Projekt

- Kooperation mit dem Landesportal ORCA.NRW um ein gemeinsames Portal zu entwickeln → Metaportal wird Sub-Teil
- Konzepte und Metadaten-Standards entwickeln (dabei wird mittlerweile die Lehrkräftebildung bundesweit mitgedacht und man arbeitet in (inter-)nationalen Arbeitsgruppen mit; außerdem kooperiert man mit weiteren Portalen (siehe F. 28))
- Nachhaltigkeit der Ressourcen sichern (u. a. durch Portale, Lizenzen)
- Bewusstsein für den Wert von digitalisierungsbezogenen Kompetenzen bei Lehrkräften schaffen

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG Imedibi/Metaportal – Arbeitsprozesse in der AG

- am Anfang war es wichtig, im Projekt ein gemeinsames Verständnis von *Ressource* bei allen Projektbeteiligten einzuholen
- Workspace wird als zusätzliches Repositorien-Angebot im Projekt erstellt, als Reaktion auf Rückmeldungen von, Entwicklungen in und Austausch mit den CoP; Workspace soll sich am Kernschema orientieren und Plattform zur Indexierung der COM<sup>e</sup>IN-Ressourcen fungieren → eine entsprechende Anleitung für die CoP soll noch 2022 erstellt werden
- das Kernschema wurde in mehreren Schlaufen gemeinsam entwickelt, dabei wurde immer wieder die Rückmeldung von den CoP eingeholt, v. a. durch drei exemplarische Ressourcen, an denen Mitglieder der AG beteiligt waren → so sind u. a. die Freitextfelder entstanden
- Imedibi hat das Peer-Review-Verfahren führend mitentwickelt, an dem v. a. auch Vertreter\*innen der zweiten und dritten Phase teilnehmen sollen, da diese die ausreichende Expertise haben, was die Umsetzbarkeit der Ressourcen betrifft

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG Imedibi/Metaportal – Kooperationen

- Zusammenarbeit von Imedibi und Metaportal ist sehr wichtig, daher wurde sie am Anfang verstärkt etabliert:

„Also diese Einheitlichkeit, das ist genau auch die Schnittstelle zwischen Imedibi und Metaportal. In der AG Metaportal haben wir die Expertise dazu, was ORCA braucht, was die Metadaten-Standards sind, was sinnvolle Strukturierungen von solchen Beschreibungen sind. Also wir sind im Grunde schon auf einer Metaebene. Wie lassen sich Beschreibungen von digitalen Ressourcen erfassen? Und in der AG Imedibi haben wir quasi die Schnittstelle zu den CoPs, also die AG Imedibi ist selber zusammengesetzt aus Leuten, die einen fachdidaktischen Hintergrund haben und selbst in fachdidaktischen Communities verortet sind.“ (Interview\_Imedibi, Pos. 22)

- CoP: beratende Tätigkeit in den CoP im Rahmen der Produktentwicklung:

„Und da sehen wir tatsächlich noch ein bisschen Nachholbedarf für eine Sensibilisierung bei den CoPs, dass, wenn sie Ressourcen entwickeln, sie vielleicht bestimmte Fallstricke dort haben, was die Nachhaltigkeit der Ressourcen angeht, beispielsweise Links oder beispielsweise Einbettung von Materialien oder Lizenzen sind ein größerer Beratungsbereich bei uns.“ (Interview\_Imedibi, Pos. 17)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG Imedibi/Metaportal – Kooperationen

- Metaportal arbeitet mit Vertreter\*innen der 3. Phase zusammen und holt sich dort immer wieder Rückmeldungen ein
- Verbundkoordination: es ist sinnvoll, dass die AGs mit der Verbundkoordination eng zusammenarbeiten, um Kommunikation und Informationen abzustimmen sowie Feedback zu erhalten, aber auch aus dem Grund, dass die Verbundleitung die To Dos an die CoP kommuniziert, damit es nicht so wirkt, als würden zusätzliche Aufgaben durch die AGs auf die CoP zukommen
- ORCA.NRW: Metaportal entwickelt kein separates Portal, sondern Unterteile von ORCA.NRW, so wird z. B. das Kernschema in diesem implementiert → Metaportal als Sub-Teil von ORCA.NRW

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG Imedibi/Metaportal – Kooperationen

- es gibt verschiedene Kooperationen außerhalb COM<sup>e</sup>IN, mit denen zusammengearbeitet wird, u. a. um die COM<sup>e</sup>IN-Produkte auf weiteren Portalen zu indexieren, aber auch um Metadaten-Standards zu entwickeln, Spezifikationen und Anwendungsprofile auszutauschen und sich international zu vernetzen:
  - WirLernenOnline
  - OERSI
  - *edu-sharing NETWORK e.V.*
  - *OER-Portale der anderen Bundesländer*
  - *MUNDO.Schule*
  - *etc.*

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG Imedibi/Metaportal – Perspektiven auf Transfer in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- COM<sup>e</sup>IN hat positive Effekte auf die Entwicklung der Lehrkräftebildung bundesweit: die Erfahrungen aus dem Projekt sind für die Lehrkräftebildung wichtig, auch über das Thema Digitalisierung hinaus → COM<sup>e</sup>IN kann als Modell für die Entwicklung der Lehrkräftebildung dienen
  - Prozess des Projektes ist auch Ergebnis des Projektes:

„Deswegen ist es, glaube ich, auch für COM<sup>e</sup>IN selber jetzt ganz wichtig auch, dass man den Prozess, den man gegangen ist, selber auch als ein wichtiges Ergebnis des Projekts auch darstellt, letztlich nachher im Arbeitsbericht.“ (Interview\_Imedibi, Pos. 47)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG Imedibi/Metaportal – Perspektiven auf Nachhaltigkeit in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- COM<sup>e</sup>IN zeigt jetzt schon Auswirkungen auf der Bundesebene aufgrund von Kooperationen → gemeinsame Entwicklung von Standards für Bildungsportale im Rahmen von nationalen und internationalen (deutschsprachiger Raum) Arbeitsgruppen (z.B. HBZ)
- COM<sup>e</sup>IN schafft Bewusstsein dafür, dass man die Möglichkeiten der digitalen Welt für die Lehrkräfteausbildung nutzen kann, um digitalisierungsbezogene Kompetenzen entwickeln/fördern zu können: „Das Thema Digitalisierung endet nicht mit COM<sup>e</sup>IN. Man kann eher sagen, es beginnt so richtig mit COM<sup>e</sup>IN.“ (Interview\_Imedibi, Pos. 47)
- Nachhaltigkeit (im Sinne der dauerhaften Abrufbarkeit) der Ressourcen durch ORCA.NRW gesichert

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG KoWiPra – Rollenverständnis und Aufgaben

- Schnittstellenfunktion zwischen den verschiedenen Projektteilen (Steuerungsgruppe, CoP, etc.) → Herstellung der Informationsflüsse
- Vorschläge machen und Vorbereitung von Entscheidungen als Gelenkstelle:

„Wenn wir uns vielleicht noch mal die KoWiPra genauer angucken, in ihrem Aufgabenbereich, und dann sehen wir, es ist eigentlich eine Arbeitsgemeinschaft, ne, die eine gewisse Zusammensetzung hat, die aber eigentlich nicht das operative Geschäft bestimmt und sie ist auch nicht die Steuerungsgruppe. Also sie ist im Grunde so ein Hybrid. Und sie umfasst irgendwie Vertreter\*innen der Universität, die sehr gut abgestimmt, auch aus anderen Zusammenhängen sind, und sie umfasst Vertreter\*innen der 2. und 3. Phase, die eigentlich in einer gewissen hierarchischen Kette auch stehen. So, also insofern kommt in der KoWiPra so alles zusammen, was so im Phasenübergreifenden irgendwie auf dem Tisch liegt. Und das ist irgendwie notwendig als Gelenkstelle. Und es ist auch notwendig, Entscheidungen zumindest vorzubereiten in der KoWiPra und auch Vorschläge irgendwie zu machen. Also dieses, die Initiative, die über die KoWiPra läuft, die ist an der Stelle schon wichtig, aber sie entscheidet nicht und sie operiert nicht.“ (Interview\_KoWiPra, Pos. 15)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG KoWiPra – Rollenverständnis und Aufgaben

- Unterstützung der CoP bei den Prozessen und Herausforderungen der phasenübergreifenden Zusammenarbeit:

„Die Aufgabe der KoWiPra ist ja im Grunde genommen zu unterstützen, insbesondere die CoPs oder auch, wenn man so will, das Gesamtvorhaben, insbesondere so auf strukturelle Prozesse und Herausforderungen, die sich so in der Zusammenarbeit 1., 2., 3. Phase ergeben. Also das war ja diese Grundidee, also Wissenschaft und Praxis in diesem Mehrebenensystem irgendwie zu koordinieren, aber jetzt nicht inhaltlich, das liegt in der Hand der CoPs, sondern eher auf die strukturellen Fragen zu reagieren. Das ist ja so ein bisschen der Auftrag, den wir haben oder der Blick, mit dem wir auf das COM<sup>e</sup>IN-Vorhaben insgesamt schauen.“ (Interview\_KoWiPra, Pos. 14)

- Reflexion der phasenübergreifenden Zusammenarbeit:

„Wir haben die gleiche Bedingung, auch was die unterschiedlichen Strukturen angeht, gerade bei KoWiPra ist natürlich besonders wichtig, das ist ja ihre genuine Aufgabe, das Phasenübergreifende in irgendeiner Weise zu reflektieren. Also, nicht zu operieren, nicht zu entwickeln, hat A eingangs völlig zu Recht noch einmal deutlich gesagt, das ist nicht die Aufgabe der KoWiPra, aber KoWiPra hat eine unterstützende, vorbereitende, reflektierende Rolle in diesem Prozess und dazu müssen die unterschiedlichen Ebenen bzw. die unterschiedlichen Partner in einer solchen Gruppe sein, ne.“ (Interview\_KoWiPra, Pos. 35)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG KoWiPra – Ziele im Projekt

- Identifikation der Phasenunterschiede und -besonderheiten, die für das Gelingen der phasenübergreifenden Zusammenarbeit relevant sind → Wie funktionieren die einzelnen Phasen? Wo sind Unterschiede in der Gestaltung der Lehrkräfte-(fort)bildung der einzelnen Phasen? Welche Interessen und Perspektiven haben die Phasen?
- Entwicklung eines Prototyps für die Nachhaltigkeit der phasenübergreifenden Zusammenarbeit / Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis in der Lehrkräftebildung; nicht nur in Bezug auf Digitalisierung
- Einfluss auf die Politik durch das Projekt nehmen, um stabile Rahmenbedingungen für die phasenübergreifende Zusammenarbeit zu schaffen
- Etablierung von Digitalisierung als Thema der Lehrkräftebildung in allen Institutionen der Lehrkräftebildung

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG KoWiPra – Arbeitsprozesse in der AG

- Unterstützung der CoP bei der phasenübergreifenden Zusammenarbeit zu Beginn des Projektes, v. a. in Bezug auf Rollen, Phasenbesonderheiten, Qualifikationsprofile, gegenseitiges Verständnis für die Strukturen und Systemgrammatiken
- die Identifikation von Rahmenbedingungen für die gelingende Zusammenarbeit der Phasen nimmt mehr Zeit in Anspruch als gedacht, u. a. aufgrund der neuen Regierungsbildung in NRW → Abhängigkeit von Rahmenbedingungen außerhalb des Projektes, die nicht beeinflussbar sind
- die Arbeitsprozesse der AG KoWiPra sind an die gleichen Gelingensbedingungen geknüpft wie in den CoP

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG KoWiPra – Perspektiven auf Transfer in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- großer Mehrwert des Projektes: Die Phasen haben ein gegenseitiges Verständnis voneinander entwickelt in Bezug auf Phasenbesonderheiten und -unterschiede, Strukturen, Sichtweisen, etc. → Transfer von phasenspezifischen Wissen
- für die Implementierung der COM<sup>e</sup>IN-Ergebnisse in die Studiengänge aller Hochschulen braucht es eine gemeinsame Digitalisierungsstrategie der Hochschulen und Rahmenbedingungen auf Landesebene
- bei der Implementierung am eigenen Standort sollte man einen übergreifenden Blick haben und das Ganze mitdenken und fokussieren

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## AG KoWiPra – Perspektiven auf Nachhaltigkeit in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- Konzept von COM<sup>e</sup>IN (u. a. CoP-Ansatz) als Modell für weitere Projekte bundesweit  
→ die Strukturen, v. a. die gelingenden Strukturen für die phasenübergreifende Zusammenarbeit sollten erhalten bleiben und nicht, wie beim Thema Inklusion zuvor, verloren gehen
- nachhaltige Konzepte mitdenken, denn nach der QLB-Finanzierung wird die phasenübergreifende Zusammenarbeit anders gestaltet werden müssen:

„Da muss man über Strukturen sprechen, dann muss man aber auch über Ressourcen sprechen. Das ist ja im Grunde genommen unsere Gretchenfrage, sobald QLB nicht mehr finanziert wird, bricht im Grunde genommen erst mal von COM<sup>e</sup>IN ganz viel weg. Also, das betrifft jetzt weniger die Ressourcen und die dann hoffentlich etabliert und eingeführt sind, sodass man da auch in der Breite einen praktischen Nutzen hat. Aber die Strukturen, die wir aufgebaut haben, die wären zunächst einmal so weg. Einerseits, weil diejenigen, die in der zweiten und dritten Phase jetzt auch mit bestimmten Kontingenten sich da einbringen können, ne, also System gesichert, sozusagen sich einbringen können, plötzlich keine mehr haben. Wir haben hochschulseitig keine Ressourcen mehr, außer die, die wir ohnehin einbringen, und die, die wir aus eigenem Antrieb generieren.“ (Interview\_KoWiPra, Pos. 37)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Ministerium für Schule und Bildung – Rollenverständnis und Aufgaben

- beratende und steuernde Funktion:

„Also ich nehme es auf der einen Seite als **starke Beratungsfunktion** war, dass wir eben ja mit dem Eingehen der Kooperation oder dieses Projektes uns ja auch ein Stück weit verpflichtet haben, die Expertise der verschiedenen Phasen und Akteure so miteinander zu vernetzen, dass etwas Gutes für die Schulen, aber auch für die Universitäten, also für die Phasen der Lehrerbildung dabei herauskommt und in dem Prozess erlebe ich uns als tatsächlich stark beratend, in dem Sinne, dass wir eben das, was wir als Strukturen des MSB und daniederliegender weiterer Organisationsformen eben zur Verfügung stellen können. So und dabei, neben dieser beratenden, Funktion haben wir sicherlich auch ein Stück weit eine **steuernde Funktion**, weil das MSB natürlich bei allem was Lehrerbildung in der zweiten und dritten Phase, aber das mache ich jetzt so ganz kurz, Herr A, das ist Ihr Beritt, natürlich auch mit Standards unterwegs ist, mit klaren Strukturen, die wir verantworten und die dann ja, soweit auch transparent sein müssen, dass darauf reagiert werden muss und das (..) das waren jetzt so die strukturellen Dinge und inhaltlich.“ (Interview\_MS B, Pos. 15)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Ministerium für Schule und Bildung – Rollenverständnis und Aufgaben

- strukturelle statt inhaltliche Perspektive im Projekt → Wie kann man Themen der Digitalisierung in die Veranstaltungen der Lehrkräftebildung unter Berücksichtigung von Strukturen übersetzen?

„Und insofern passt natürlich auch eines der Ziele von COM<sup>e</sup>IN, über Strukturen, gemeinsame Strukturen, ins Gespräch zu kommen. Wir haben eben rechtliche Strukturen, in der staatlichen Lehrerfortbildung, die uns binden. Das kommt zum einen natürlich aus dem Auftrag der Schulaufsicht. Das liegt natürlich begründet auch in der Anwendung des Systems, vor allem in den Bezirksregierungen, in Teilen auch mit (...) in gesonderten Aufträgen für die QUA-LiS und dann natürlich in der Steuerungsaufgabe des Referates im MSB.“ (Interview\_MSB, Pos. 17)

- Einblick aus verschiedenen Perspektiven in die Projektarbeit (z.B. Berichte von ministerialen Mitgliedern oder durch Veranstaltungen / Sitzungen im Projekt (allgemein, AG, Sonderveranstaltungen))
- Vertreten in Steuerungsgruppe und AGs, sowie im Qualitätsmanagement

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Ministerium für Schule und Bildung – Ziele im Projekt

1. Digitalisierung als Thema der Lehrkräftebildung voranbringen
  - Ressourcen für die Lehrkräftebildung entwickeln, die für alle Phasen nutzbar und qualitativ gut sind
2. gemeinsame Strukturen der phasenübergreifenden Zusammenarbeit in der Lehrkräftebildung entwickeln, etablieren und verstetigen
  - gegenseitiges Verständnis für die Grammatiken und Strukturen der Phasen schaffen
  - Reflexion darüber, wie man Lehrkräfte mit Fortbildungen erreichen kann:

„Und es hilft uns auch noch einmal so ein bisschen, ich sagte gerade, uns selbst zu reflektieren, die Fragen ja auch in der Fortbildung, wie erreichen wir Lehrkräfte, wenn wir wünschen, dass stärker digital gearbeitet wird, dass sie sich für Veranstaltungen anmelden. Was ist denn in deren Denken oder in deren Praxis relevant? Und da verspreche ich mir auch so ein bisschen Antworten auch aus der Zusammenarbeit zwischen unseren drei Phasen.“ (Interview\_MSB, Pos. 20)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Ministerium für Schule und Bildung – Perspektiven auf Nachhaltigkeit in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- Digitalisierung nur als Prototyp für die phasenübergreifende Zusammenarbeit
- Transfer und Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis müssen über das Projekt hinaus bestehen bleiben
- Strukturen müssen nachhaltig fortgesetzt werden und dürfen nicht verloren gehen  
→ es müssen aus dem Projekt heraus permanente Strukturen geschaffen werden
- COM<sup>e</sup>IN hat als Modell großes Potenzial einerseits für die Lehrkräftebildung, andererseits für die Zusammenarbeit von Universitäten
- stärkerer Einfluss der Fachdidaktiken auf Lehrkräftefortbildung wäre wünschenswert  
→ COM<sup>e</sup>IN / CoP-Ansatz könnte dafür Modell sein, wie Kooperationen in diesem Sinne zukünftig gestaltet werden könnten
- Ressourcen und Strukturen müssen, um innovativ zu sein, einen deutlichen Gebrauchswert haben, der klar kommuniziert werden muss

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Ministerium für Kultur und Wissenschaft – Rollenverständnis und Aufgaben

- MSB-Vertreter\*innen arbeiten selbst im Projekt nicht aktiv mit, sondern haben eher eine Art Metasicht und vermitteln:

„Ich glaube, dass das und da sagte ich ja eben schon, wir sind auf so einer gewissen Flughöhe. Ich schaue da nicht so rein, was in den einzelnen CoPs passiert, sondern ich schaue eher so oben drüber, dass da Ergebnisse herauskommen und dass diese Ergebnisse dann auch eben aus beiden Polen, Wissenschaft und Praxis, zusammenkommen, um eben von beiden eben befruchtet zu sein. [...] Und da denke ich, dass diese einzelnen Produkte oder Ressourcen, die da entwickelt werden, natürlich dazu beitragen, das schon zu verbessern. Und deswegen kommen wir dann an den nächsten Schritt und sagen dann, wir wollen einfach diese Struktur, wie solche Ressourcen entstehen, irgendwie in die Zukunft bringen, vielleicht auf einem anderen Maße, vielleicht mit anderen Themenschwerpunkten, nicht Digitalisierung oder nicht nur Digitalisierung.“  
(Interview\_MKW, Pos. 29)

- begleitende, beratende und unterstützende Funktion, z. B. hinsichtlich Strukturen und Rahmenbedingungen oder finanziell bei der Integration von COM<sup>e</sup>IN / Metaportal in ORCA.NRW

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Ministerium für Kultur und Wissenschaft – Ziele im Projekt

1. Phasen der Lehrkräftebildung bzw. Praxis und Wissenschaft (näher) zusammenbringen und Zusammenarbeit verstetigen (Ziel hat etwas mehr Vorrang für das Ministerium als das zweite Ziel):

„Wir, aus Sicht des Ministeriums, sind natürlich auch in einer gewissen Flughöhe unterwegs, nicht im Detail, Entwicklungen, Ressourcen, was in den CoPs passiert, sondern eben eher an dem Projekt interessiert. Wie kann man den politischen und in der KMK auch geäußerten Wunsch und die Idee, eben die Phasen der Lehrerbildung näher aneinanderbringen, näher zusammenbringen. [...] . Also es geht nicht nur um die Ressourcen, die da in Digitalisierungsdingen entstehen für uns, sondern es geht für uns vielmehr darauf so gucken, was ist die Möglichkeit eben Praxis und Wissenschaft näher zusammenzubringen. Immer diese Kritik, da wird was im Elfenbeinturm gemacht.“ (Interview\_MKW, Pos. 8)

➤ auch über das COM<sup>e</sup>IN-Projekt hinaus

2. Ressourcen für die Lehrkräftebildung entwickeln und transparent öffentlich zur Verfügung stellen

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

Ministerium für Kultur und Wissenschaft – Perspektiven auf Transfer in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis in den CoP ist innovativ

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Ministerium für Kultur und Wissenschaft – Perspektiven auf Nachhaltigkeit in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- COM<sup>e</sup>IN als Modell für weitere Projekte bundesweit → „Leuchtturmprojekt“
- Strukturen des Projektes (→ phasenübergreifende Zusammenarbeit) müssen erhalten bleiben
- Projektstrukturen und Metaportal auch für andere Themen als Digitalisierung nutzen
- zur Sicherung der Nachhaltigkeit wäre es wichtig, dass die Ressourcen weiterentwickelt werden, damit sie irgendwann nicht alt und überholt sind, ebenso wie eine thematische Ausweitung
- Erprobung ist besonders relevant, um zu erfahren, ob die Ressourcen wirklich funktionieren

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Hauptpersonalräte – Rollenverständnis und Aufgaben

- bisher nur auf einzelnen, wenigen Veranstaltungen vertreten gewesen und daher nur Einblicke in vereinzelte Ressourcen
- generelle Aufgabe des HPR: Interessen der Lehrkräfte vertreten, Vorlagen des MSB kontrollieren, Lehrkräftebildung mitbestimmen, sofern möglich:

„Kontrollieren, was das MSB als Vorlagen, als Erlasse herausgibt und im besten Falle, wenn wir in der Mitbestimmung sind oder in einer Anhörung oder sonst irgendwie in einer Beteiligung, dann versuchen wir zu schauen, ob das alles rechtmäßig ist. Und wenn es das ist, ist es okay. Und trotzdem versuchen wir natürlich noch zu gucken, ob es gut für die Schulen, die Lehrer und die Schüler, also hauptsächlich für unsere Kollegen, ist, was da auf die Bahn gebracht wird oder ob es sich eher um Verschlechterungen handelt. Und weisen dann die Dienststelle daraufhin, wie es vielleicht anders ginge, wie es besser ginge für alle Beteiligten und so weiter und so fort. So würde ich erst einmal wenigstens eine unserer Hauptaufgaben beschreiben.“ (Interview\_HPR, Pos. 11)

- Lehrkräften die Angebote, die z. B. in COM<sup>e</sup>IN entstehen, näher bringen und empfehlen

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Hauptpersonalräte – Eindrücke aus dem Projekt

- Ressourcen, die bisher entwickelt wurden, machen einen guten Eindruck, wobei die zweite und dritte Phase teils etwas mehr beachtet werden sollten, damit es mehr für die Fläche ist
- positive Wahrnehmung des Prozesses
- Projektidee und -ausstattung ist sehr gut und beeindruckend

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Hauptpersonalräte – Ziele im bzw. Wünsche an das Projekt

- Ressourcen, die sich an alle Phasen der Lehrkräftebildung richten und nicht nur an die erste Phase
- Ressourcen müssen für alle gleichermaßen zugänglich sein und sollten den Personalmitbestimmungsgrundsätzen sowie der zukünftigen Dienstvereinbarung unterliegen:

„Eben wurden ja die Summe noch einmal in den Raum gebracht, um ein eine Möglichkeit zu entwickeln, die guten, wichtigen und hilfreichen Ressourcen, die in der ersten Phase der Lehrerbildung vorliegen, auch für die dritte Phase der ein Lehrerweiterbildung zu nutzen. Dann wären aber auch hier die Fragen: Wie können die Lehrkräfte nicht nur darauf aufmerksam werden, sondern wie kann auch dafür Sorge getragen werden, dass eine gerechte Auswahl, weil Überbuchungen stattfinden, dass Menschen aus Paderborn, in Siegen oder in Köln auch Zugang haben, dass Menschen, die auf dem Land wohnen und nicht so leicht an die Hochschulstandorte geraten, einen trotzdem wohnortnahen Zugang bekommen. Das sind so nur kurz aufgerissene Facetten, dass die Zeiten, in denen die Fortbildung stattfinden, auch so sind, dass sie familienfreundlich sind, dass sie Arbeitszeiten berücksichtigen. Ich will jetzt nicht die ganze Palette aufmachen, aber es gibt ja einen, einen großen Fächer an Vorgaben, der zu berücksichtigen ist bei Fortbildungsangeboten.“ (Interview\_HPR, Pos. 30)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Hauptpersonalräte – Ziele im bzw. Wünsche an das Projekt

- Schulalltag der Lehrkräfte muss berücksichtigt werden, daher sollten Angebote an Lehrkräfte die Arbeitszeiten und den Arbeitsaufwand von Lehrkräften, aber auch die Wirklichkeiten der Schulen vor Ort (Zusammensetzung der Schülerschaft, (fehlende) Ausstattung, etc.) berücksichtigen
- Lehramtsstudierende sollten viel eher den Schulalltag kennen lernen und ihr Wissen dann in die Universitäten tragen
- wissenschaftliches Personal, das die Angebote für Lehrkräfte entwickelt, sollte aktuelle Praxiserfahrungen sammeln; viele würden ihr Wissen auf die persönlichen Erfahrungen aus der eigenen Schulzeit beziehen
- Mitspracherecht der Lehrkräfte

„Man kann auch mitsprechen, dass man auf Augenhöhe, ja, begegnet und das halte ich für sehr wichtig. Das ist ja auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in Führungsstrichen.“

(Interview\_HPR, Pos. 59)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Hauptpersonalräte – Perspektiven auf Transfer in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- Transfer sollte nicht einseitig sein, sondern wechselseitig:

„Also ich finde auch erstmal wichtig, dass allen Beteiligten klar ist, dass es keine Einbahnstraße ist. Also, dass es nicht nur den Wissenstransfer von der Uni, ich sag mal bewusst, jetzt runter zu den Schulen gibt, sondern dass es auch in die andere Richtung möglich ist. Und ich glaube, dass auf der Metaebene muss erst mal klar sein, dass da eben beide, also sowohl die, die universitäre Ausbildung, also die in der Uni, als auch die in der Schule, davon profitieren können und eben kein Gefälle entsteht.“ (Interview\_HPR, Pos. 55)

- Transfer braucht eine Rahmung, die einen Mehrwert für alle Phasen sichert:

„Und wenn wir ausgehend von dem, was haben wir als Schlüssel, wenn Fortbildung etwas sein soll, was man nachweist, was wesentlich ist, dann braucht es eine Rahmung, in der erste, zweite nicht unbedingt, aber die dritte Phase dann in diesen festgelegten Bedingungen miteinander in den Austausch treten und diese Rahmungen muss man aushandeln miteinander. Und dann muss man gucken, dass für jeden das ein Gewinn darstellt, also wenn der Gewinn für die Lehrkräfte nur die Teilnahme an der Fortbildung ist, ist das aus meiner Sicht zu wenig. Eine Win-win-Situation gestaltet sich anders.“ (Interview\_HPR, Pos. 63)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Hauptpersonalräte – Perspektiven auf Nachhaltigkeit in Bezug auf COM<sup>e</sup>IN

- für Kooperationen von Universitäten und staatlicher Lehrkräftefortbildung bräuchte es eine Betreuung bzw. Koordination von Seiten der Lehrkräftefortbildung
- Fortbildungen, die von Lehrkräften wahrgenommen werden, müssen nah an der Schul- und Unterrichtsrealität sein und so anwendungsfreundlich wie möglich

„Ich bin mir ein bisschen unsicher, wie ich es ausdrücken soll, ob das wirklich richtig ist, aber je konkreter Fortbildungen auf den Unterricht bezogen sind, je weniger das heruntergebrochen werden muss, also schon thematisch irgendwie gebunden ist an die Lehrinhalte und an die Kompetenzen, die beigebracht werden müssen von den Lehrern und Lehrerinnen dann, desto, ich sag mal, höher sind die Erfolgchancen, dass diese Fortbildung wahrgenommen wird. Das wäre ein Beispiel für Erfolg und für Nachhaltigkeit, dass man sich, also, vielleicht versucht, irgendwie nah an die Unterrichtsinhalte und die Rahmen- und [...] die Kompetenzen daran zu orientieren, auch im Zusammenhang mit den Schulbuchverlagen.“ (Interview\_HPR, Pos. 67)

- Ressourcen müssen beständig zugänglich bleiben:

„Was ich für wichtig halte, ist eine langfristige Bindung, damit man sich kennenlernt, damit die Leute Vertrauen zueinander schaffen und nicht immer dieses Kurzfristige. Das man einen verlässlichen Partner hat, dass man weiß, man kann dieses Angebot gut nutzen.“ (Interview\_HPR, Pos. 59)

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

	Ebene des Gesamtverbundes
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ immer wieder Kommunikation des Zielwürfels seitens Verbundkoordination</li> <li>▪ Kommunikation über Entwicklungen innerhalb des Projektes und den Teilprojekten/-bereichen (2)<sup>1</sup></li> </ul>
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schärfung der Projektziele und Meilensteine von Anfang an fokussieren und diese kommunizieren (2)</li> <li>▪ Entwicklung eines Zielwürfels, der die verschiedenen Phasen und Institutionen sowie deren Interessen berücksichtigt/mitdenkt</li> <li>▪ Klarheit über die allgemeinen Ziele im Projekt</li> <li>▪ Kenntnis der Gewinnerwartungen aller beteiligter Institutionen und Phasen</li> <li>▪ klare Strukturen</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Interviews mit entsprechender Nennung von insgesamt 6 Interviews, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

	Ebene des Gesamtverbundes
Projektorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strukturen des Projektes sind ideal für die Anlage des Projektes (2)<sup>1</sup></li> <li>▪ Flexibilität: Innovieren/Anpassen des Projektes an Entwicklungen innerhalb des Projektes ermöglichen (2)</li> <li>▪ Qualitätsmanagement als wichtige Projekteinrichtung, da es relevantes Feedback über die Arbeitsprozesse, insbesondere für die CoP, gibt und daher motivierend ist</li> <li>▪ Audit als wichtiges Feedback neben dem projektinternen QM</li> <li>▪ enge Zusammenarbeit und Abstimmung von AGs und Verbundkoordination; AGs sollte auf der Ebene der Verbundkoordination angesiedelt sein</li> <li>▪ stärkere Einbindung der Hauptpersonalräte</li> <li>▪ Unterstützung der CoP bei der Zielfindung</li> <li>▪ zentrale Kommunikations- und technische Infrastruktur, damit verhindert wird, dass sich alle einzeln organisieren und alle Informationen gebündelt und auffindbar sind</li> <li>▪ CoP lieber kleiner als breit anlegen (in Bezug auf die beteiligten Disziplinen pro CoP)</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Interviews mit entsprechender Nennung von insgesamt 6 Interviews, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

	Ebene des Gesamtverbundes
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ausreichend finanzielle Ressourcen (2)<sup>1</sup></li> <li>▪ ausreichend personelle Ressourcen, z. B. für die Kommunikation (auch in den AGs)</li> <li>▪ ausreichend zeitliche Ressourcen → nicht-universitäre Mitarbeitende müssen die Zeiten für die Mitarbeit mit den eigenen Arbeitszeiten aber auch mit Hierarchien und Strukturen in der Institution vereinbaren können</li> <li>▪ Ressourcenunterstützung durch die Institutionen</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Interviews mit entsprechender Nennung von insgesamt 6 Interviews, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

	Ebene der CoP
Kommunikation und Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ausreichend Kommunikation und Treffen in der CoP</li> <li>▪ Zusammenarbeit</li> <li>▪ Anlässe zum Austausch und Vernetzen schaffen</li> <li>▪ Beachtung der verschiedenen „Sprachen“ in den Phasen → unterschiedliches Verständnis von Dingen</li> <li>▪ Informationsfluss über die CoP-Arbeit, v. a. über den Fortschritt der Ressourcenentwicklung und Arbeitsschritte, aufrecht erhalten</li> <li>▪ Zusammenarbeit und Begegnung auf Augenhöhe</li> </ul>
Zielfindung und -umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gemeinsame Zielorientierung (2)<sup>1</sup></li> <li>▪ Berücksichtigung von Rahmenvorgaben und Standards (KMK, Medienkompetenzrahmen, rechtlicher Rahmen, etc.) (2)</li> <li>▪ Reflexion der Ziele</li> <li>▪ Kommunikation des Zielwürfels seitens der CoP-Leitung</li> <li>▪ gemeinsame Zielbestimmung und -realisierung</li> <li>▪ schnelle Zielbestimmung</li> <li>▪ alle Phasen als Adressaten der Ressourcen berücksichtigen</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Interviews mit entsprechender Nennung von insgesamt 6 Interviews, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

	Ebene der CoP
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielklarheit (2)<sup>1</sup></li> <li>▪ Rollenklarheit (2)</li> <li>▪ Kenntnis der Gewinnerwartungen aller beteiligter Institutionen und Phasen</li> </ul>
CoP-Zusammensetzung und Klima	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einbindung der zweiten und dritten Phasen sowie der Schulseite; leider erschwert aufgrund von Strukturen und Bestimmungen (2)</li> <li>▪ CoP-Mitglieder müssen miteinander können, sich „committen“</li> <li>▪ alle müssen eingebunden und „mitgenommen“ werden</li> <li>▪ ausgewogene Vertretung aller Phasen</li> <li>▪ CoP-Mitglieder so einbinden, wie es sowohl die Strukturen und Bestimmungen der Institutionen als auch die Expertisen und Ressourcen (u. a. Zeit, Kontakte) der CoP-Mitglieder zulassen</li> </ul>
Organisation und Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation der Arbeitsteilung</li> <li>▪ Organisationsstrukturen für die CoP-Arbeit, wie Rollen- und Aufgabenverteilung unter Berücksichtigung von Expertisen, institutioneller Zugehörigkeit, etc., sind das A und O</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Interviews mit entsprechender Nennung von insgesamt 6 Interviews, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

	Ebene der CoP
Motivation der beteiligten Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ intrinsische Motivation ist wichtige Voraussetzung für aktive Mitarbeit in diesem Projekt, da es kaum finanzielle und zeitliche Ressourcen für die Mitarbeitenden gibt</li> <li>▪ „verloren gegangene“ Mitglieder immer wieder informieren, einbinden und zur Mitarbeit animieren</li> </ul>
Kompetenzen der beteiligten Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ fachliche Passung der Mitglieder als Voraussetzung für gelingende Zusammenarbeit</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Netzwerke der Beteiligten nutzen</li> </ul>

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

	Ebene der beteiligten Institutionen
Kommunikation und Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kooperationen und Zusammenarbeit mit guten Partner*innen sind wichtige Voraussetzungen für die Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung hinsichtlich Digitalisierung</li> <li>▪ Mehrwert für Lehrkräfte muss betont werden, damit Lehrkräfte Angebote wahrnehmen, zudem dürfen die Angebote nicht zu arbeitsintensiv sein</li> </ul>
Verwertbarkeit und Transfer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ressourcen bzw. Portal müssen bekannt bzw. sichtbar gemacht werden, damit sie genutzt werden, zugleich müssen die Institutionen bereit sein, die Ressourcen in die Phasen und Institutionen zu implementieren (2)<sup>1</sup></li> <li>▪ Erprobung der Ressourcen in allen Phasen (2)</li> <li>▪ Nutzungskonzepte als Voraussetzung für die tatsächliche Nutzung von Ressourcen</li> <li>▪ Vernetzung als Bedingung von Innovation</li> <li>▪ Portal als wichtiges Element zur Sicherung der Nachhaltigkeit und des Transfers</li> <li>▪ gegenseitiges Verständnis der Strukturen und Systemgrammatiken der drei Phasen</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Interviews mit entsprechender Nennung von insgesamt 6 Interviews, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

	Ebene der beteiligten Institutionen
Verwertbarkeit und Transfer (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ressourcen müssen an die Gegebenheiten / Besonderheiten der Phasen angepasst werden bzw. anpassbar sein (4)<sup>1</sup></li><li>▪ es muss sich jemand für die Ressourcen verantwortlich fühlen und diese immer und immer wieder überarbeiten, damit die Ressourcen nicht verloren gehen oder veralten</li><li>▪ Ansprechpartner für die Ressourcen</li><li>▪ einfache Zugänglichkeit zu den Ressourcen</li><li>▪ der Zugang zu den Ressourcen muss für alle Lehrkräfte, unabhängig vom eigenen Wohn- und Schulort, möglich sein</li></ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Interviews mit entsprechender Nennung von insgesamt 6 Interviews, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Gelingsbedingungen für die CoP-Arbeit – Übersicht über alle Interviews

„Wir haben den Auftrag in einem Feld, das nicht besetzt ist, Digitalisierung, jetzt Innovationen zu entwickeln, den brauchen wir. **Wir bräuchten ein Feld, in dem dann dieser politische Auftrag in Gewinnerwartungen operationalisiert wird und die Desiderate genannt werden.** Da sehe ich noch Leerstellen. Wir brauchen **sehr klare Arbeitsstrukturen**, auch mit einer entsprechenden **Ressourcenausstattung**, innerhalb derer diese Ziele, dann quasi dann auch „vermeilensteint“ und operationalisiert werden können. Und wir brauchen **Orte wie die Communities of Practices, in denen Kreativitätspotenzial sich entfalten lassen und wo die Leute Bock haben mitzumachen. Wir brauchen die eierlegende Wollmilchsau.** Also, wobei die Sachen einfach irgendwie unterschiedlich verteilt sind, paar Sachen konnten wir realisieren im Projekt und über ein paar Sachen haben wir gelernt im Projekt und ein paar Leerstellen haben wir noch.“

(Interview\_KoWiPra, Pos. 53)



# Ergebnisse der Interviews mit Konsortialführung, AGs, Ministerien und HPR

## Einfluss der Corona-Pandemie auf das Projekt – Übersicht über alle Interviews

Vorteile der Corona-Pandemie	Nachteile der Corona-Pandemie
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Austausch und Kommunikation wurde beschleunigt (3)<sup>1</sup></li> <li>▪ Zeitersparnis: digitale Treffen ersparen Dienstreisen und v. a. lange Anfahrten (3)</li> <li>▪ mehr Treffen (in Kleingruppen) wurden ermöglicht</li> <li>▪ häufigere, kurzfristigere und spontanere digitale Treffen → engere Kommunikation</li> <li>▪ höhere Anzahl an Teilnehmenden bei Treffen, da digital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fehlen der informellen, persönlichen Gespräche und somit Fehlen von Vertrautheit und Zusammenhalt sowie erschwerte Zielfindung (4)</li> <li>▪ durch Zoom entsteht eine Hemmschwelle, bei Unverständnis nachzufragen, einerseits da man sich nicht vor allen Anwesenden traut, Fragen zu stellen, andererseits da die persönliche Ebene fehlt</li> <li>▪ zweite und dritte Phase arbeiten im Vergleich zur Universität noch recht analog</li> <li>▪ nicht alle kommen zu Wort in der digitalen Kommunikation</li> </ul>

<sup>1</sup> Anzahl der Interviews mit entsprechender Nennung von insgesamt 6 Interviews, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

Den CoP ganz herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an den QM-Erhebungen 2022. Wir hoffen, die Ergebnisse sind für Sie hilfreich.

Bei weitergehenden Fragen und Diskussionsbedarf freuen wir uns auf das Gespräch mit Ihnen.

Kontakt:  
[qm.comein@upb.de](mailto:qm.comein@upb.de)



## Literaturverzeichnis

Ditton, H. (2002). Evaluation und Qualitätssicherung. In Tippelt, R. (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung* (S.775-790). Opladen: Leske+ Budrich.

Eickelmann, B., Bos, W., Gerick, J., Goldhammer, F., Schaumburg, H., Schwippert, K., Senkbeil, M. & Vahrenhold, J. (2019). Anlage, Forschungsdesign und Durchführung der Studie ICILS 2018. In B. Eickelmann, W. Bos, J. Gerick, F. Goldhammer, H. Schaumburg, K. Schwippert, M. Senkbeil & J. Vahrenhold (Hrsg.), *ICILS 2018 #Deutschland – Computer-und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich ComputationalThinking*(S. 33-77). Münster: Waxmann.

Gottmann, C., Gronostaj, A., Krempin, M., Schleimer, S. M. & Pant, H. A. (2020). *Schulentwicklungsmaßnahmen wirkungsvoll gestalten. Qualitätskriterien für Werkstätten der Deutschen Schulakademie*. Berlin: Die Deutsche Schulakademie.

Kauffeld, S. & Schulte, E.-M. (2014). Teams und ihre Entwicklung. In S. Kauffeld(Hrsg.), *Arbeits-, Organisations-und Personalpsychologie für Bachelor* (S.151-171). Springer-Verlag: Berlin, Heidelberg.

Wenger-Trayner, E. & Wenger-Trayner, B. (2015). *Communities of practice. A brief introduction*. Verfügbar unter: <https://wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice/>

## Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
COM <sup>e</sup> IN	Communities of Practice NRW für eine innovative Lehrerbildung
CoP	Community of Practice bzw. Communities of Practice
DaZ	Deutsch als Zweitsprache
GeiWi	Geisteswissenschaften
Imedibi	AG Interdisziplinäre Mediendidaktik und -bildung
KoWiPra	AG Kooperation Wissenschaft Praxis der Lehrer(fort-)bildung
MeSE	Medienbezogene Schulentwicklung
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
IGB	Informatische Grundbildung
QM	Qualitätsmanagement
QUA-LiS NRW	Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule
ZfsL	Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung