



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

**BERICHT DES QUALITÄTSMANAGEMENTS**

**IM VERBUNDPROJEKT COMeIN 2023**

**ERGEBNISSE DER ABSCHLIEßENDEN ONLINE-BEFRAGUNG**

**DER COP-BETEILIGTEN IM JAHR 2023**



# Inhaltsverzeichnis

- I. Vorstellung des QMs im COM<sup>e</sup>IN-Verbundprojekt
- II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2023
  1. Übergeordnete Fragestellungen des Qualitätsmanagements
  2. Konzeptueller Rahmen des Qualitätsmanagements
  3. Analysemodell für die QM-Rückmeldungen 2023
- III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023
  1. Fragestellungen
  2. Grundgesamtheit
  3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligten
- IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023 (Online-Befragung aller CoP-Mitglieder)
  1. Online-Befragung aller CoP-Beteiligten
    - i. Input-Ebene
    - ii. Prozess-Ebene
    - iii. Output-Ebene

Literaturverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Eine Übersicht über die genauen Inhalte des Kapitels „Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023“ finden sie [hier](#).

# 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 die abschließende Online-Befragung der CoP-Beteiligten im Jahr 2023.

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 2023

## Übersicht über das Kapitel

### II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2023

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

Auf den folgenden Folien wird zur Einordnung des Jahresberichts für 2023 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 2023

### 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. Welche Faktoren sind für die Zielerreichung der CoP, der AGs, der Standorte und auf der Ebene des Gesamtverbundes förderlich und hemmend?
4. Welche Faktoren tragen zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung bei?

Untersuchungs-  
gegenstand im  
Berichtsjahr  
2020 und 2022

Untersuchungs-  
gegenstand  
2021, 2022 und  
**2023** mit dem  
Schwerpunkt auf  
den CoPs und  
AGs

Untersuchungs-  
gegenstand  
**2023**

## II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2023

### 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

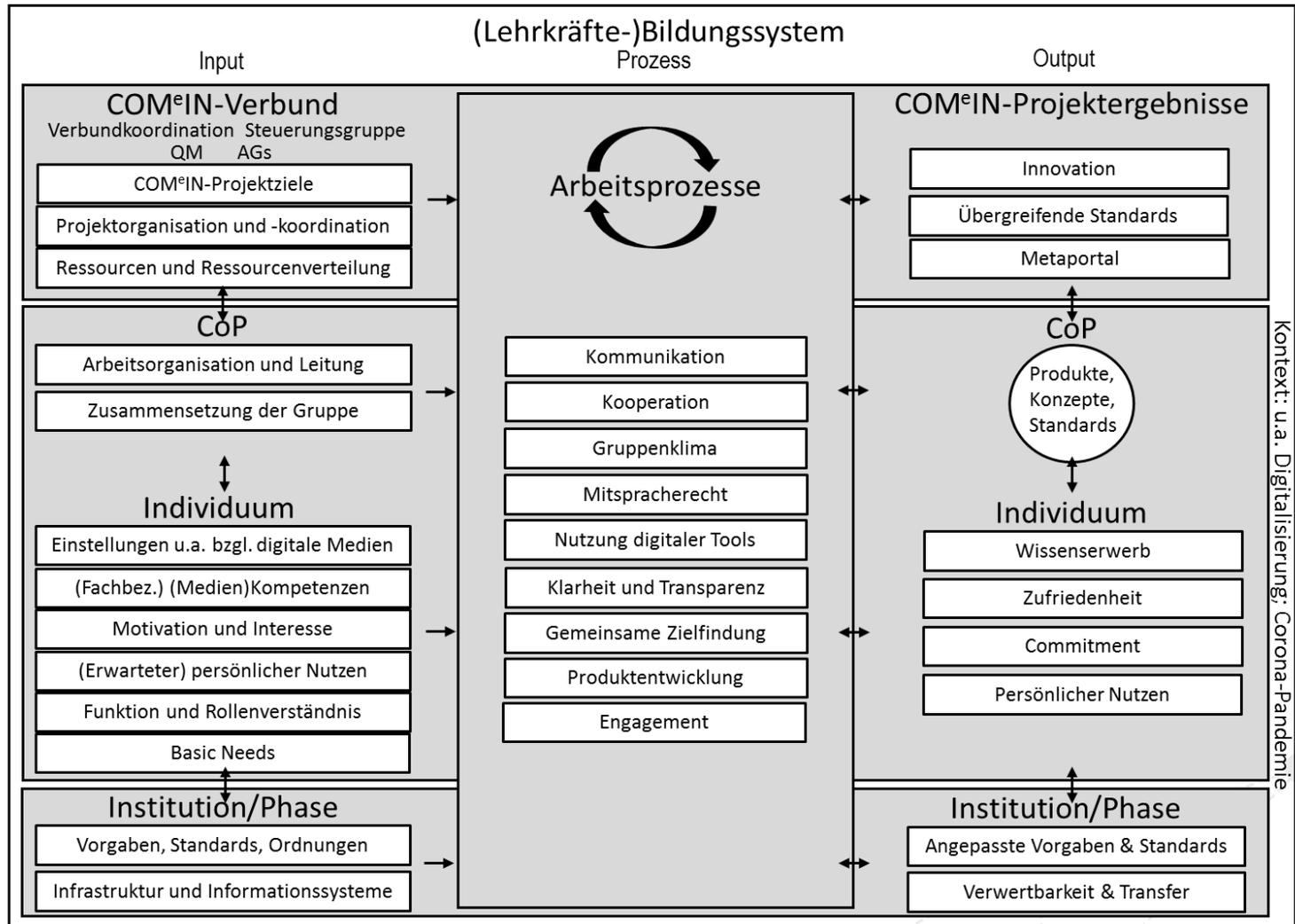
## II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2023

### 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 2023

## 2. Konzeptueller Rahmen des QMs



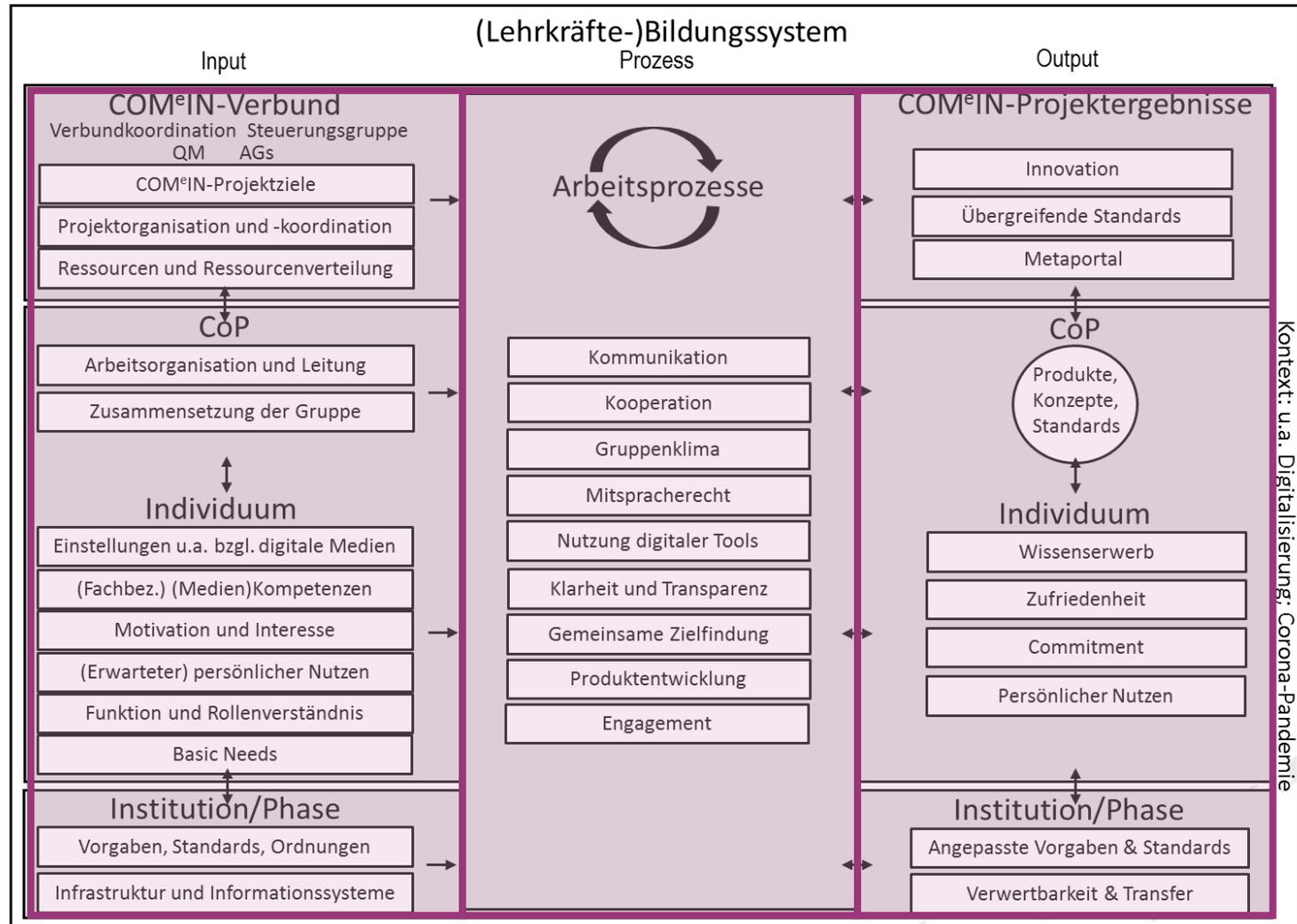
QM-Analysemodell der Einflussfaktoren auf die Arbeit im COM<sup>e</sup>IN-Verband (Stand 2023 mit Schwerpunkt auf CoP-Arbeit)

Kontext: u.a. Digitalisierung; Corona-Pandemie

## II. Anlage des QMs über den gesamten Projektverlauf und Schwerpunktsetzung 2023

### 3. Analysemodell für QM-Rückmeldungen 2023

**Schwerpunkt**  
der nach-  
folgenden  
**Ergebnis-**  
**darstellungen**  
auf  
ausgewählten  
**Aspekten der**  
**Input-,**  
**Prozess- und**  
**Output-Ebene**



## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

# Übersicht über das Kapitel

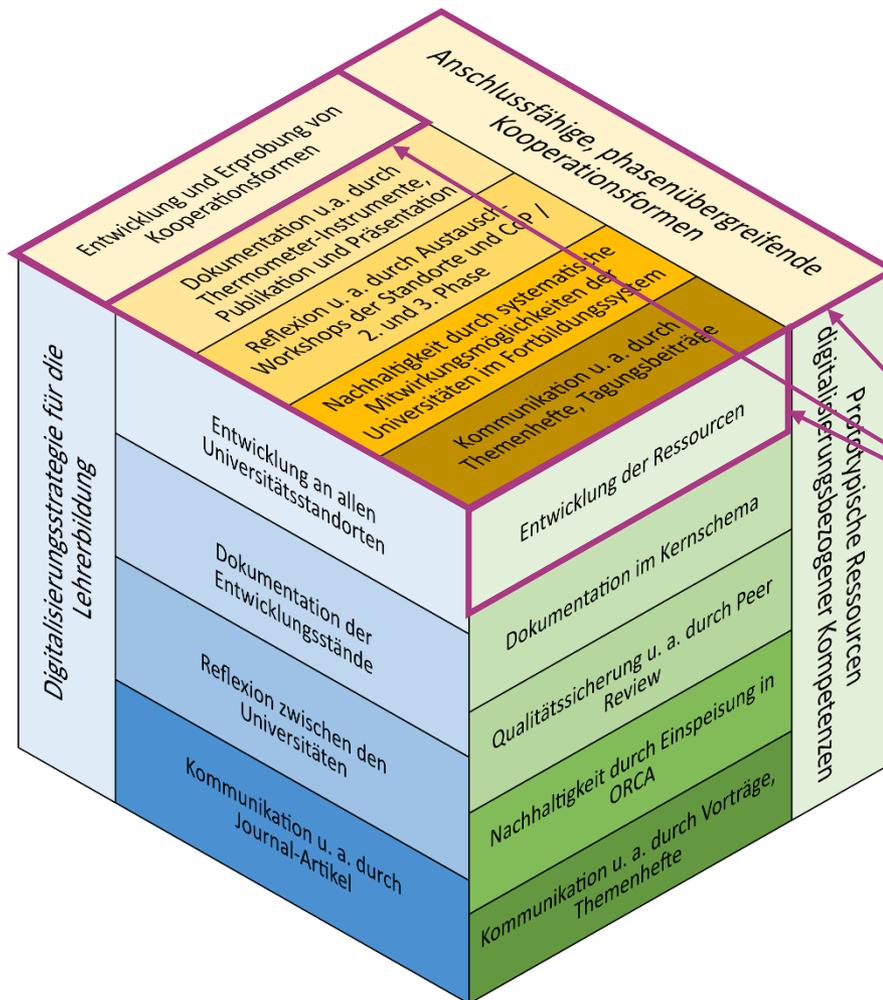
## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

1. Fragestellungen
2. Grundgesamtheit
3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligten

Im Mittelpunkt der QM-Arbeit in 2023 standen die CoP. Auf den folgenden Folien wird die Anlage des QMs für das Berichtsjahr 2023 dargestellt. Erörtert werden die Fragestellungen, die Grundgesamtheit sowie die durchgeführten Erhebungen mit ihrer jeweiligen Methode, den Erhebungsinstrumenten sowie der Stichprobe.

## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 1. Fragestellungen – Einordnung auf dem COM<sup>e</sup>IN-Zielwürfel



Bezogen auf den COM<sup>e</sup>IN-Zielwürfel zielen die Inhalte und Fragestellungen des QMs im Berichtsjahr 2023 vor allem auf die Untersuchung der anschlussfähigen, phasenübergreifenden Kooperationen, insbesondere der Entwicklung und Erprobung von Kooperationsformen (gelbe Seite), sowie auf die Entwicklung der Ressourcen/Produkte ab (grüne Seite). Zugänge zu weiteren Zielen wurden berücksichtigt.

### III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

#### 2. Grundgesamtheit

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden die Angaben der folgend näher spezifizierten Grundgesamtheit aus dem Verbundvorhaben COM<sup>e</sup>IN einbezogen:

- Gesamtkohorte des Verbundvorhabens  $N=413$  (darunter 395 CoP-Mitglieder) (Stand: Januar 2023):
  - Vertreter\*innen aller 12 lehrer\*innenbildender Universitäten in NRW, Vertreter\*innen der 5 Bezirksregierungen, Vertreter\*innen aller ZfsL in NRW, Mitglieder aus QUALIS NRW, Mitglieder aus dem MSB und MKW NRW sowie Schulvertreter\*innen<sup>1</sup>
  - Zusammenarbeit der Vertreter\*innen
    - in 3 fachübergreifenden (MeSE, Inklusion, IGB) und 5 fachbezogenen CoP (MINT, GeiWi, DaZ, Kunst/Musik, Sport)
    - in 3 AGs (KoWiPra, Imedibi, Metaportal)

1) Die Stichprobe der Schulvertreter\*innen ist mit 5 Personen sehr klein, wird nachfolgend aber dennoch berichtet.

## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Übersicht

1. Durchführung
2. Stichprobe
3. Instrumente
4. Hinweise zur Einordnung der Ergebnisse

Schwerpunkt der Erhebungen des QMs im Berichtsjahr 2023 war die Durchführung und Auswertung einer Online-Befragung aller CoP-Beteiligter. Ziel war die Erfassung der Arbeitsprozessstrukturen sowie die Identifikation der förderlichen und hinderlichen Bedingungen für die CoP-Arbeit und Zielerreichung des Gesamtverbundes und der CoP.

## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Durchführung

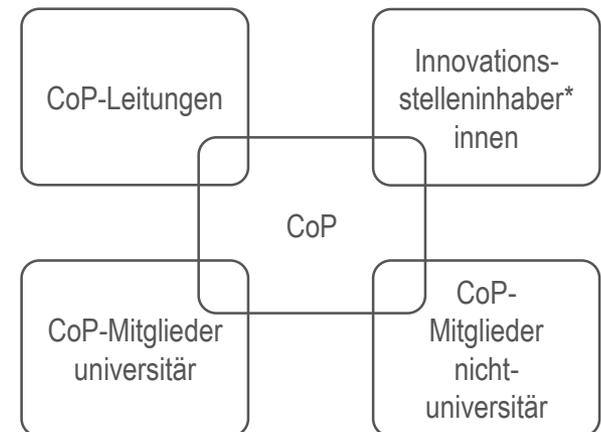
- **Pilotierung:** Der Fragebogen wurde im Sommer 2022 mit einzelnen CoP-Beteiligten pilotiert.
- **Befragungszeitraum:** 16.01.2023-15.02.2023
- Die **Auswertung der quantitativen Daten** erfolgte mittels deskriptiver Statistik in SPSS 28.
- Die **offenen Fragen** wurden mit Hilfe von MAXQDA 22 Analytics Pro qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Kategorienentwicklung erfolgte deduktiv basierend auf theoretischen Ansätzen aus der Theorie der Communities of Practice, Digitalisierungsforschung , Educational Governance Ansatz, Innovationsforschung, Schulforschung und Arbeits- und Organisationspsychologie und wurde entlang des Materials induktiv erweitert.

## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Stichprobe

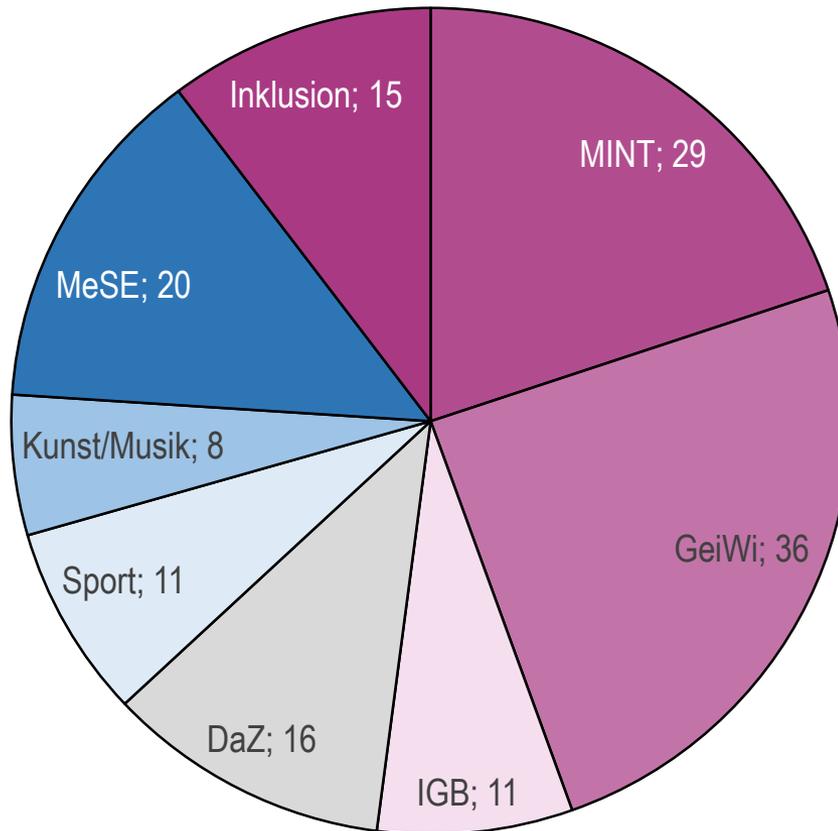
Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde die folgend näher spezifizierte Grundgesamtheit aus dem Verbundvorhaben COM<sup>e</sup>IN um Teilnahme an der QM-Online-Befragung 2023 gebeten:

- CoP-Beteiligte im Verbundvorhaben  $N=395$  (Stand: Januar 2023)
  - Bestehend aus: Vertreter\*innen aller 12 lehrkräftebildender Universitäten in NRW, Vertreter\*innen der 5 Bezirksregierungen, Vertreter\*innen aller ZfsL in NRW, Mitglieder der QUA-LiS NRW, Mitglieder aus dem MSB und MKW NRW sowie Lehrkräften.
  - 3 fachübergreifende (MeSE, Inklusion, IGB) und 5 fachbezogene (MINT, GeiWi, DaZ, Kunst/Musik, Sport) CoP.



## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Stichprobe nach CoP-Zugehörigkeit<sup>1</sup>



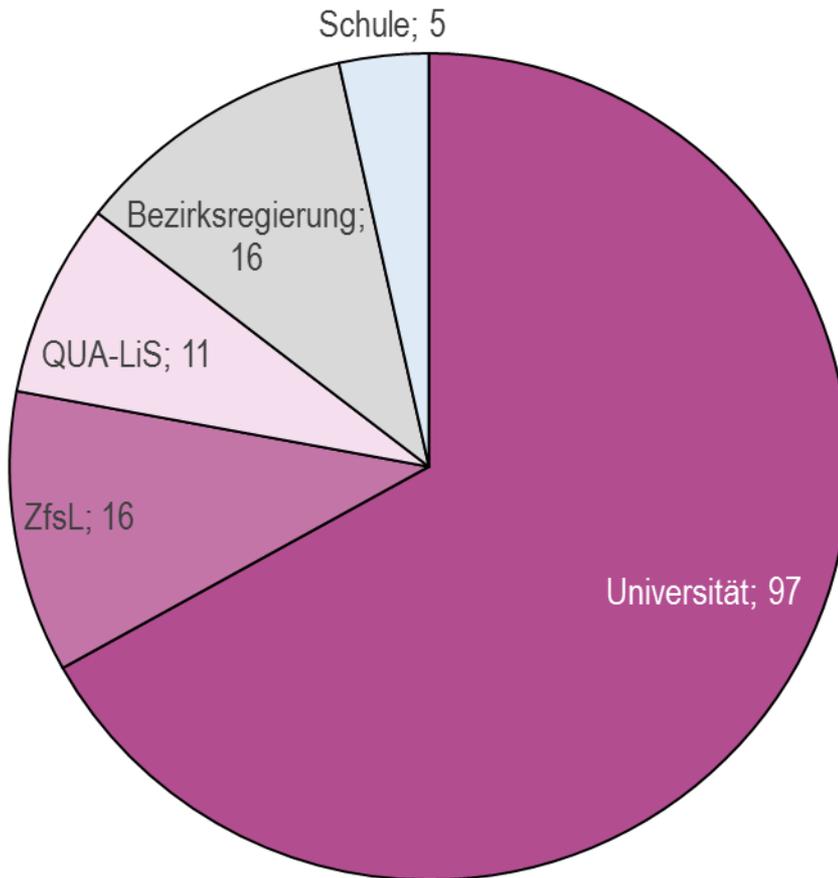
Aus den CoP haben 147 von 395 angeschriebenen CoP-Beteiligten an der COM<sup>e</sup>IN-QM-Online-Befragung teilgenommen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 37,2 %.

N= 146

Nicht alle Befragungsteilnehmende haben die Umfrage bis zum Ende durchgeführt. Das bei den Abbildungen ausgewiesene N gibt deshalb die Anzahl der Umfrageteilnehmenden an, die die jeweilige Frage bearbeitet haben.

## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Stichprobe nach Phasenzugehörigkeit<sup>1</sup>



Die größte Gruppe der Umfrageteilnehmenden arbeitet an Universitäten (N=97). Aus den ZfsL, der QUA-LiS, Bezirksregierungen und Schule haben insgesamt 48 Vertreter\*innen an der QM-Online-Befragung teilgenommen.

N= 145

## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Instrumente

#### ▪ Fragebogenentwicklung:

- Für die Analyse wichtiger Zusammenhänge wurden Skalen zu individuellen Merkmalen und Prozessmerkmalen der Teamarbeit für die Projektevaluation adaptiert.
- Darüber hinaus war es notwendig, projektspezifische Items und Skalen selbst zu entwickeln, um die Besonderheiten des COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhabens adäquat abzubilden.
- Zudem wurden offene Antwortformate ergänzt, da noch nicht alle CoP-Beteiligte zuvor in die Befragungen des QMs eingebunden waren.

## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Instrumente

- Online-Befragung mit 17 geschlossenen und 17 offenen Fragen, unterteilt in zwei Fragebogenbereiche, von denen einer an alle CoP-Beteiligten gerichtet war und einer ausschließlich an die CoP-Leitungen und Innovationsstellen

Bereiche (Beispiele)	Beispielfrage/-item
CoP-Mitgliedschaft, Motivation und Einstellungen	Wie hoch schätzen Sie Ihre aktuelle Motivation in Bezug auf die Mitarbeit in der CoP insgesamt ein?
CoP-Arbeit	Die Ziele meiner CoP sind mir klar.
Gelingensbedingungen und Herausforderungen	Wenn Sie auf den Projektverlauf zurückschauen, was würden Sie sagen: Welche Faktoren waren und sind für die Zielerreichung Ihrer CoP besonders förderlich?
Arbeit im COM <sup>e</sup> IN-Verbundvorhaben	Der COM <sup>e</sup> IN-Zielwürfel hat mir die Ziele des Verbundvorhabens verdeutlicht.
Standortbezogene Fragen	Welchen Einfluss hat oder hatte das COM <sup>e</sup> IN-Verbundvorhaben an Ihrem Standort auf Ihre Institution?

## III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Hinweise zur Einordnung der Ergebnisse

- Nachfolgend finden Sie Ergebnisse, die auf **quantitativen** und **qualitativen Daten** basierend auf den Angaben der Umfrageteilnehmenden beruhen. Die Ergebnisse beziehen sich auf alle Umfrageteilnehmenden aus allen CoP. Aufbauend aufeinander werden im Regelfall zunächst die quantitativen und direkt anschließend die qualitativen Ergebnisse berichtet und ergänzt.
- Bitte beachten Sie, dass sich die nachfolgenden Aussagen nur auf die Teilnehmenden der QM-Online-Befragung 2023 und nicht auf die Gesamtzahl der CoP-Mitglieder beziehen. Zudem spiegeln Zitate Einzelmeinungen wider und stehen nicht repräsentativ für alle CoP und CoP-Mitglieder. Die Zitate dienen dazu, einzelne Antwortkategorien zu illustrieren bzw. zu erläutern, und machen Zusammenhänge zwischen den qualitativen und quantitativen Ergebnissen sichtbar.

### III. Anlage des QMs im Berichtsjahr 2023

#### 3. Online-Befragung aller CoP-Beteiligter – Hinweise zur Einordnung der Ergebnisse

##### Ergebnisse mit quantitativer Datengrundlage

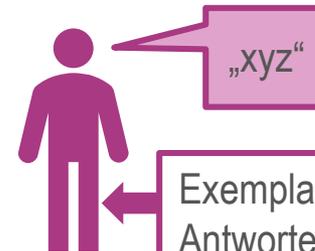
Ergebnisse basierend auf Angaben der Umfrageteilnehmenden aus **allen** CoP

Anzahl der Umfrageteilnehmenden, die die jeweilige Frage bearbeitet haben

- Trifft voll zu.
- Trifft eher zu.
- Trifft eher nicht zu.
- Trifft gar nicht zu.

<sup>1</sup> N-CoP-gesamt=171

##### Ergebnisse mit qualitativer Datengrundlage



Exemplarische Antworten der CoP-Mitglieder auf offene Fragen in der QM-Online-Befragung, die die quantitativen Befragungsergebnisse erklären, vertiefen oder erweitern.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

# Übersicht über das Kapitel

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

1. Online-Befragung aller CoP-Beteiligten
  - i. Input-Ebene
  - ii. Prozess-Ebene
  - iii. Output-Ebene

Die Ergebnisdarstellung der **Online-Befragung** aller CoP-Beteiligten erfolgt im Folgenden entlang der Input- sowie der Prozess-Ebene des Analysemodells. Beide Ebenen werden auf den nächsten Folien weiter ausdifferenziert und abschließend zusammengefasst. In die Ergebnisdarstellung fließen die quantitativen und qualitativen Auswertungen der Erhebungsverfahren ein. Es handelt sich hierbei um CoP-übergreifende Ergebnisse.

# Übersicht über das Kapitel

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### 1. Input-Ebene

- Aufgabenklarheit und -koordination in den CoP
- Motivation zur Mitarbeit in den CoP
  - Zusammenfassung: Motivation zur Mitarbeit in den CoP
- Interesse am Standort am COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhaben
- Unterstützung des COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhabens durch den Standort

### 2. Prozess-Ebene

- Phasenübergreifende Zusammenarbeit in den CoP
- Zielklarheit und -erreichung in den CoP
- Eingeschätzte Gruppenphasen in den CoP
- Berücksichtigung digitalisierungsbezogener Kompetenzen bei der Ressourcen-/Produktentwicklung in den CoP
- Einschätzung der Beteiligung an der CoP-Arbeit
- Förderliche Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP
- Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

Fortführung auf der nächsten Seite

# Übersicht über das Kapitel

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### 1. Output-Ebene

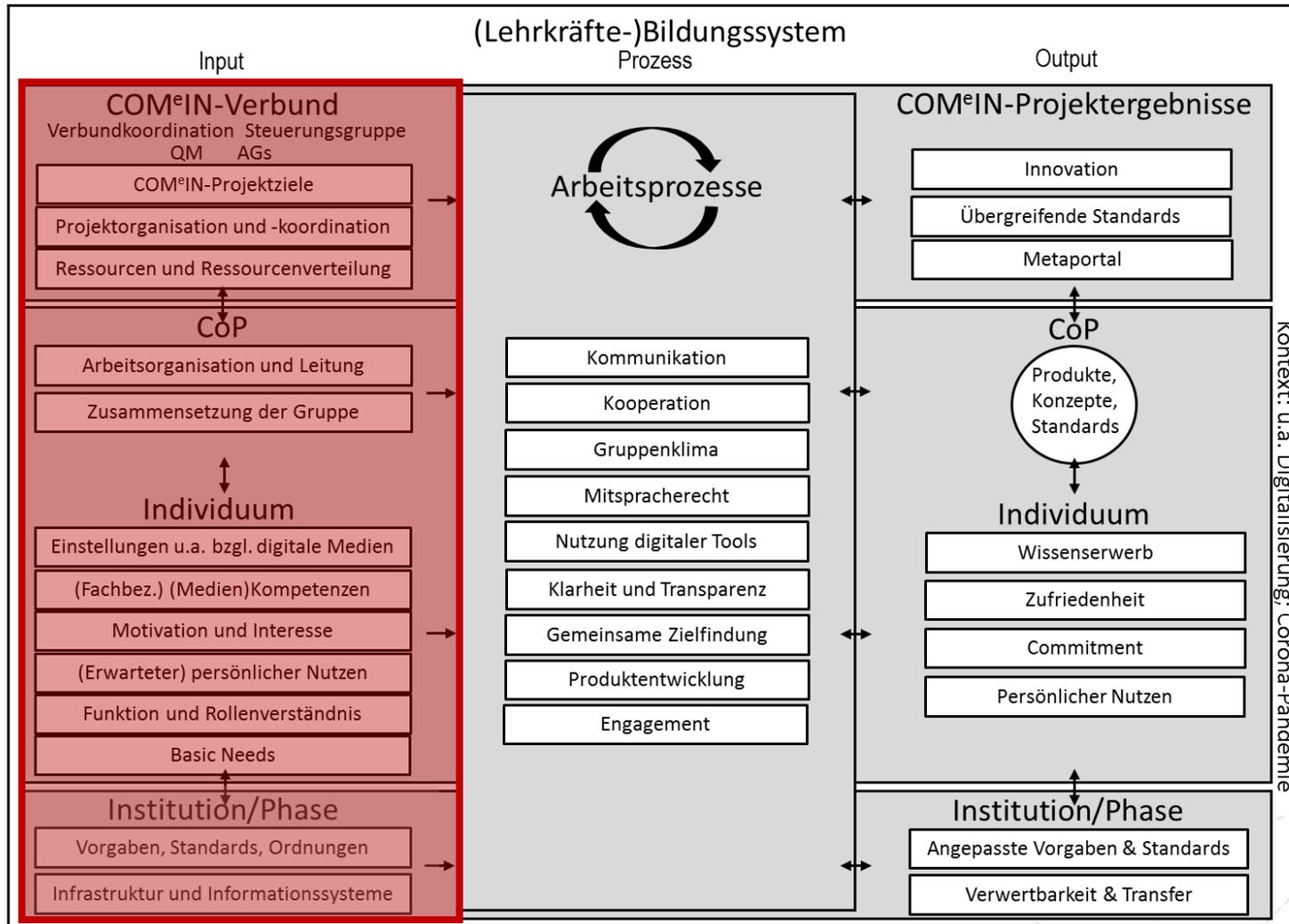
- Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte
  - Zusammenfassung: Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte
- Zukünftig sinnvolle Ausstattung der Vertreter\*innen der drei Phasen der Lehrkräftebildung für die phasenübergreifende Zusammenarbeit
  - Zusammenfassung: Zukünftig sinnvolle Ausstattung der Vertreter\*innen der drei Phasen der Lehrkräftebildung für die ...
- Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung
  - Zusammenfassung: Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung
- Persönlich wichtige erreichte Ziele der eigenen CoP im Rahmen der bisherigen COM<sup>e</sup>IN-Arbeit
  - Zusammenfassung: Persönlich wichtige erreichte Ziele der eigenen CoP im Rahmen der bisherigen COM<sup>e</sup>IN-Arbeit
- Auswirkungen der CoP-Arbeit auf das Individuum
- Persönliche Lerneffekte im Rahmen des COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhabens
- Beteiligte und hauptsächlich verantwortliche Personengruppen bei der Durchführung der Reviews der Ressourcen
- Bedingungen für die erfolgreiche Nutzung der Ressourcen über die Projektlaufzeit hinaus
  - Zusammenfassung: Bedingungen für die erfolgreiche Nutzung der Ressourcen über die Projektlaufzeit hinaus
- Faktoren für die nachhaltige Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung
  - Zusammenfassung: Faktoren für die nachhaltige Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung
- Einfluss des Projektes auf den eigenen Standort/die eigene Institution

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### 1. Input-Ebene

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

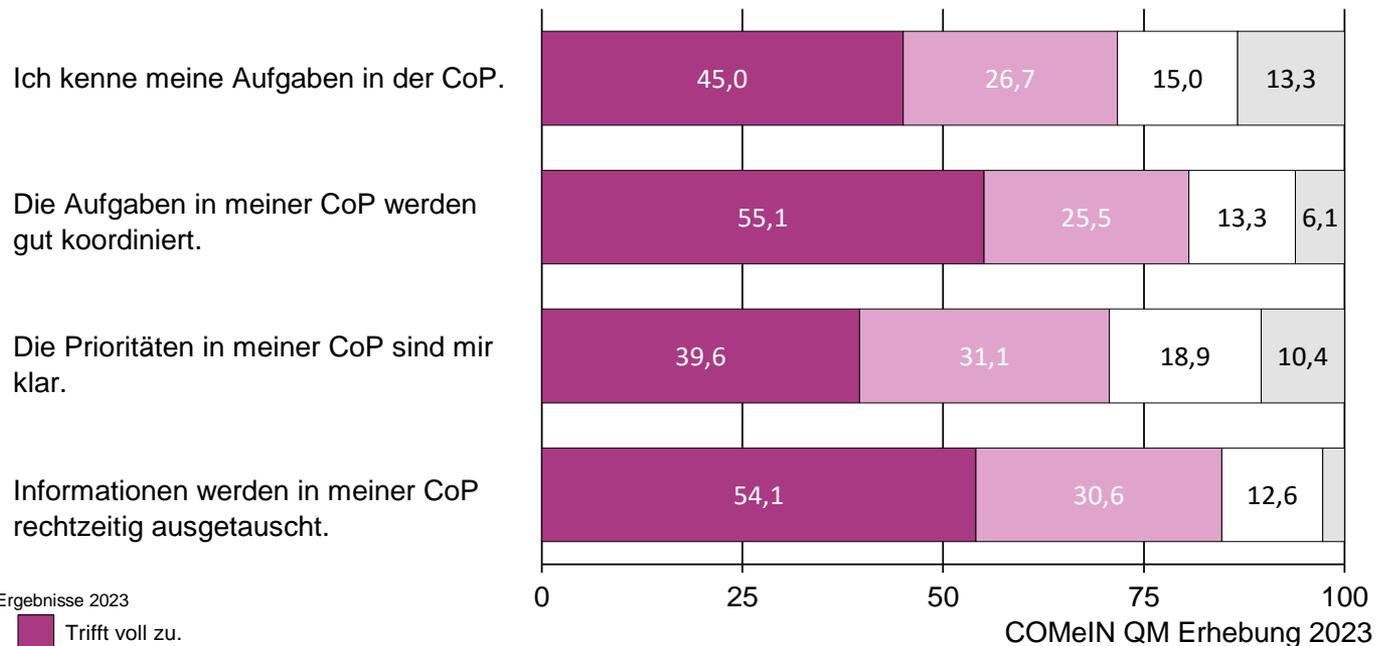
### Verortung der Ergebnisse Teil 1 im Analysemodell



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Aufgabenklarheit und -koordination in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



- Trifft voll zu.
- Trifft eher zu.
- Trifft eher nicht zu.
- Trifft gar nicht zu.

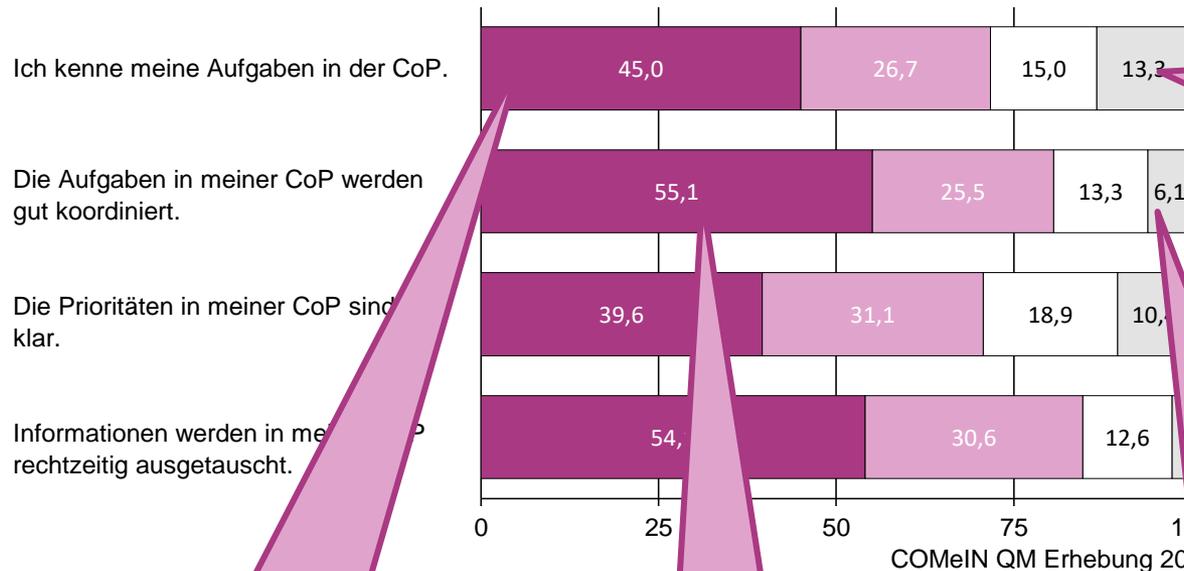
N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023= 125

Anteile der Kategorie "Kann ich nicht einschätzen." wurden ausgeschlossen.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Aufgabenklarheit und -koordination in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



„Ziele waren bekannt, aber Arbeitsprozess und die Aufgaben für Mitglieder ohne personelle Mittel war nicht klar.“ (ID\_166)

„Hinzu kommt auch eine sehr transparente Kommunikation mit klar umrissenen Aufgaben/Arbeitspaketen.“ (ID\_68)

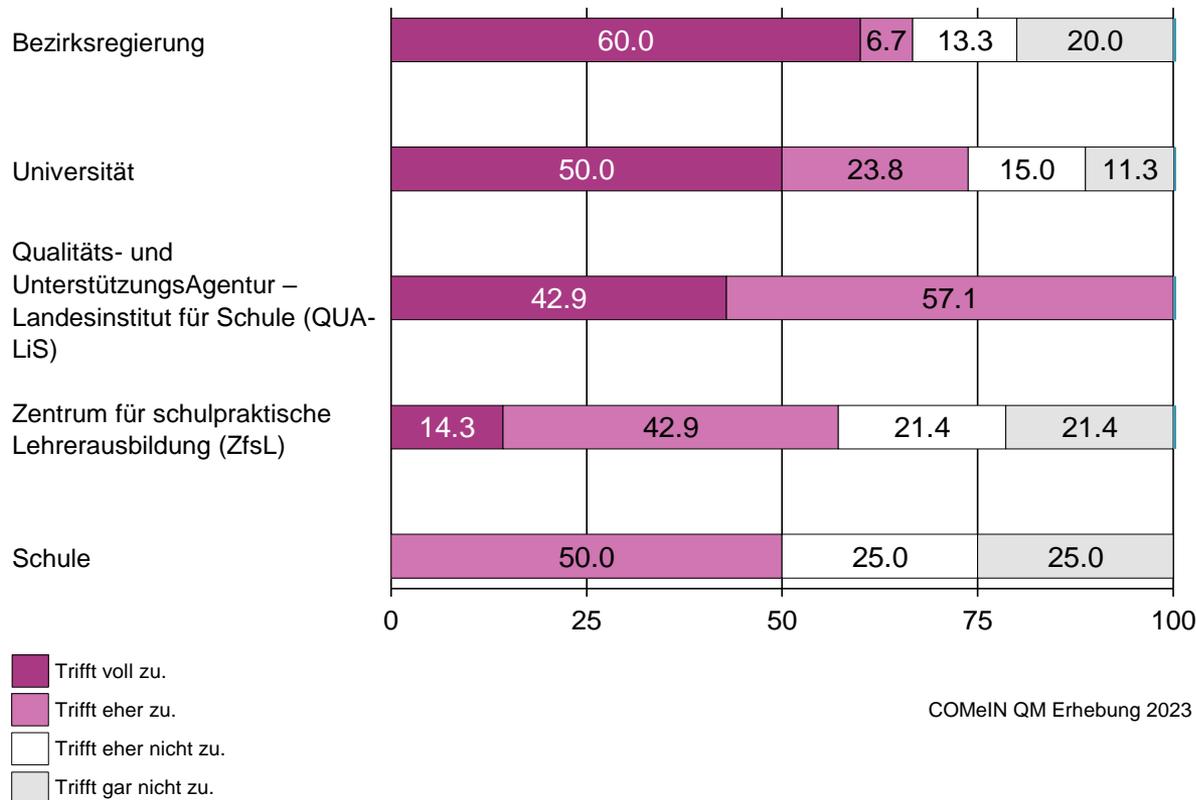
„Gute Organisation der CoP, stringente Leitung.“ (ID\_43)

„Sehr erfahrene Organisation und gemeinsame Arbeit, kaum einheitliche Ziele und sinnstiftende Aufgaben.“ (ID\_4)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Kenntnis der Aufgaben in den CoP differenziert nach lehrkräftebildender Institution

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



COMeIN QM Erhebung 2023

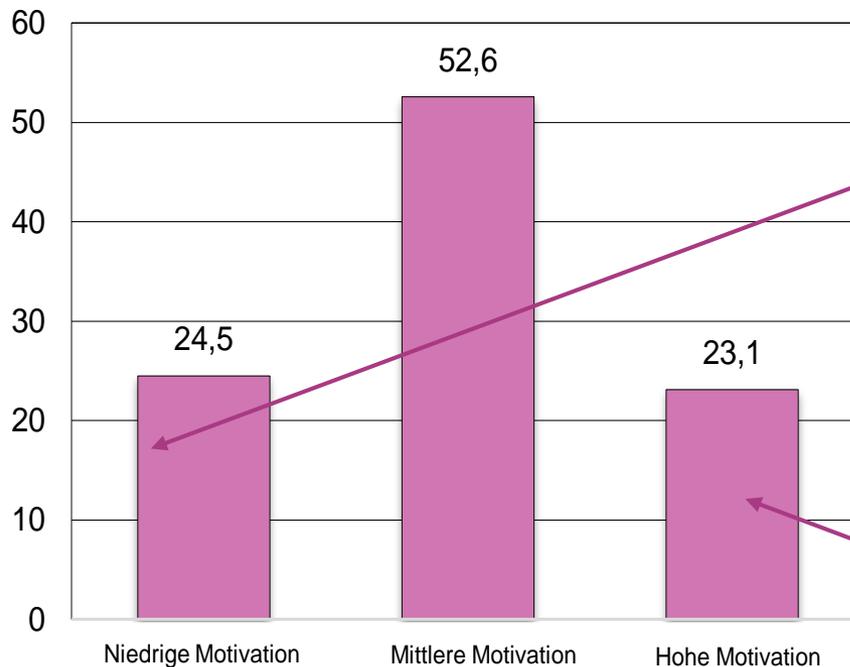
Alle Vertreter\*innen aus der QUA-LiS und mehr als die Hälfte der Vertreter\*innen der anderen lehrkräftebildenden Phasen kennen ihre Aufgaben in den CoP.

<sup>1</sup> N-CoP-gesamt=105

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



Ergebnisse 2023

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023= 138

COMeIN QM-Erhebung 2023

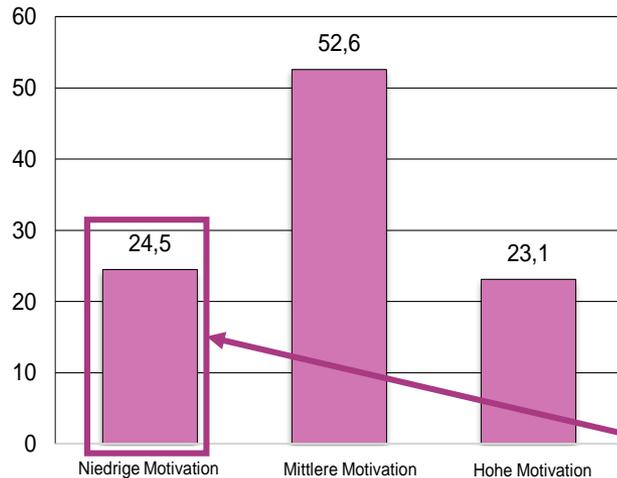
Etwa ein Viertel der Umfrageteilnehmenden der CoP (24,5 %) geben an, wenig motiviert (1-3 Punkte auf einer Skala von 1-10) zu sein.

Etwa ein Viertel der Umfrageteilnehmenden der CoP (23,1 %) geben an, hoch motiviert (8-10 Punkte auf einer Skala von 1-10) zu sein.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Arbeitstreffen haben häufig keine klare Grundlage bzw. keinen direkt ersichtlichen Bezug zu den Zielen von Comeln und verlaufen dementsprechend unproduktiv.“  
(ID\_27)



#### Einflussfaktoren auf die Motivation

stärkend

*keine Nennung im Kontext der Fragestellung*

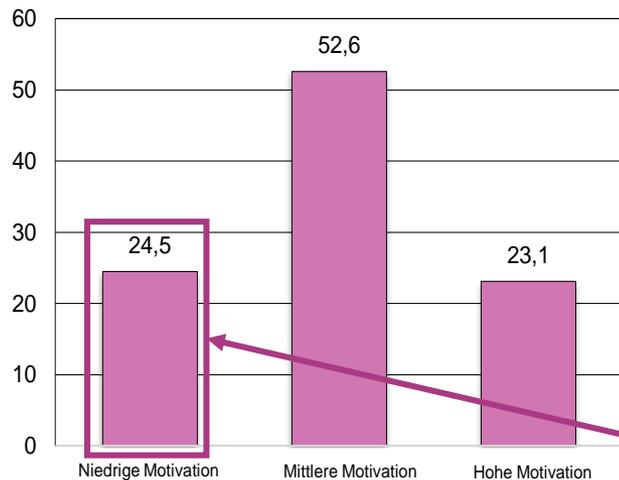
schwächend

- als ineffizient wahrgenommene Arbeitstreffen und -prozesse (8)<sup>1</sup>
- allgemein fehlende Ressourcen (1)
  - fehlende zeitliche Ressourcen für die aktive Mitarbeit in der CoP (6)
- als zu gering ausfallendes wahrgenommenes Mitspracherecht in der CoP und daher nur wenig Möglichkeiten die Ressourcenentwicklung mitzugestalten (6)
- Unklarheit über Zielsetzung des Projektes und der CoP (5)
- als fehlend wahrgenommene Zusammenarbeit im Rahmen der CoP, dabei wird die CoP nicht als eine Community wahrgenommen (5)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Wenig ersichtliche Wirkung für die Lehrer\*innenbildung, insbesondere Fortbildung. Sehr hohe Dominanz [des Fachbereichs xy], wenig Blick auf eine 'Grundbildung' die mehr sein muss als [Fachbereich] für Dummies.“ (ID\_111)

#### Einflussfaktoren auf die Motivation

- geringe Eingebundenheit in das Projekt, da man sich zum Beispiel eher in einer beobachtenden Funktion sieht (5)<sup>1</sup>
- kein persönlicher oder beruflicher Mehrwert (5)
- wahrgenommene Dominanz einzelner CoP-Mitglieder sowie der Vertreter\*innen der Universität (3)
- Vermutung, dass die entwickelten Ressourcen keine ersichtliche Wirkung haben werden (3)
- als unzureichend wahrgenommene Organisation der CoP-Arbeit (3)
- als fehlend wahrgenommene Arbeitsorganisation in der CoP (2)
- als gering wahrgenommene Mitarbeit der CoP-Mitglieder (phasenunabhängig) (2)
- Stagnation bei der Ressourcenentwicklung (1)
- als zu groß wahrgenommene CoP (1)

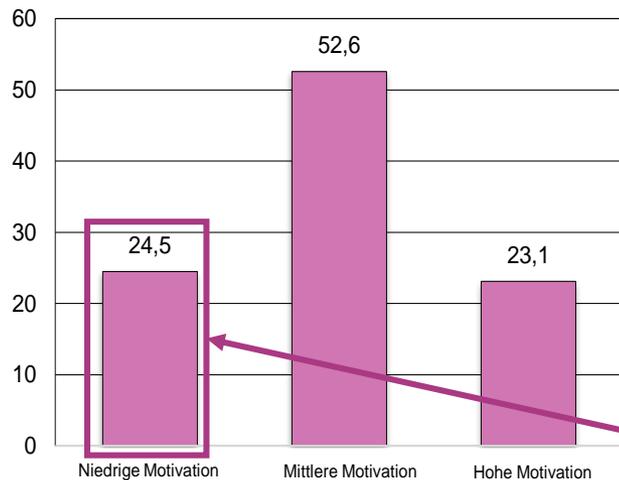
schwächend (Fortsetzung)



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Schwierige Terminierung  
(Kollision mit anderen  
dienstlichen  
Verpflichtungen).“ (ID\_165)

schwächend (Fortsetzung)

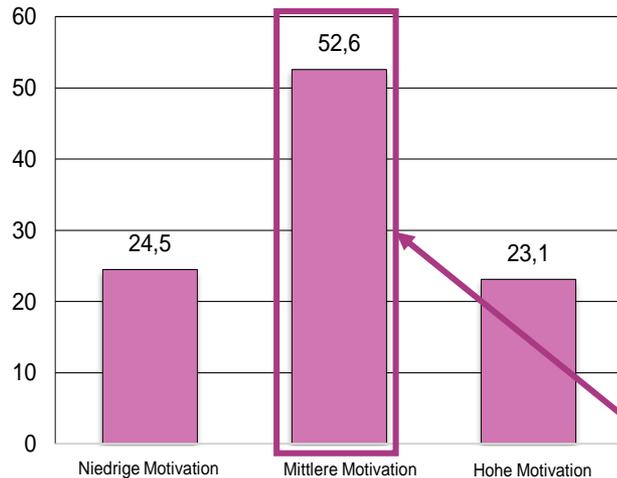
#### Einflussfaktoren auf die Motivation

- Hinterfragen des Nutzens der Ressourcen und der phasenübergreifenden Zusammenarbeit (1)<sup>1</sup>
- später Einstieg in die CoP-Arbeit, dadurch bedingt erschwertes Wiederfinden im Projekt (1)
- als fehlend wahrgenommene Praxisorientierung (1)
- Terminüberschneidungen (1)
- fehlende Expertise zur Mitarbeit (1)
- eigener Hochschulstandort ist kein offizieller Projektpartner (1)
- als verfehlt wahrgenommene Zielgruppe: Fokus eher auf Schule als auf die Lehrkräfteaus- und -weiterbildung (1)
- als unkollegial wahrgenommene Zusammenarbeit (1)
- fehlende gemeinsame Ziele (1)
- fehlender Fokus auf Inhalte (1)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Die Ressource steht kurz vor der Fertigstellung und es ist schön zu sehen, wie die ganze Arbeit nun Früchte trägt.“ (ID\_3)



#### Einflussfaktoren auf die Motivation

stärkend

- phasenübergreifender Austausch und Vernetzung (8)<sup>1</sup>
- Ergebnisse und Ressourcen von hervorragender Qualität (7)
- Finalisierung der Ressourcen bzw. finale Phase der Ressourcenentwicklung (6)
- Interesse am Thema und Inhalten der CoP (6)

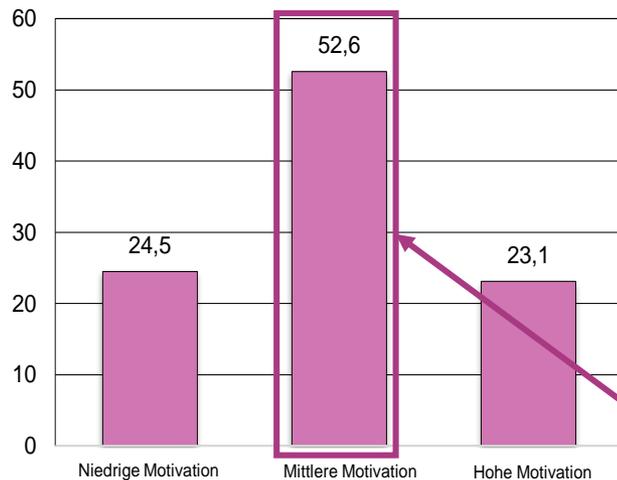
schwächend

- allgemein fehlende Ressourcen
  - fehlende zeitliche Ressourcen für die aktive Mitarbeit in der CoP (14)
  - fehlende finanzielle Ressourcen (1)
  - fehlende personelle Ressourcen (1)
- Unklarheit über
  - Zielsetzung des Projektes und der CoP (4)
  - eigene Rolle/Funktion in der CoP (1)
  - Zielgruppe der Ressourcen (1)
  - Begriffsbestimmung „Ressource“ (1)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Das übergeordnete Projektthema ist entscheidend für die Schule. Dass ich bei solch einem Projektthema dabei sein darf und meinen Beitrag dazu leisten darf, finde ich motivierend.“ (ID\_39)



#### Einflussfaktoren auf die Motivation

stärkend (Fortsetzung)

- Relevanz des Projektes für die Lehrkräftebildung (5)<sup>1</sup>
- gute Zusammenarbeit und Atmosphäre in der CoP (4)
- gute und effektive Leitung/Organisation der CoP-Arbeit und Arbeitsprozesse in der CoP (3)
- Anknüpfungspunkte an/Mehrwert für die bisherige Arbeit (2)

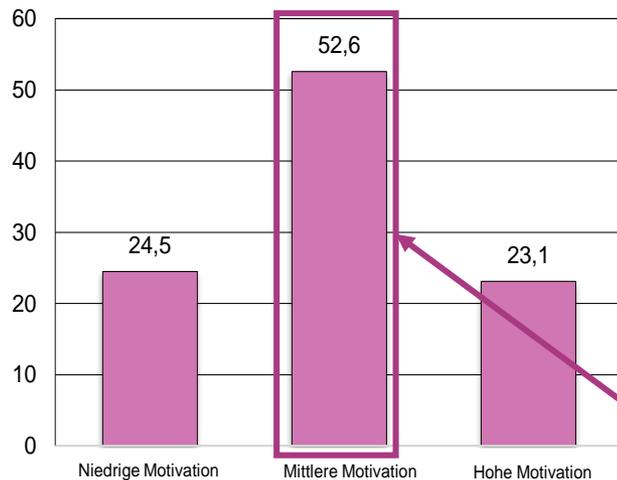
schwächend (Fortsetzung)

- geringe Eingebundenheit in das Projekt, da man sich zum Beispiel eher in einer beobachtenden Funktion sieht (6)
- als gering wahrgenommene Mitarbeit der CoP-Mitglieder (phasenunabhängig) (5)
- als ineffizient wahrgenommene Arbeitstreffen (4)
- zu viel organisatorisches statt inhaltlichem Arbeiten (3)
- Mitgliederfluktuation (3)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Nun sehe ich in den Tools, die in den Sub CoPs entstehen einen Sinn und Möglichkeiten diese auch phasenübergreifend zu nutzen. Der Kontakt ist persönlicher geworden, was Kommunikation, Vereinbarungen Fragen und Transparenz über/ für Arbeitsprozesse deutlich erhöht hat.“ (ID\_42)

#### Einflussfaktoren auf die Motivation

stärkend (Fortsetzung)

- persönlicher Mehrwert in Form von Publikationen (1)<sup>1</sup>
- Einbringen eigener Ideen und Ansätze in die CoP-Arbeit (1)
- Arbeitsgruppe zu konkreten Unterrichtsvorhaben (1)
- klar umrissenes Projekt (1)
- persönlicher Kontakt zu anderen CoP-Mitgliedern (1)

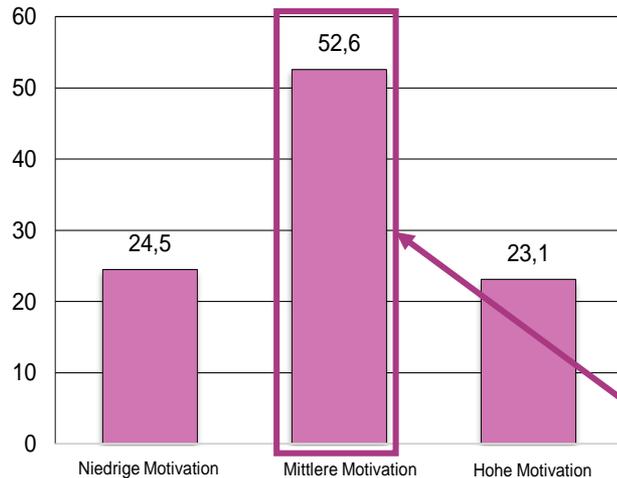
schwächend (Fortsetzung)

- Stagnation bei der Ressourcenentwicklung (2)
- lange Projektdauer (2)
- als zu groß wahrgenommene CoP (2)
- (fast) abgeschlossene Ressourcenentwicklung (2)
- als zu abstrakt konzipiert wahrgenommene Prozesse statt Konzentration auf phasenübergreifenden Austausch (2)
- später Einstieg in die CoP-Arbeit, dadurch bedingt erschwertes Wiederfinden im Projekt (2)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Teilnahme nicht von Anfang an, Teilweise fehlender Zugang zu konkreten Umsetzungen.“ (ID\_82)



#### Einflussfaktoren auf die Motivation

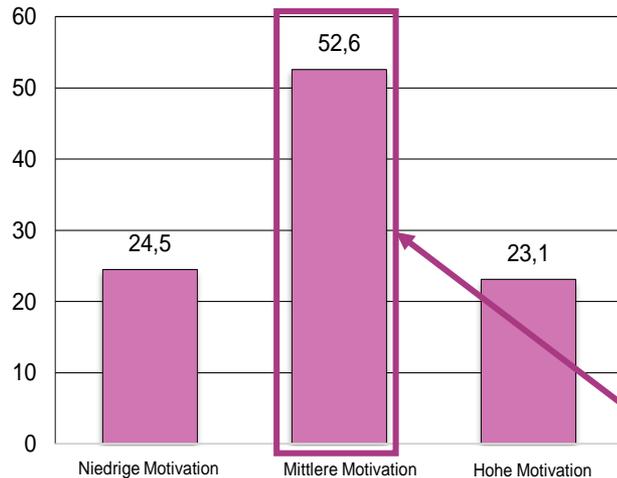
- wahrgenommene Dominanz einzelner CoP-Mitglieder sowie der Vertreter\*innen der Universität (1)<sup>1</sup>
- als fehlend wahrgenommener allgemeiner Mehrwert (1)
- als zu gering ausfallendes wahrgenommenes Mitspracherecht in der CoP und daher nur wenig Möglichkeiten die Ressourcenentwicklung mitzugestalten (1)
- als fehlend wahrgenommene Zusammenarbeit im Rahmen der CoP, dabei wird die CoP nicht als eine Community wahrgenommen (1)
- Hinterfragen des Nutzens der Ressourcen und der phasenübergreifenden Zusammenarbeit (1)
- als fehlend wahrgenommene Praxisorientierung (1)
- als aus Blick geratend wahrgenommene Ziele (1)
- als fehlend wahrgenommener Zugang zu konkreten Umsetzungen (1)

schwächend (Fortsetzung)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Ich finde es schade, dass die Fachdidaktik und [der Fachbereich] thematisch und strukturell so weit voneinander liegen, dass das Bearbeiten von Fragestellungen, die beide Fachbereiche liegen, schwierig wird.“ (ID\_25)

schwächend (Fortsetzung)



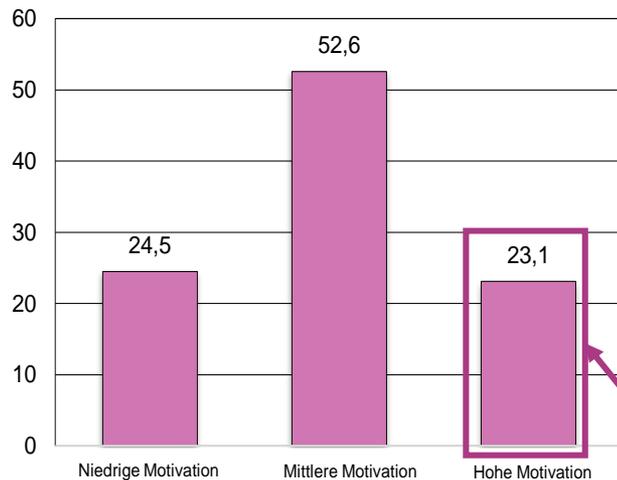
#### Einflussfaktoren auf die Motivation

- Wahrnehmung, dass zu viele Entwicklungsthemen parallel bearbeitet werden (1)
- Wahrnehmung, dass Digitalisierung in der CoP-Arbeit als „Add on“ verstanden wird (1)
- als zu groß wahrgenommenes Gesamtprojekt (1)
- als problematisch wahrgenommene Zielfindung (1)
- wahrgenommene Schwierigkeiten bei der Verbindung von fachdidaktischen und fächerunspezifischen Themen (1)
- Wahrnehmung, dass Zugang zur Praxis nur indirekt gegeben ist (1)
- als allgemein sinkend wahrgenommene Motivation der CoP-Mitglieder (1)
- als unstrukturiert wahrgenommenes Vorgehen im Projekt (1)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Mittlerweile sehe ich, dass am Ende ein sinnvolles Ergebnis stehen wird, das den aktuellen Bedarf in der Lehrkräftebildung in starkem Maße bedient. Jetzt, wo man den Prozess der Ressourcenentwicklung und -beschreibung kennt, könnte es ruhig noch weitergehen.“ (ID\_144)



#### Einflussfaktoren auf die Motivation

stärkend

- Ergebnisse und Ressourcen von hervorragender Qualität (10)<sup>1</sup>
- Relevanz des Projektes für die Lehrkräftebildung (10)
- gute Zusammenarbeit und Atmosphäre in der CoP (10)
- Finalisierung der Ressourcen bzw. finale Phase der Ressourcenentwicklung (8)
- Interesse am Thema und Inhalten der CoP (6)
- phasenübergreifender Austausch und Vernetzung (5)

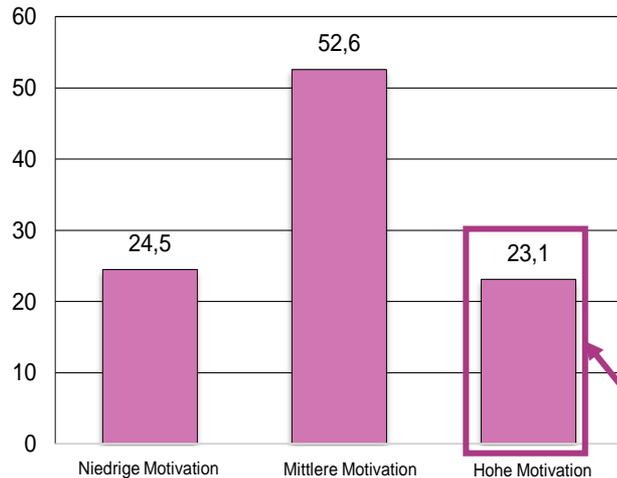
schwächend

- fehlende zeitliche Ressourcen für die aktive Mitarbeit in der CoP (2)
- als gering wahrgenommene Mitarbeit der CoP-Mitglieder (phasenunabhängig) (1)
- zu viel organisatorisches statt inhaltlichem Arbeiten (1)
- anstehendes Verfassen von Papern (1)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einflussfaktoren auf die Motivation zur Mitarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)



„Des Weiteren ist das Teamgefüge sehr von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung geprägt, was Arbeitsprozesse erleichtert. Hinzu kommt auch eine sehr transparente Kommunikation mit klar umrissenen Aufgaben/Arbeitspaketen. Von Projektbeginn an wurden realistische Ziele und Erwartungen formuliert; die nun nach und nach erreicht werden.“ (ID\_68)

Stärkend (Fortsetzung)

#### Einflussfaktoren auf die Motivation

- gute und effektive Leitung/Organisation der CoP-Arbeit und Arbeitsprozesse in der CoP (5)<sup>1</sup>
- persönlicher Mehrwert in Form von Lerneffekten (2)
- Anknüpfungspunkte an/Mehrwert für die bisherige Arbeit (1)
- interdisziplinäre Zusammenarbeit (1)
- realistische und klare Ziele (1)
- Feedback zu den Nutzungskonzepten (1)
- Vorbereitung weiterer Verbundprojekt (Nachfolgeprojekte) (1)
- gute Beteiligung der CoP-Mitglieder an Arbeitsprozessen (1)
- aktive Ressourcenentwicklung (1)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zusammenfassung – Motivation zur Mitarbeit in der CoP differenziert nach Motivationsniveau



stärkend

#### Teilnehmende mit *niedriger* Motivation

*keine Nennung im Kontext  
der Fragestellung*

#### Teilnehmende mit *mittlerer* Motivation

- phasenübergreifender Austausch und Vernetzung
- Ergebnisse/Ressource von hervorragender Qualität
- Finalisierung der Ressource/Endphase

#### Teilnehmende mit *hoher* Motivation

- Ergebnisse/Ressource von hervorragender Qualität
- Relevanz des Projektes für die Lehrkräftebildung
- gute Zusammenarbeit und Arbeitsatmosphäre

schwächend

- ineffiziente Arbeitsprozesse
- fehlende Ressourcen, v. a. zeitliche Ressourcen, für die aktive Mitarbeit in der CoP
- geringes Mitspracherecht

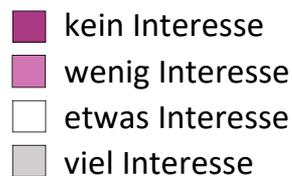
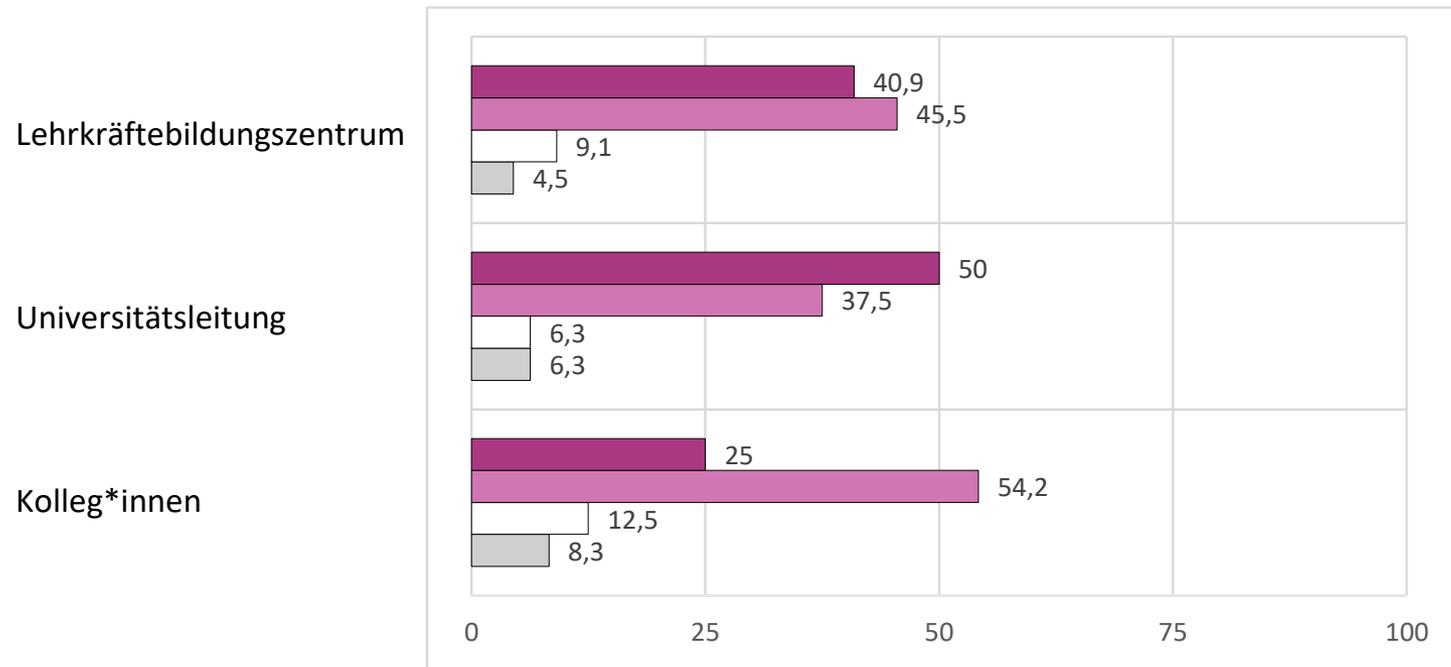
- fehlende Ressourcen, v. a. zeitliche Ressourcen, für die aktive Mitarbeit in der CoP
- Zielunklarheit
- geringe Eingebundenheit

- fehlende Ressourcen, v. a. zeitliche Ressourcen, für die aktive Mitarbeit in der CoP
- geringe Mitarbeit der CoP-Mitglieder (alle Phasen)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Interesse am Standort am COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhaben

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



COMeIN QM Erhebung 2023

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=120

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Unterstützung des COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhabens durch den Standort

- Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Ressourcen für Mitarbeitendenstellen
- Unterstützung bei der Projektverwaltung und Formalitäten
- Bereitstellung von Räumlichkeiten, Ausstattung und weiteren Ressourcen für Mitarbeitende, Treffen und Veranstaltungen
- personelle und strukturelle Unterstützung durch die Professional School of Education
- inhaltliche Unterstützung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Anbindungsmöglichkeiten der Ressourcen



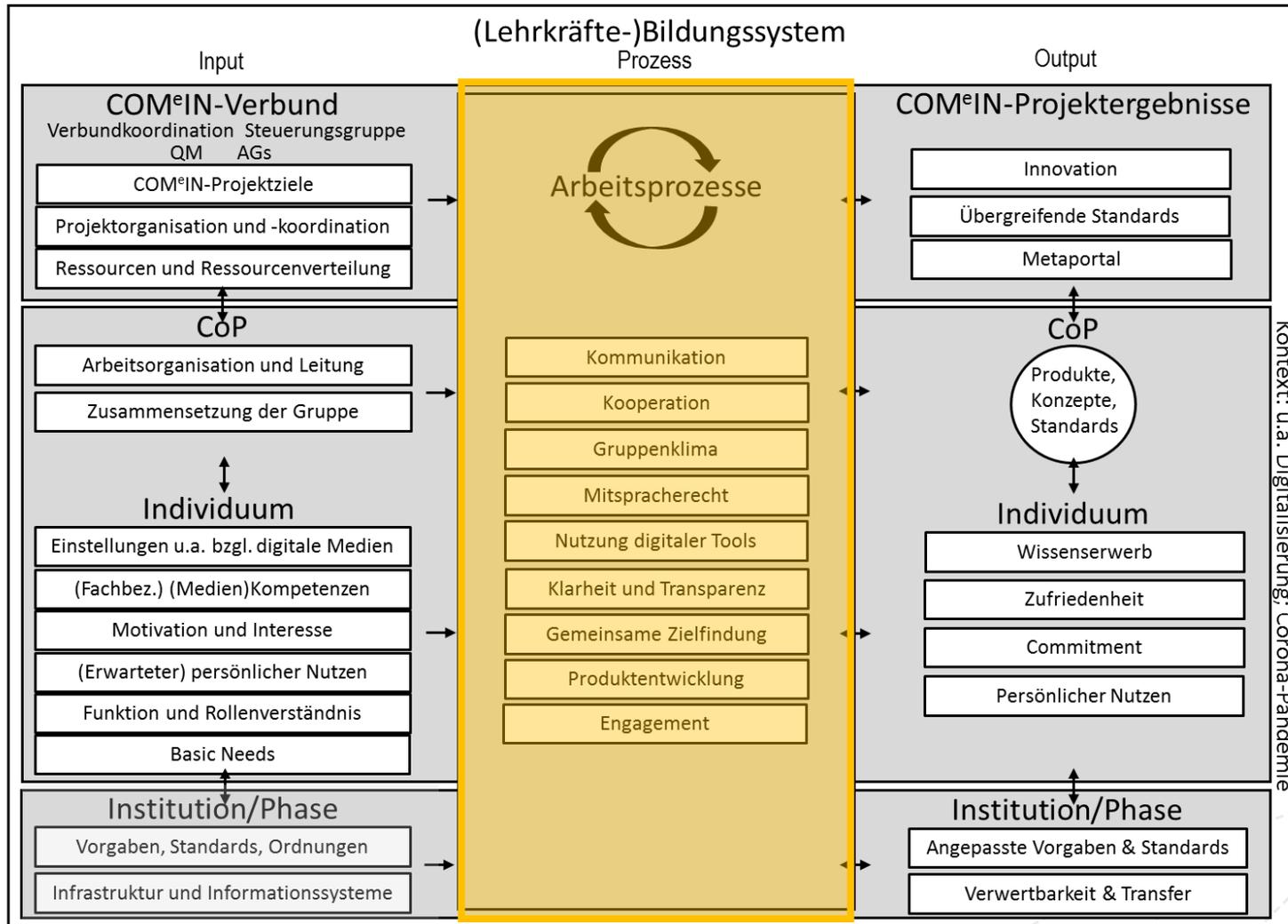
„Finanz-koordinative Unterstützung; grundsätzliches Interesse des Prorektors für Lehre. Als Ort der Lehre und Forschung in der MINT-Lehrkräftebildung und -Didaktik grundsätzlich guter Nährboden für derlei Projekte.“ (ID\_141)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### 2. Prozess-Ebene

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Verortung der Ergebnisse Teil 2 im Analysemodell



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Phasenübergreifende Zusammenarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>

In der Arbeit meiner CoP werden die Besonderheiten der lehrkräftebildenden Phasen berücksichtigt.

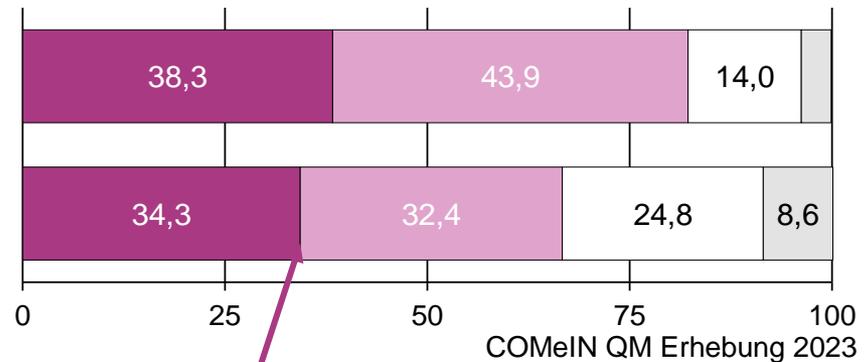
Die phasenübergreifende Zusammenarbeit funktioniert gut.

Ergebnisse 2023

- Trifft voll zu.
- Trifft eher zu.
- Trifft eher nicht zu.
- Trifft gar nicht zu.

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023= 125

<sup>2</sup> Anteile der Kategorie "Kann ich nicht einschätzen." wurden ausgeschlossen.



Etwa zwei Drittel der Umfrageteilnehmenden der CoP geben an, dass die phasenübergreifende Zusammenarbeit gut funktioniert.

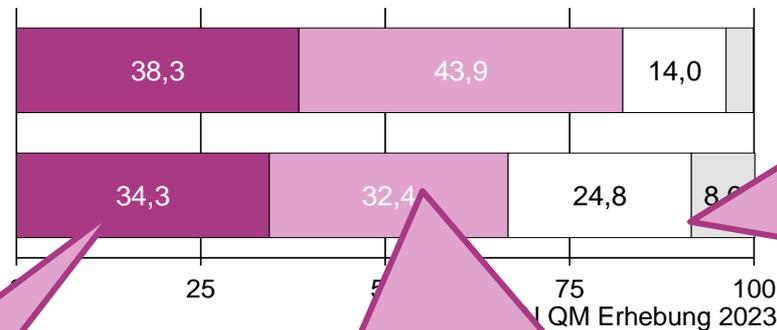
## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Phasenübergreifende Zusammenarbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>

In der Arbeit meiner CoP werden die Besonderheiten der lehrkräftebildenden Phasen berücksichtigt.

Die phasenübergreifende Zusammenarbeit funktioniert gut.



„Der Einbezug der Phasen ist aber sehr unterschiedlich erfolgreich, in einigen Fällen auch mühsam und frustrierend.“ (ID\_177)



„Nach wie vor besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den Phasen, die mit der Fertigstellung der Ressourcen und den Gedanken zu Implementation und Dissemination nochmal gestärkt wird.“ (ID\_87)



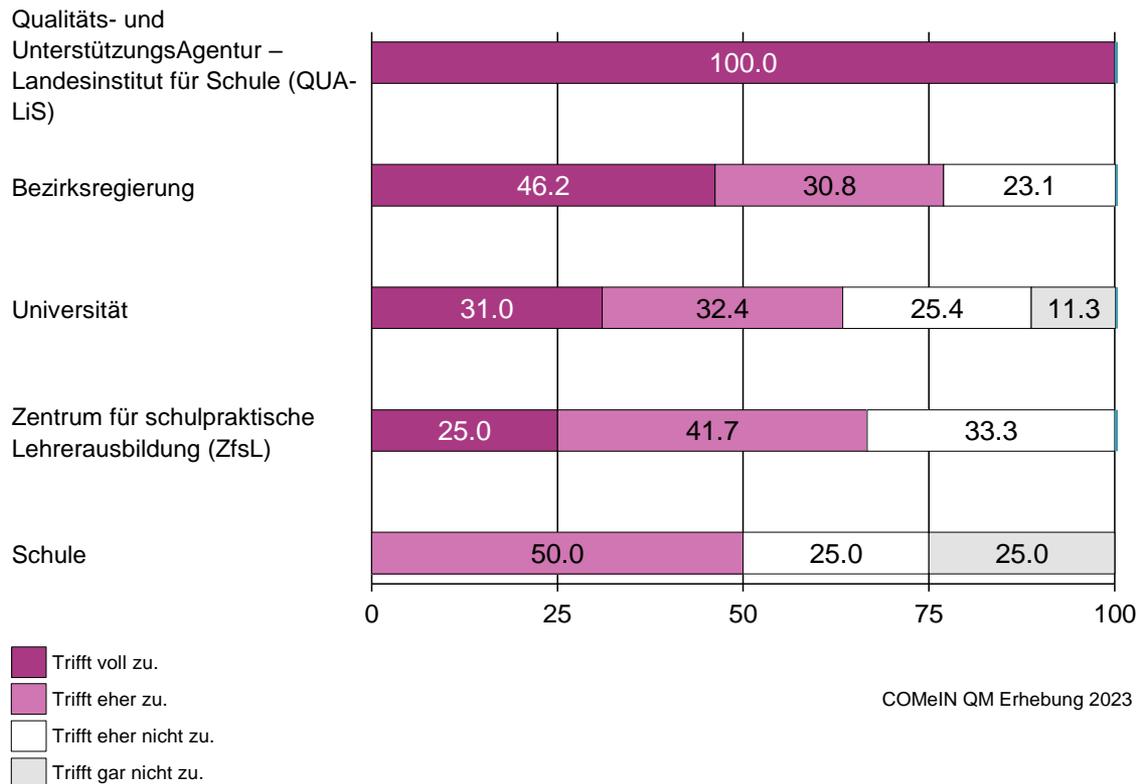
„Wir konnten Mitglieder aller der Phasen innerhalb der Sub-CoP für die gemeinsame Entwicklung einer konkreten Ressource gewinnen, sodass wir in einer kleineren Arbeitsgruppe noch eine Ressource entwickeln können, die in den nächsten Monaten fertiggestellt werden soll. Bei der Entwicklung anderer Ressourcen engagierten sich lediglich Mitglieder der ersten Phase, sodass diese neue Arbeitsgruppe eine Besonderheit darstellt, die durch ein CoP-Treffen in Präsenz entstanden ist.“ (ID\_197)



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einschätzung der phasenübergreifenden Zusammenarbeit in den CoP differenziert nach lehrkräftebildender Phasen

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



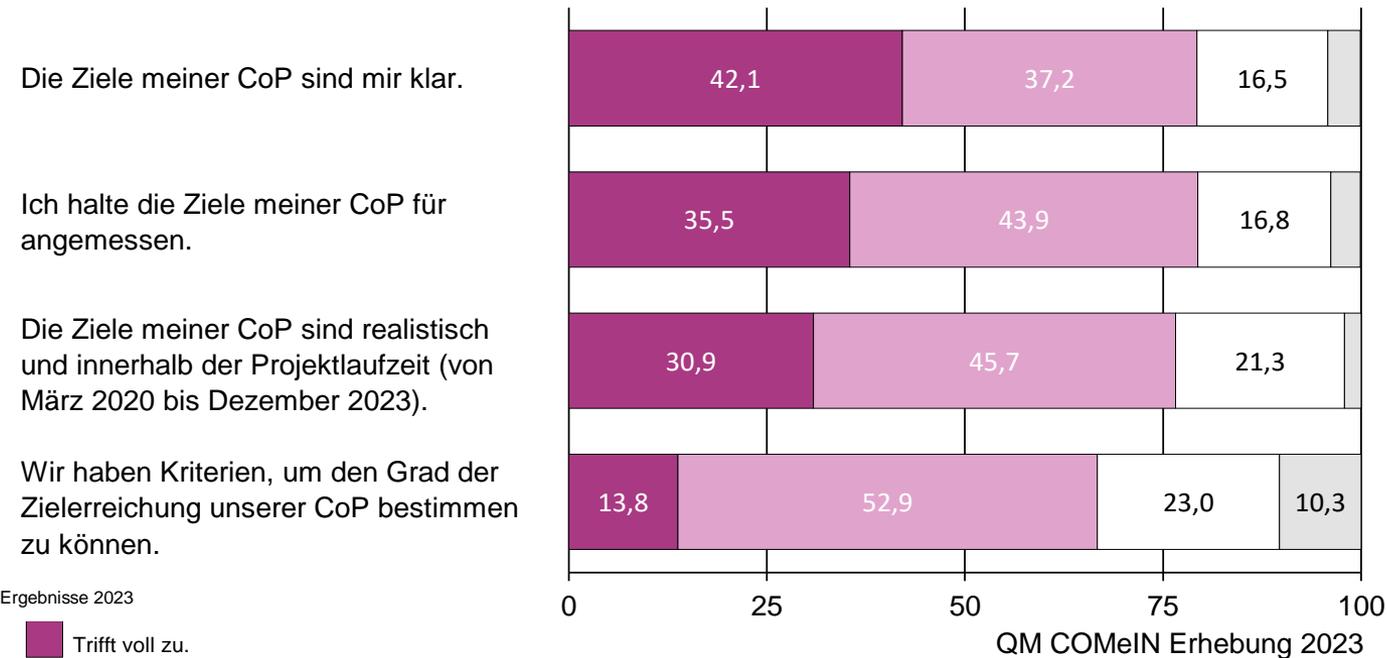
Alle Vertreter\*innen aus der QUA-LiS und mehr als die Hälfte der Vertreter\*innen der anderen lehrkräftebildenden Phasen stimmen der Aussage zu, dass die phasenübergreifende Zusammenarbeit gut funktioniert.

<sup>1</sup> N-CoP-gesamt=105

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zielklarheit und -erreicherung in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



Ergebnisse 2023

- Trifft voll zu.
- Trifft eher zu.
- Trifft eher nicht zu.
- Trifft gar nicht zu.

N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=125

Anteile der Kategorie "Kann ich nicht einschätzen." wurden ausgeschlossen.

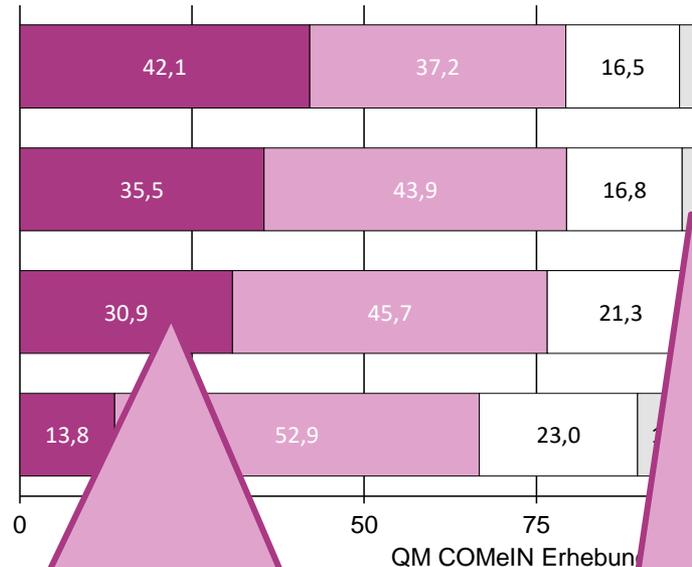
Jeweils fast 80 % der Umfrageteilnehmenden der CoP geben an, dass die Ziele der CoP realistisch, angemessen und klar seien.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zielklarheit und -erreichung in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>

Die Ziele meiner CoP sind mir klar.



„Vagheit der Ziele, Verwischung und teilweise Veränderung der Ziele ‚unterwegs‘.“ (ID\_141)

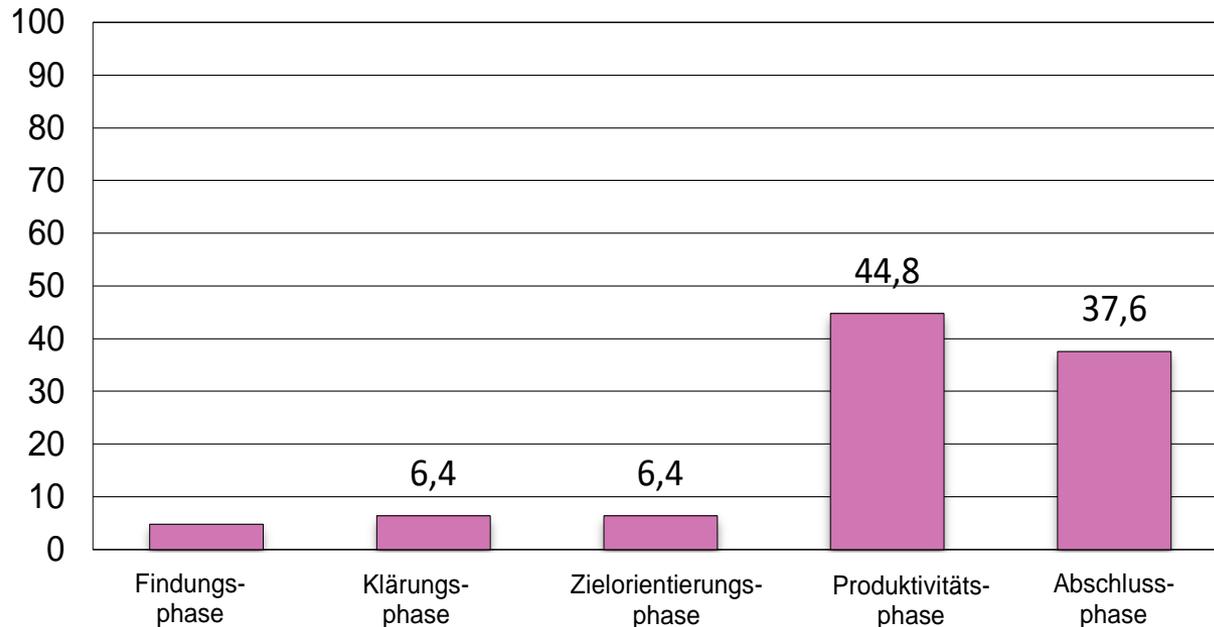
„Die Zusammenarbeit in der CoP funktioniert hat bereits zu konkreten Umsetzungen geführt (Ressourcen, Materialien), deren Umsetzung im weiteren Projektverlauf nun angegangen werden soll. Das motiviert ungemein, da es von einer bloßen Idee, über die Möglichkeiten der Ausgestaltung nun zeitnah zur praxisorientierten Umsetzung kommen wird.“ (ID\_68)

„Die übergreifenden Ziele passen nicht gut zu den Zielen der Cops und die inhaltlichen Ziele scheinen nicht so zentral sein für das Projekt. Das ganze wirkt wie ein großer Zoo, es fehlt der durchdachte rote Faden.“ (ID\_16)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Eingeschätzte Gruppenphasen in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1,2</sup>



Ergebnisse 2023

COMeIN QM-Erhebung 2023

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=125

Etwas über ein Drittel (37,6 %) der Umfrageteilnehmenden der CoP geben an, dass sich ihre CoP in der Abschlussphase befindet.

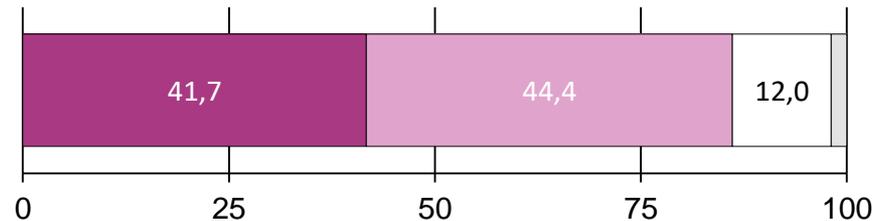
<sup>2</sup>Die Findungsphase (Forming) beschreibt das Kennenlernen der Gruppe. In der Klärungsphase (Storming) werden Unterschiede zwischen den Gruppenmitgliedern deutlich, Aufgaben und Rollen werden geklärt. Zielorientierungs-/Teambildungsphase (Norming) bedeutet, dass Vereinbarungen bzgl. der Zusammenarbeit und der Zielsetzungen festgelegt werden. Es folgt die Produktivitätsphase (Performing), in der Ergebnisse entstehen. Die Abschlussphase (Adjourning) bezeichnet die Endphase der Arbeit.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Berücksichtigung digitalisierungsbezogener Kompetenzen bei der Ressourcen-/Produktentwicklung in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>

Bei der Ressourcenentwicklung berücksichtigen wir stets, welche digitalisierungsbezogenen Kompetenzen jeweils adressiert werden.



COMeIN QM Erhebung 2023

Ergebnisse 2023

- Trifft voll zu.
- Trifft eher zu.
- Trifft eher nicht zu.
- Trifft gar nicht zu.

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=125

<sup>2</sup> Anteile der Kategorie "Kann ich nicht einschätzen." wurden ausgeschlossen.

Über 85 % der Umfrageteilnehmenden der CoP gaben an, dass bei der Ressourcenentwicklung konkrete digitalisierungsbezogene Kompetenzen berücksichtigt werden.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einschätzung der Beteiligung an der CoP-Arbeit

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



Anteil der Befragten

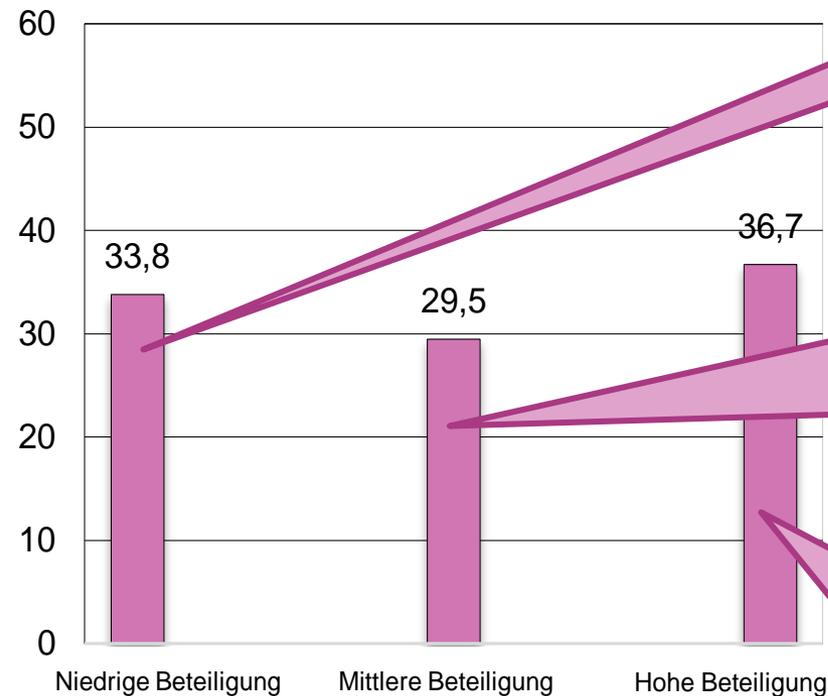
Jeweils etwa ein Drittel der Umfrageteilnehmenden gibt an, dass sie sich niedrig, mittel oder hoch beteiligen.

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=139

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einschätzung der Beteiligung an der CoP-Arbeit

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



Anteil der Befragten

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=139

COMeIN QM-Erhebung 2023

„Darüber hinaus fehlen mir aktuell die zeitlichen Ressourcen.“ (ID\_99)

„Die inhaltliche Arbeit empfinde ich als sehr zielführend, aber ich habe sehr oft terminliche Probleme, die mich daran hindern, kontinuierlich an den Treffen teilzunehmen. Bei Aktivitäten in kleineren Gruppen, die sich innerhalb der CoP-Arbeit gebildet haben, bin ich aktiver.“ (ID\_170)

„Projektabschluss erfolgreich und nachhaltig gestalten, aber fehlende Mitarbeit (aufgrund von zeitlicher Ressourcen oder anderen Interessen) seitens der ehrenamtlichen Vertreter:innen aller Phasen, sodass sehr viel inhaltliche Arbeit an der Innovationsstelle selbst hängen bleibt.“ (ID\_121)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Förderliche Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene des Gesamtverbundes
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>klare Zielformulierung seitens der Projektkoordination (10)<sup>1</sup></li> </ul>
Projektorganisation und -koordination	<ul style="list-style-type: none"> <li>klare Rahmenvorgaben für die Ressourcenentwicklung und phasenübergreifende Zusammenarbeit, z. B. Praxisrelevanz, verbindliche Arbeitsformen (4)</li> <li>sehr strukturierte und verbindliche Projektleitung (1)</li> <li>Unterstützung bei der Zusammenstellung der CoP (Mitgliederauswahl) (1)</li> <li>gemeinsame Prozesssteuerung durch die drei Phasen (1)</li> </ul>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>ausreichend zeitliche und finanzielle Ressourcen (5)</li> <li>finanzierte Innovationsstellen (1)</li> </ul>

„Für das Vorhaben waren die finanziellen Mittel, mit denen die Innovationsstellen finanziert werden konnte, besonders wichtig. [...] Ferner war die Unterstützung bei der Zusammenstellung der CoPs (phasenübergreifend) hilfreich, wengleich in Bezug auf unsere CoP die fachliche Expertise in Bezug auf das Thema der CoP sehr unterschiedlich ausgeprägt war.“ (ID\_173)



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Förderliche Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
<p>Kommunikation und Kooperation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gute und stetige Kommunikation sowie Austausch (25)<sup>1</sup></li> <li>▪ regelmäßiger Austausch, v. a. in Form von Treffen (15)</li> <li>▪ wertschätzende und vertrauensvolle Kommunikation und Kooperation auf Augenhöhe (10)</li> <li>▪ Offenheit für phasenübergreifenden Austausch/Zusammenarbeit (6)</li> <li>▪ transparente Kommunikation (3)</li> <li>▪ Kooperationen außerhalb der eigenen CoP (z. B. CoP-übergreifend, externe Kooperationspartner) (3)</li> <li>▪ digitale Treffen (3)</li> <li>▪ Treffen kurz und fokussiert gestalten (1)</li> <li>▪ einfach zugängliche Medien für die Zusammenarbeit (1)</li> </ul>

„Die förderlichsten Faktoren waren meines Erachtens nach die mehrheitlich hohe intrinsische Motivation der Mitglieder der CoP, die zu funktionierenden Arbeitsstrukturen und einer guten Kommunikation führte. Weiter konnte durch die hohe Beteiligungsrate (von Mitgliedern aller drei Phasen) über des gesamten Projektverlauf regelmäßige Austauschtreffen stattfinden und eine Arbeit auf Augenhöhe generiert werden.“ (ID\_87)



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Förderliche Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
Zielfindung und -umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gleichwertige Einbindung aller CoP-Mitglieder in die CoP-Arbeit (phasenunabhängig), d. h. Mitspracherecht aller CoP-Mitglieder und Eingehen auf deren Ideen und Vorschläge (11)<sup>1</sup></li> <li>▪ Berücksichtigung der Phasenbesonderheiten und -unterschiede bei der Erstellung der Ressourcen (6)</li> <li>▪ Arbeitsphasen bzw. Ressourcenentwicklung in Kleingruppen/Sub-CoP (6)</li> <li>▪ fokussierte Ressourcenentwicklung, u. a. Fokus auf eingegrenzte Themengebiete bzw. Schulfächer, Anbindung an aktuelle Diskurse (5)</li> <li>▪ schnelle Einigung auf gemeinsame Ziele (4)</li> <li>▪ Erprobung der Ressourcen (3)</li> <li>▪ ziel- und produktorientiertes Arbeiten (2)</li> <li>▪ regelmäßige Überprüfung und Kontrolle des Entwicklungsstandes (2)</li> </ul>

„Gemeinsame Ziele und Visionen: Ein gemeinsames Verständnis der Ziele und der Vision der CoP ist entscheidend für unseren Erfolg. Dies trägt dazu bei, dass alle Mitglieder auf dieselben Ziele hinarbeiten und ihre Bemühungen aufeinander abstimmen.“ (ID\_7)



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Förderliche Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ langfristige und verbindliche Terminplanung sowie Zeitpläne (6)<sup>1</sup></li> <li>▪ Rollen- und Aufgabenklarheit (2)</li> <li>▪ transparente Arbeitsprozesse (1)</li> <li>▪ transparente Anforderungen (1)</li> </ul>
CoP-Zusammensetzung und Klima	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gutes Miteinander und gute Arbeitsatmosphäre, das/die sich u.a. durch enge Zusammenarbeit, Kollegialität, Zusammenarbeit auf Augenhöhe und gegenseitige Wertschätzung auszeichnet (17)</li> <li>▪ gleichwertige Einbindung von allen Phasen (5)</li> <li>▪ Verbindlichkeit zur Mitarbeit (1)</li> </ul>



„Enge Zusammenarbeit bei der Arbeit an Ressourcen, fachliche "Augenhöhe" (gleiche Texte zu Digitalität gelesen haben, gleiche Zielsetzungen), direktes Feedback (persönlich in (Online)-Treffen.“  
(ID\_105)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Förderliche Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
Organisation und Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>gute Arbeitsorganisation und Leitung seitens CoP-Leitung und Innovationstellen-inhaber*innen (24)<sup>1</sup></li> </ul>
Motivation der beteiligten Akteur*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>motivierte CoP-Mitglieder (12)</li> <li>engagierte CoP-Mitglieder mit Eigeninitiative (3)</li> <li>Interesse am Thema der (Sub-)CoP bei den CoP-Mitgliedern (2)</li> </ul>
Expertise der beteiligten Akteur*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>hohe Kompetenz und Expertise der CoP-Mitglieder (5)</li> </ul>

„Die Orga durch [Person x] war prima[...]. Sie war immer sehr freundlich und informierte uns über anstehende Termine, Vorhaben, etc.“ (ID\_100)

„Aktive Mitglieder, die bereit sind auch ohne zusätzliche WiMi Stellen Zeit in das Projekt zu stecken.“ (ID\_166)

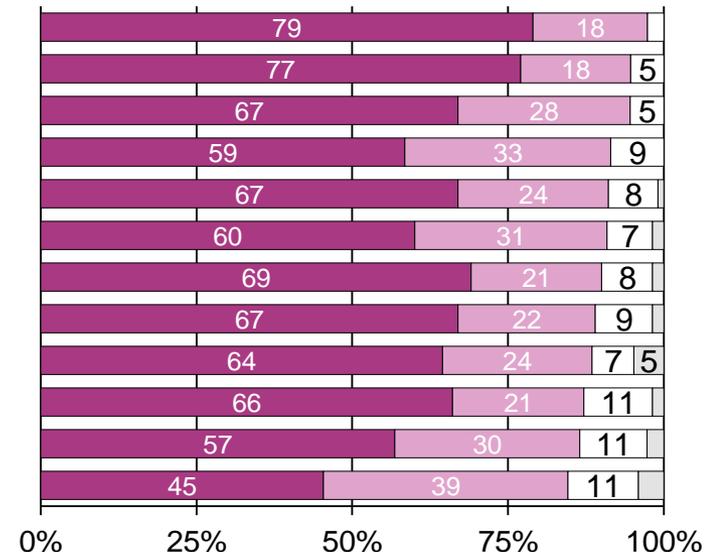


## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Aktuelle Gelingensbedingungen für die Arbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>

- Herstellung funktionierender Kommunikationsstrukturen
- Arbeit auf "Augenhöhe"
- Eindeutige Ansprechpartner\*innen
- Regelmäßige Arbeitstreffen
- Etablierung eines eindeutigen Zeitplans
- Klare Festlegung von Arbeitsstrukturen
- Verdeutlichung der Zielsetzung des Verbundvorhabens
- Präzisierung des Ressourcen- bzw. Projektverständnisses
- Bereitstellung personeller Ressourcen
- Beteiligung aller drei Phasen
- Klares Rollenverständnis
- Bereitstellung finanzieller Ressourcen



COMeIN QM Erhebung 2023

- Aktuell sehr relevant
- Aktuell eher relevant
- Aktuell gar eher relevant
- Aktuell gar nicht relevant

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=121

<sup>2</sup> Anteile der Kategorie "Kann ich nicht einschätzen." wurden ausgeschlossen.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Aktuelle Gelingensbedingungen für die Arbeit in den CoP differenziert nach lehrkräftebildender Institution

Die unterschiedlichen Vertreter\*innen der lehrkräftebildenden Phasen sehen jeweils andere Gelingensbedingungen als aktuell für die Arbeit förderlich an.

Nachfolgend werden die drei Gelingensbedingungen aufgeführt, die am häufigsten als derzeit förderlich eingeschätzt werden (zusammengefasste Kategorie *trifft voll zu* und *trifft eher zu*):

<b>Bezirksregierung</b>	klare Festlegung von Arbeitsstrukturen (100 % Zustimmung), Bereitstellung ausreichend personeller Mittel (100 % Zustimmung), eindeutige Ansprechpartner*innen (100 % Zustimmung)
<b>QUA-LiS</b>	Bereitstellung ausreichend finanzieller Mittel (100 % Zustimmung), Bereitstellung ausreichend personeller Mittel (100 % Zustimmung), klares Rollenverständnis (100 % Zustimmung)
<b>Universität</b>	Herstellung funktionierender Kommunikationsstrukturen (97,6 % Zustimmung), Arbeit auf Augenhöhe (94,9 % Zustimmung), eindeutige Ansprechpartner*innen (93,6 % Zustimmung)
<b>ZfSL</b>	Etablierung eines eindeutigen Zeitplans (100 % Zustimmung), regelmäßige Arbeitstreffen (100 % Zustimmung), klare Festlegung von Arbeitsstrukturen (100 % Zustimmung)
<b>Schule</b>	Arbeit auf Augenhöhe (100 % Zustimmung), Etablierung eines einheitlichen Zeitplans (100 % Zustimmung), Herstellung funktionierender Kommunikationsstrukturen (100 % Zustimmung)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene des Gesamtverbundes
<p>Projekt- organisation und -koordination</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ fehlende bzw. unverständliche Rahmenvorgaben für die CoP-Arbeit, wie z. B. konkrete Handlungsstrategien, Ressourcenanforderungen oder Struktur (8)<sup>1</sup></li> <li>▪ komplexe Projektstruktur (3)</li> <li>▪ starre Organisationskultur (2)</li> <li>▪ zu großes Gesamtprojekt (2)</li> <li>▪ Ungleichgewicht bei der Phasenvertretung, daher zu universitätslastiges Projekt (1)</li> <li>▪ Digitalisierung als zu komplexes Thema (1)</li> <li>▪ fehlendes Projektmanagement (1)</li> <li>▪ Fehlende Unterstützung durch die beteiligten Ministerien (1)</li> <li>▪ noch nicht nutzbares Metaportal/ORCA.NRW (1)</li> </ul>

„Uneindeutiges Verständnis von Produkt/Ressourcen und Ansprüche an diese. Nachgelagerte Ansprüche bzw. nicht klar kommunizierte Ansprüche z.B. an Barrierefreiheit und OER.“ (ID\_36)



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

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene des Gesamtverbundes
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unklarheit über die Projektziele (26)<sup>1</sup></li> <li>Unklarheit über den Ressourcenbegriff (8)</li> </ul>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>fehlende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen für die Mitarbeit in der CoP, v. a. für die zweite und dritte Phase (33)</li> <li>fehlende finanzielle Ressourcen für die Ressourcenerstellung (1)</li> <li>fehlende WiMi-Stellen (1)</li> <li>hohe Arbeitsbelastung der Innovationsstelleninhaber*innen (1)</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einschränkungen durch die Corona-Pandemie (3)</li> <li>fehlende Nachhaltigkeitsperspektive der QLB (1)</li> </ul>



„Es fehlte teils an Struktur und Transparenz (was steht wann an?). [...] Durch die fehlende Struktur und die zu Beginn unklaren Ziele (was ist ein Produkt/eine Ressource) scheinen viele CoP-Mitglieder die Motivation zur Mitarbeit zu Beginn verloren zu haben, sodass auf den meisten Treffen wenige Personen, immer andere Personen oder lediglich SHKs als Vertretung anwesend waren.“ (ID\_61)

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

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
<p>Kommunikation und Kooperation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ fehlende Präsenztreffen und dadurch bedingt fehlender persönlicher Kontakt (8)<sup>1</sup></li> <li>▪ fehlende phasenübergreifende Zusammenarbeit bzw. Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser (5)</li> <li>▪ ineffiziente Arbeitstreffen, da der Fokus zu wenig auf der inhaltlichen Arbeit liegt (5)</li> <li>▪ zu wenig Kommunikation zwischen den Phasen, v. a. mit der zweiten und dritten Phase (2)</li> <li>▪ unregelmäßige Arbeitstreffen (1)</li> <li>▪ erschwerte Kommunikation (1)</li> </ul>

„Es wäre sehr wichtig, dass mindestens ein Treffen pro Jahr in Präsenz stattfinden könnte. Die nur virtuelle Absprache erweist sich aus vielen Gründen als problematisch. Personen gehen früher, kommen später. Keine Kaffeepausen zu informellen Absprache.“ (ID\_134)



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
Zielfindung und -umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ langandauernde Zielfindung (10)<sup>1</sup></li> <li>▪ Schwierigkeiten bei dem Zusammenbringen der unterschiedlichen Perspektiven und Anforderungen der Phasen bei der Entwicklung von Ressourcen, die für alle Phasen geeignet sind, z. B. aufgrund fehlende Kenntnis der Phasenbesonderheiten und verschiedene Anforderungen an das Material (6)</li> <li>▪ eingeschränkte technische Möglichkeiten bei der Umsetzung bzw. Entwicklung der Ressource (2)</li> </ul>



„Die gemeinsame Vereinbarung auf die zu entwickelnde Ressource und die damit verbundenen Verabredungen haben einen sehr langen Zeitraum eingenommen, da die Zielsetzung zunächst unklar war. Die technischen Möglichkeiten und formal zu erfüllenden Anforderung zur Verfügungstellung der Ressource gestalten sich weiterhin auch bei einer möglicherweise angestrebten Nutzung der Ressource als Herausforderung.“ (ID\_189)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unklarheit über Adressaten (3)<sup>1</sup></li> <li>▪ Unklarheit über die zukünftigen Implementationsmöglichkeiten der zu entwickelnden Ressource (3)</li> <li>▪ fehlende Struktur und Transparenz (2)</li> <li>▪ Unklarheit über die Bedarfe der Lehrkräftebildung (1)</li> </ul>

„Die Adressaten der Ressourcen müssen klar definiert werden. Außerdem müssen die Anforderungen an die Ressourcen festgelegt werden.“ (ID\_11)

„Klare und sinnvolle Struktur hat gefehlt. Ziele waren nicht geklärt. Realistische und gut durchdachte Meilensteine haben gefehlt. Projektmanagement hat praktisch nicht existiert. Leitungsteam hat fast alle ihre Aufgaben auf CoPs verschoben.“ (ID\_110)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
CoP-Zusammensetzung und Klima	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zu breite bzw. große CoP (8)<sup>1</sup></li> <li>▪ unterschiedliche Beteiligung der CoP-Mitglieder (6)</li> <li>▪ Fluktuation der CoP-Mitglieder (5)</li> <li>▪ fehlende Wertschätzung und Arbeit auf Augenhöhe (5)</li> <li>▪ Fehlende Akteur*innen der operativen Ebene, wie z. B. Lehrkräfte (3)</li> <li>▪ fehlendes Gemeinschaftsgefühl sowie persönliche Kontakte (2)</li> <li>▪ Uneinigkeiten und Unkollegialität zwischen den CoP-Mitgliedern (2)</li> <li>▪ vorgegebene statt selbst ausgewählte Vertreter*innen der zweiten und dritten Phase, daher aufgrund fehlender Vertrautheit erschwertes Zusammenarbeiten (1)</li> <li>▪ Unverbindlichkeit in Bezug auf die CoP-Mitarbeit (1)</li> <li>▪ schwierige Integration von CoP-Mitgliedern bei späterem Einstieg (1)</li> </ul>

„Die Vorauswahl von Beteiligten aus 2. und 3. Phase, die uns lediglich mitgeteilt wurden, die sich aber nur marginal an der CoP beteiligten. Es wäre aus meiner Sicht viel besser und produktiver für die Einbindung der 2. und 3. Phase gewesen, wenn wir (wie wir ja zu Anfang auch erbeten hatten) von vornherein unsere eigenen Kontakte im Feld hätten nutzen können.“ (ID\_145)



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

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
<p><b>Organisation und Leitung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Probleme bei der gemeinsamen Terminfindung, u. a. aufgrund kurzfristiger Planung, Terminüberschneidung, unterschiedliche Arbeitsstrukturen und -zeiten oder Fokus auf Freitagsterminen (7)<sup>1</sup></li> <li>▪ unklare Aufgaben- und Rollenverteilung (6)</li> <li>▪ fehlende Zeit- und Meilensteinpläne für die CoP-Arbeit (3)</li> <li>▪ unzureichende Kommunikation über die nächsten Arbeitsschritte (2)</li> <li>▪ unklare und zu komplexe Arbeitsprozesse (2)</li> <li>▪ fehlende Einbindung der CoP-Mitglieder in Entscheidungsprozesse und Arbeitsprozesse (2)</li> <li>▪ Abwälzen von Aufgaben auf CoP-Mitglieder durch die CoP-Leitung (1)</li> </ul>



„Ich habe aktuell den Eindruck, den Anschluss an die Arbeit der CoP verloren zu haben. Am Anfang wurden Termine zu kurzfristig terminiert. Es war schwierig, die Teilnahme möglich zu machen. Außerdem ging es immer wieder um die Klärung des Auftrags und was das für die Beteiligten von den verschiedenen Hochschulstandorten bedeutet. Die Beiträge waren aus meiner Sicht oft nicht zielgerichtet, es wurden viele Schleifen gedreht.“ (ID\_100)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Hemmende Faktoren für die Zielerreichung in der eigenen CoP

	Ebene der CoP-Arbeit
Motivation der beteiligten Akteur*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ fehlende Motivation und Engagement der CoP-Mitglieder (2)<sup>1</sup></li> <li>▪ Desinteresse bei den CoP-Mitgliedern bzw. geringe Identifikation mit der zu entwickelnden Ressource (2)</li> <li>▪ Verpflichtende statt freiwillige Mitarbeit einzelner CoP-Mitglieder (1)</li> </ul>
Expertise der beteiligten Akteur*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterschiedliche und fehlende Kompetenzen und Expertisen bei den CoP-Mitgliedern (3)</li> <li>▪ fehlende Einführung in die Grundlagen, v. a. OER-Erstellung, für die CoP-Mitglieder (2)</li> <li>▪ fehlende berufliche Anbindungsmöglichkeiten (1)</li> </ul>

„Da die meisten Mitglieder der CoP unentgeltlich mitarbeiten, mussten wir natürlich immer auf die Freiwilligkeit achten. Wir durften den Personen also nicht zu viele Aufgaben geben. Außerdem haben einige CoP-Mitglieder das Prinzip der Ressourcen (OER, von allen nutzbar) erst sehr spät verstanden bzw. berücksichtigt.“ (ID\_62)

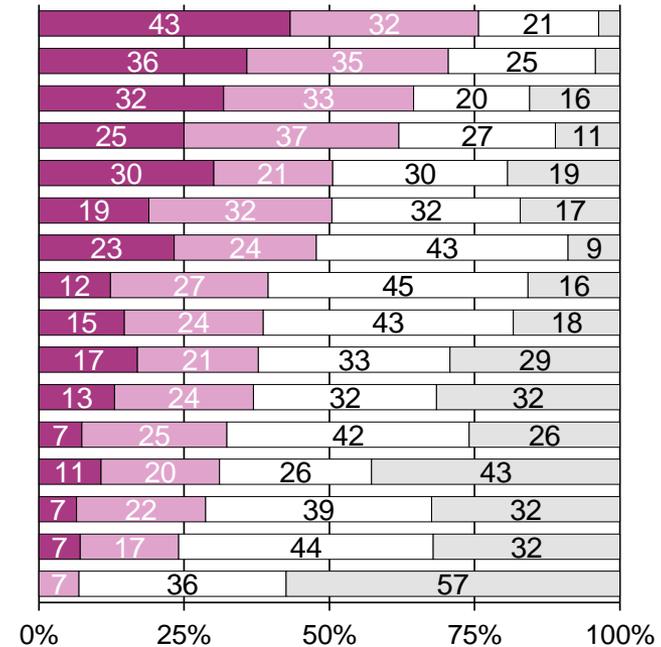


## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Aktuelle Herausforderungen für die Arbeit in den CoP

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>

- Fehlende zeitliche Ressourcen
- Fehlende personelle Ressourcen
- Undefiniertes Ressourcenverständnis bzw. Projektverständnis
- Unterschiedliche Motivation für die Mitarbeit
- Unklare Zielsetzung im Projektantrag
- Unklares Verständnis von Begrifflichkeiten
- Fehlende finanzielle Ressourcen
- Schwierigkeiten bei der Theorie-Praxis-Verknüpfung
- Fehlende Einigung auf gem. Std. für die Zusammenarbeit
- Pandemiebedingt entstandene Herausforderungen
- Unterschiedliche Anstellungsverhältnisse
- Fehlende Koordination von Arbeitsprozessen
- Größe der CoP: CoP zu groß
- Personalfuktuation innerhalb der CoP
- Misslingende Kommunikation
- Größe der CoP: CoP zu klein



COMeIN QM Erhebung 2023

- Aktuell sehr relevant
- Aktuell eher relevant
- Aktuell eher nicht relevant
- Aktuell gar nicht relevant

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=121

<sup>2</sup> Anteile der Kategorie "Kann ich nicht einschätzen." wurden ausgeschlossen.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Aktuelle Herausforderungen für die Arbeit in den CoP differenziert nach lehrkräftebildender Institution

Die unterschiedlichen Vertreter\*innen der lehrkräftebildenden Phasen sehen jeweils andere Herausforderungen als aktuell relevant an.

Nachfolgend werden die drei Herausforderungen aufgeführt, die am häufigsten als derzeit sehr relevant eingeschätzt werden (zusammengefasste Kategorie *trifft voll zu* und *trifft eher zu*):

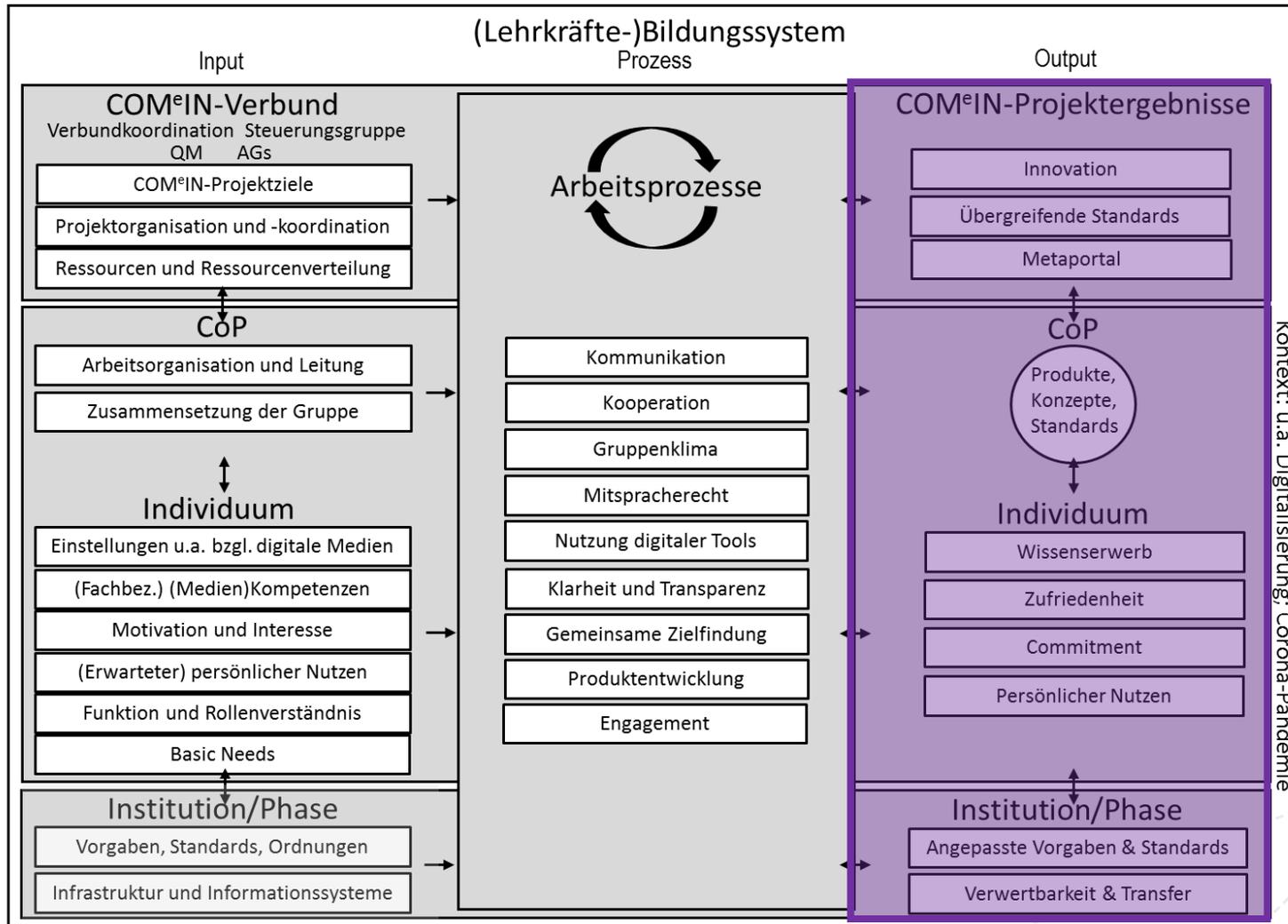
<b>Bezirksregierung</b>	fehlende zeitliche Ressourcen (71,5 % Zustimmung), Schwierigkeiten bei der Theorie-Praxis-Verknüpfung (69,3 % Zustimmung), Herausforderungen der phasenübergreifenden Projektarbeit (57,2 % Zustimmung)
<b>QUA-LiS</b>	fehlende zeitliche Ressourcen (100,0 % Zustimmung), unterschiedliche Motivation für die Mitarbeit (40,0 % Zustimmung), Herausforderungen der phasenübergreifenden Projektarbeit (37,5 % Zustimmung)
<b>Universität</b>	fehlende personelle Ressourcen (74,6 % Zustimmung), fehlende zeitliche Ressourcen (73,1 % Zustimmung), undefiniertes Ressourcen- bzw. Produktverständnis (70,5 % Zustimmung)
<b>ZfSL</b>	fehlende zeitliche Ressourcen (90,0 % Zustimmung), Herausforderungen der phasenübergreifenden Projektarbeit (84,7 % Zustimmung), pandemiebedingt entstandene Herausforderungen (80,0 % Zustimmung)
<b>Schule</b>	fehlende personelle Ressourcen (100 % Zustimmung) fehlende Einigung auf gemeinsame Standards für die Zusammenarbeit (100 % Zustimmung) fehlende Koordination von Arbeitsprozessen (100 % Zustimmung)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### 1. Output-Ebene

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Verortung der Ergebnisse Teil 3 im Analysemodell



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte<sup>1</sup>

	Ebene des Gesamtverbundes
<p><b>Projektorganisation und -koordination</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gleichwertige Verteilung der Verantwortung und der Ressourcen auf die drei Phasen der Lehrkräftebildung, u. a. paritätische Steuerungsgruppe (10)<sup>2</sup></li> <li>▪ Vereinfachung der Gesamtstruktur (kleiner und überschaubarer) (4)</li> <li>▪ Verbindlichkeit in Bezug auf die Beteiligung der Vertreter*innen aus allen drei Phasen der Lehrkräftebildung (3)</li> <li>▪ stärkere Einbindung ministerialer und schulischer Entscheidungsträger, v. a. des Ministeriums für Schule und Bildung (3)</li> <li>▪ geringere Projektlaufzeit (2)</li> <li>▪ Fortsetzung und Verstetigung des CoP-Ansatzes (1)</li> <li>▪ Kompetenzzentren (1)</li> <li>▪ mehr Freiräume schaffen statt zu strikter Vorgaben (1)</li> <li>▪ längere Laufzeit (1)</li> <li>▪ Projektleitung bei der zweiten und dritten Phase (1)</li> </ul>

„Etwas schlankere Strukturen, klare Zielvorgaben von Anfang an, verbindliche Beteiligung der Akteure aller drei Phasen.“ (ID\_128)



<sup>1</sup> Die Antworten auf die Frage nach Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte wurde durch entsprechenden Antworten auf die Fragen nach ergänzenden Hinweisen und Kommentaren ergänzt.

<sup>2</sup> Anzahl der Personen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte<sup>1</sup>

	Ebene des Gesamtverbundes
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>klare Projektziele von Anfang an und klare Kommunikation dieser (21)<sup>2</sup></li> <li>klare Rahmenvorgaben für die Ressourcenentwicklung, u. a. strukturelle Vorgaben, Qualitätskriterien, Adressaten (12)</li> <li>einheitliche Begriffsdefinitionen (1)</li> </ul>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>ausreichend finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen für die Mitarbeit der Vertreter*innen aus allen drei Phasen der Lehrkräftebildung (20)</li> <li>Etablierung mehr fester Stellen in die Projektarbeit, z. B. 50%-WiMi-Stellen zur Koordination an allen beteiligten Universitäten (2)</li> <li>bessere Unterstützung der Projektarbeit (1)</li> <li>finanzielle Ressourcen für Sachmittel, Reisen und Ressourcenentwicklung (1)</li> </ul>



„In jedem Fall sollten die Projektziele präziser und nachhaltiger kommuniziert werden (andererseits: wir haben ja alle Neuland betreten). (ID\_127)

<sup>1</sup> Die Antworten auf die Frage nach Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte wurde durch entsprechenden Antworten auf die Fragen nach ergänzenden Hinweisen und Kommentaren ergänzt.

<sup>2</sup> Anzahl der Personen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte<sup>1</sup>

	Ebene der CoP-Arbeit
Kommunikation und Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Präsenztreffen, u. a. zum persönlichen Kennenlernen (6)<sup>2</sup></li> <li>▪ klare Kommunikation (1) Kooperation auf Augenhöhe (1)</li> <li>▪ bessere Kommunikations- und Austauschstrukturen (1)</li> <li>▪ hybride Treffen (1)</li> <li>▪ Plattform für Zusammenarbeit (1)</li> <li>▪ verbindliche Gruppentermine (1)</li> </ul>
Zielfindung und -umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ stärkerer Praxisbezug, v. a. aktuelle Bedarfe (4)</li> <li>▪ schnelle Zielfindung (1)</li> <li>▪ mehr inhaltliche anstelle organisatorischer Arbeit (1)</li> </ul>

„Hin und wieder auch mal analoge Präsenztreffen, um sich auch persönlich besser kennenlernen zu können; für Arbeitsprozesse kann das vorteilhaft sein.“ (ID\_43)



<sup>1</sup> Die Antworten auf die Frage nach Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte wurde durch entsprechenden Antworten auf die Fragen nach ergänzenden Hinweisen und Kommentaren ergänzt.

<sup>2</sup> Anzahl der Personen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte<sup>1</sup>

	Ebene der CoP-Arbeit
CoP-Zusammensetzung und Klima	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kleinere (Sub-)CoP/Gruppen (11)<sup>2</sup></li> <li>▪ Einbindung von Schulen und Lehrkräften aus der Praxis (9)</li> <li>▪ flache Hierarchien (1)</li> <li>▪ bessere Zusammensetzung der CoP (1)</li> <li>▪ Klärung der zu beteiligenden Gruppen (1)</li> <li>▪ freiwillige Mitarbeit in der CoP statt berufliche Weisung (1)</li> <li>▪ fixe Gruppen anstelle von Mitgliederfluktuation (1)</li> <li>▪ Stärkung der Zusammenarbeit (1)</li> </ul>



„Bei Projekten, die für die Schulen nutzbar sein sollen, ist die Einbeziehung von Akteuren aus der schulischen Praxis unbedingt notwendig.“ (ID\_132)

<sup>1</sup> Die Antworten auf die Frage nach Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte wurde durch entsprechenden Antworten auf die Fragen nach ergänzenden Hinweisen und Kommentaren ergänzt.

<sup>2</sup> Anzahl der Personen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte<sup>1</sup>

	Ebene der CoP-Arbeit
Organisation und Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>transparente und straffe Zeit-/Meilensteinpläne (4)<sup>2</sup></li> <li>klare Verteilung der Aufgaben (1)</li> <li>bessere Koordination der Sub-CoPs (1)</li> </ul>
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>klare Zielgruppe (2)</li> <li>vorausschauende Terminplanung (1)</li> <li>Übersicht über alle CoP-Mitglieder inkl. Funktion und Rolle (1)</li> <li>Transparenz bezüglich der Produkte und Vernetzung (1)</li> </ul>

„Zeitplan zur Entwicklung und Publikation von Ressourcen sollte zu Beginn des Projekts schon stehen.“ (ID\_197)

„Von Beginn an eine klare Vorstellung über die konkrete Zielgruppe; eine Gleichwertigkeit der Verantwortung und der Möglichkeiten der Mitarbeit.“ (ID\_83)

<sup>1</sup> Die Antworten auf die Frage nach Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte wurde durch entsprechenden Antworten auf die Fragen nach ergänzenden Hinweisen und Kommentaren ergänzt.

<sup>2</sup> Anzahl der Personen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte<sup>1</sup>

	Ebene der CoP-Arbeit
Motivation der beteiligten Akteur*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ motivierte und engagierte CoP-Mitglieder (2)<sup>2</sup></li> <li>▪ mehr Einbindung und Motivation der inaktiven CoP-Mitglieder (1)</li> </ul>
Expertise der beteiligten Akteur*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CoP-Mitglieder mit vorhandener Expertise, fachlicher Passung sowie ausreichend Kompetenzen (3)</li> </ul>

„Bei der CoP-Zusammenstellung sollte nach Möglichkeit noch etwas stärker darauf geachtet werden, dass beteiligte Personen nicht nur eine Einrichtung repräsentieren, sondern zumindest über fachliche Grundkenntnisse des bearbeiteten Gegenstands verfügen. Viele nichtgeförderte beteiligte Kollegen beklagten, dass sie sich aufgrund fehlender Ressourcen nicht intensiver engagieren konnten.“ (ID\_173)



<sup>1</sup> Die Antworten auf die Frage nach Veränderungsvorschläge für ähnliche Projekte wurde durch entsprechenden Antworten auf die Fragen nach ergänzenden Hinweisen und Kommentaren ergänzt.

<sup>2</sup> Anzahl der Personen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zusammenfassung – Veränderungsvorschläge der Befragten für ähnliche Projekte



- **klar definierte Projektziele**, die auch von Anfang an kommuniziert werden
- ausreichend **finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen** für die Mitarbeit der Vertreter\*innen der verschiedenen Phasen
- **klare Rahmenvorgaben für die Ressourcenentwicklung**, u. a. strukturelle Vorgaben, Qualitätskriterien, Adressaten
- Arbeit in **kleinen (Sub-)CoP** bzw. Gruppen
- **gleichwertige Verteilung der Ressourcen und der Verantwortung** auf die drei Phasen der Lehrkräftebildung
- Einbindung von **Schulen und Lehrkräften** in die CoP-Arbeit

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zukünftig sinnvolle Ausstattung der Vertreter\*innen der drei Phasen der Lehrkräftebildung für die phasenübergreifende Zusammenarbeit

#### gleichwertige Beteiligung und Verantwortung der Phasen (77)<sup>1</sup>

- ausreichende gleichberechtigte Verteilung zeitlicher, personelle und finanzieller Ressourcen (63)<sup>2</sup>
- gemeinsame Zielfindung (2)
- frühzeitige Vereinbarung für Zusammenarbeit, um diese mit ausreichend Vorlaufzeit planen und kalkulieren zu können (1)
- Arbeit und Mitbestimmung auf Augenhöhe (1)
- Austauschformate auf Augenhöhe

„Die personellen Ressourcen müssten über alle drei Phasen hinweg so verteilt sein, dass alle Personen in gleichem Maße Verantwortung und Arbeit übernehmen sowie Kompetenzen, Expertisen und Verantwortlichkeit einbringen können. Darüber hinaus müsste eine "Gleichwertigkeit" so gegeben sein, dass es zu einer geteilten Verantwortlichkeit für die Prozesse und Ergebnisse kommen kann.“ (ID\_83)



<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 156 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt. 86

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „gleichwertige Beteiligung und Verantwortung der Phasen“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 77 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zukünftig sinnvolle Ausstattung der Vertreter\*innen der drei Phasen der Lehrkräftebildung für die phasenübergreifende Zusammenarbeit

<b>Koordination der Zusammenarbeit (14)<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Etablierung fester (entfristeter) Stellen, z. B. eine WiMi-Stelle pro Fach oder eine 50%-Stelle pro Universität pro CoP (12)<sup>2</sup></li> <li>▪ zentrale Steuerung und Qualitätssicherung pro Fachbereich (1)</li> <li>▪ pro Bereich eine bekannte Koordinierungsstelle (1)</li> </ul>
<b>Einbezug von Schulen (9)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ abgeordnete Lehrkräfte (4)</li> <li>▪ Schulen als Orte der Erprobung (1)</li> </ul>
<b>dauerhafte Strukturen für Zusammenarbeit (7)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kommunikationswege (1)</li> <li>▪ Zusammenarbeit nachhaltig denken und gestalten (1)</li> <li>▪ phasenübergreifende Kompetenzzentren (1)</li> </ul>



„Es wäre zielführend, wenn es Personen gäbe, die die Schnittstellen zwischen den Universitätsstandorten, dem ZfsL und Bezirksregierungen administrativ bearbeiten würden. Das wäre auf mehrere Jahre anzulegen und müsste Zuständigkeiten ausgestattet sein, Veränderungsprozesse anzuregen. In den einzelnen Institutionen müsste es Koordinatoren geben.“ (ID\_134)

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 156 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt. 87

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Koordination der Zusammenarbeit“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 14 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zukünftig sinnvolle Ausstattung der Vertreter\*innen der drei Phasen der Lehrkräftebildung für die phasenübergreifende Zusammenarbeit

#### Aufgabenverteilung und -organisation (6)<sup>1</sup>

- klare Aufgabenverteilung und -organisation in der CoP (5)<sup>2</sup>
- gute Arbeitsorganisation (1)

#### weitere Beteiligte und Zusammensetzung der Beteiligten (3)

- sinnvolle und fachbezogene Zusammensetzung (1)
- Einbezug von Fachaufsichten, ZfsL-Leitungen und Kompetenzteams (1)
- Freistellungen und Abordnungen aus der zweiten und dritten Phase (1)

„Längerfristige Bereitstellung von Ressourcen (sowohl finanziell als auch personell), Rückkopplungsveranstaltungen von Beginn an einplanen. Klare Aufgabenverteilung in professionsübergreifenden Teams, damit einhergehende ausreichende Ausstattung aller beteiligten Institutionen mit finanziellen und personellen Ressourcen (inklusive Backoffice-Strukturen).“ (ID\_181)



<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 156 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt. 88

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Aufgabenverteilung und -organisation“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 6 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zukünftig sinnvolle Ausstattung der Vertreter\*innen der drei Phasen der Lehrkräftebildung für die phasenübergreifende Zusammenarbeit

#### Sonstiges

- regelmäßige Treffen, vorzugsweise in Präsenz (4)<sup>1</sup>
- gemeinsame kollaborative Arbeitsplattformen (3)
- klare Vorgaben, vor allem in Bezug auf die Ziele (3)
- vorhandene Expertise bei den CoP-Mitgliedern (2)
- finanzielle Ressourcen für die Ressourcenentwicklung (2)
- Verbindlichkeit für die Mitarbeit (2)
- ausreichend SHK/WHB-Mittel (2)
- Motivierte CoP-Mitglieder (2)
- Produktorientierung (1)
- klare Struktur (1)
- weniger Bürokratie (1)
- etc.



„Es muss Zeit da sein sowie ein Ort, an dem man sich treffen kann - im kleinen Kreis. Ansonsten sollten digitale Zugänge gewährleistet werden, z.B. Videokonferenzen etc. Ohne eine Organisation und Moderation wird das aber schwierig und eher im Sande verlaufen, daher sind personelle Ressourcen sicher sinnvoll.“ (ID\_56)

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 156 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

Zusammenfassung – Zukünftig sinnvolle Ausstattung der Vertreter\*innen der drei Phasen der Lehrkräftebildung für die phasenübergreifende Zusammenarbeit



- **gleichwertige Beteiligung und Verantwortung der drei Phasen der Lehrkräftebildung**  
v. a. gleichberechtigte Beteiligung von finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen
- **gemeinsame Koordination der Zusammenarbeit**  
u. a. Etablierung und Schaffung von festen (entfristeten) Stellen für die Koordination und Mitarbeit in allen beteiligten Institutionen
- **Einbezug von Schulen**
- **Schaffung von dauerhaften Strukturen für die Zusammenarbeit**  
u. a. durch etablierte Kommunikationswege und phasenübergreifende Kompetenzzentren
- **klare Aufgabenverteilung und Arbeitsorganisation auf der Ebene der CoP**

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung

	Ebene des Gesamtverbundes
Projektorganisation und -koordination	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ formale und klare Vorgaben bzw. Rahmenbedingungen für die Ressourcenentwicklung (8)<sup>1</sup></li> <li>▪ klare, zentrale Projektstruktur (7)</li> <li>▪ gemeinsame Prozesssteuerung der Phasen (1)</li> <li>▪ vorgegebene Strukturen für die phasenübergreifende Zusammenarbeit (1)</li> </ul>

„Ausreichend finanzielle Ressourcen, klare Verteilung und Bewusstsein von/über Zuständigkeiten, klare Zielvorgaben seitens der Verbundkoordination von Beginn an; gleichzeitig müssten die Rahmenbedingungen, die für die Entwicklung der Ressourcen gelten von Anfang an klar kommuniziert werden, z.B. empfinde ich eine Schulung zu OER im Jour Fixe, nachdem wir bereits seit ca. über 2 Jahren OER entwickeln, als sehr fragwürdig, dazu auch die Fragen nach Corporate Design, und Lizenzierung von Logos, die erst am Ende der Projektlaufzeit auftaucht.“ (ID\_93)



## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung

	Ebene des Gesamtverbundes
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ klares und verständliches Ziel von Anfang an (15)<sup>1</sup></li> <li>▪ klare Begrifflichkeiten und allgemeine Definition dieser (3)</li> </ul>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ausreichend zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen für alle Phasen (18)</li> <li>▪ Schaffung von festen, finanzierten Stellen zur Mitarbeit (1)</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementierung der Ressourcen in bestehende Strukturen (3)</li> <li>▪ Verstetigung der phasenübergreifenden Zusammenarbeit (2)</li> </ul>



„Wichtig sind klare Zielsetzungen. Man kann nicht immer darauf vertrauen, dass unklare Ziele von einer Gruppe, die sich nicht kennt und sehr heterogen ist eindeutig geklärt werden - manchmal sind klare Vorgaben hilfreich. Um die Beteiligung aller Teilnehmenden gleichberechtigt und gewinnbringend zu gestalten, sind Ressourcen wichtig, die möglichst gerecht verteilt sind.“  
(ID\_23)

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

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung

	Ebene der CoP-Arbeit
<b>Kommunikation und Kooperation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gemeinsame phasenübergreifende Zusammenarbeit, in der allen Phasen gleichwertig eingebunden, Planungen und Entscheidungen gemeinsam getroffen und die Ideen und Interessen aller berücksichtigt werden (33)<sup>1</sup></li> <li>▪ regelmäßige CoP-Treffen, sowohl digital als auch in Präsenz (11)</li> <li>▪ klare und transparente CoP-interne Kommunikationsstrukturen mit Orten bzw. Plattformen für den Austausch (10)</li> <li>▪ Zusammenarbeit und Austausch auf Augenhöhe, gekennzeichnet durch flache Hierarchien, gegenseitiges Verständnis und eine Vertrauensbasis (9)</li> <li>▪ Offenheit für phasenübergreifende Zusammenarbeit (2)</li> </ul>

„Gemeinsame Planung und Entscheidungsfindung: Es ist wichtig, alle Beteiligten aller Phasen, einschließlich Lehrer, Verwaltungsangestellte und Fachleute, in den Planungs- und Entscheidungsprozess für die Umsetzung von Innovationen in der Lehrerbildung einzubeziehen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Bedürfnisse und Perspektiven aller Gruppen berücksichtigt werden und dass eine breite Zustimmung und Unterstützung erreicht wird.“ (ID\_7)



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

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung

	Ebene der CoP-Arbeit
Zielfindung und -umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erprobung und Optimierung der Ressourcen in allen Phasen (8)<sup>1</sup></li> <li>▪ gemeinsame Zielfindung (7)</li> <li>▪ Berücksichtigung der phasenspezifischen Besonderheiten und Eigenlogiken (4)</li> <li>▪ Berücksichtigung der Bedarfe und Anforderungen aus der Praxis (4)</li> <li>▪ Kenntnis des Aus- und Fortbildungssystems (2)</li> <li>▪ gemeinsame Qualitätssicherung der Ressourcen (1)</li> <li>▪ Berücksichtigung der Bildungspolitik (1)</li> <li>▪ Produktorientierung (1)</li> </ul>



„Es ist wichtig, dass man Personen (Innovationsstelleninhaber\*innen und auch ehrenamtliche CoP-Mitglieder) dabei hat, die die Möglichkeit haben, das Entwickelte unmittelbar in Lehre und Fortbildung einzusetzen. Es ist zudem von immenser Wichtigkeit, das Konzept einer community of practice (CoP) insofern ernst zu nehmen, dass nur Personen zu einer gehören, die sich dieser freiwillig bzw. selbstgewählt zugehörig fühlen und Interesse haben, sich dort einzubringen.“ (ID\_105)

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

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung

	Ebene der CoP-Arbeit
CoP-Zusammensetzung und Klima	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einbezug weiterer Akteure aus der Aus- und Weiterbildung, u. a. die beteiligten Ministerien, Fachaufsichten, Kompetenzteams, Lehrkräfte, Studierende (10)<sup>1</sup></li> <li>▪ Einbindung der Zielgruppe (2)</li> <li>▪ fächerspezifische statt Mehrfächer-CoP (2)</li> <li>▪ fester Gruppenkern, der durch wechselnde CoP-Mitglieder ergänzt wird (2)</li> <li>▪ angenehme Arbeitsatmosphäre (1) kleine CoP (1)</li> <li>▪ frühzeitige Einbindung der schulpraktischen Seite (1)</li> <li>▪ freiwillige Mitarbeit (1)</li> <li>▪ Auswahlprozesse für CoP-Mitglieder anstelle von Vorgabe (1)</li> </ul>

„Von Beginn an Einbezug aller drei Phasen der Lehrkräftebildung. Gute Kommunikationsstrukturen über die Phasen hinweg. Frühzeitige Einbindung der beiden zuständigen Ministerien und Kommittent der Ministerien auf die Relevanz des Themas.“ (ID\_2)



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

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung

	Ebene der CoP-Arbeit
Klarheit und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufgaben- und Rollenklarheit (8)<sup>1</sup></li> <li>▪ transparente Arbeitsorganisation und Ziele (5)</li> <li>▪ transparentes Vorgehen (1)</li> </ul>
Organisation und Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ klare und gute Arbeitsorganisation der Arbeitsabläufe (14)</li> <li>▪ gute Leitung (4)</li> <li>▪ Verbindlichkeit zur Mitarbeit (4)</li> <li>▪ Zeit- und Meilensteinplan für die Ressourcenentwicklung (3)</li> <li>▪ reine Koordinationsstellen für die CoPs (2)</li> </ul>
Expertise der beteiligten Akteur*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CoP-Mitglieder mit entsprechender Expertise (2)</li> </ul>



„Arbeitsprozesse müssen anhand sehr klar und konkret formulierter Ziele gut strukturiert werden. Interessen aller Beteiligten sollten aufgegriffen bzw. ein Nicht-Aufgreifen klar begründet werden. Zuständigkeiten sind frühzeitig zu klären.“ (ID\_58)

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

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zusammenfassung – Relevante Arbeitsprozessstrukturen für die Implementierung von Innovationen in die Lehrkräftebildung



- **gleichwertige und gemeinsame phasenübergreifende Zusammenarbeit**, die sich v. a. durch gemeinsame Entscheidungen und Zusammenarbeit auf Augenhöhe auszeichnet
- **klare und gute Arbeitsorganisation** in den CoP
- **regelmäßige CoP-Treffen**, die zum Teil auch in Präsenz stattfinden sollten, um sich persönlich kennen lernen zu können
- **klare und Transparente Kommunikationsstrukturen** für die CoP-Arbeit, z. B. Orte und Plattformen für den Austausch
- **Einbezug weiterer Akteure aus der Lehrkräftebildung in die CoP-Arbeit**, z. B. Vertreter\*innen der beteiligten Ministerien, Fachaufsichten, Mitarbeitende der Kompetenzteams, Vertreter\*innen der Zielgruppe (u. a. Studierende und Lehrkräften)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Persönlich wichtige erreichte Ziele der eigenen CoP im Rahmen der bisherigen COM<sup>e</sup>IN-Arbeit

#### Ressourcen- entwicklung (101)<sup>1</sup>

- Entwicklung von verschiedenen hochwertigen CoP-spezifischen Ressourcen für die Lehrkräftebildung (63)<sup>2</sup>
- Erprobung der Ressourcen in den verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung (15)
- Entwicklung und Verfassen von verständlichen und nachvollziehbaren Nutzungsszenarien zur Verdeutlichung der Einsatzmöglichkeiten (7)
- Überarbeitung und Anpassung der Ressourcen nach erfolgreicher Erprobung (3)
- Entwicklung einer praxisorientierten Ressourcen, die in allen drei Phasen der Lehrkräftebildung einsetzbar ist (2)

„Die Basisinformationen der Ressource für die Entwicklung von Fortbildungskonzepten ist entwickelt worden. Das Kernschema für die Beschreibung der Ressource für die Entwicklung von Fortbildungskonzepten ist verständlich. Eine Anschlussfähigkeit der Ressource für die Entwicklung von Fortbildungskonzepten vor.“ (ID\_188)



<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 193 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt. 98

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Ressourcenentwicklung“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 101 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Persönlich wichtige erreichte Ziele der eigenen CoP im Rahmen der bisherigen COM<sup>e</sup>IN-Arbeit

#### Vernetzung und Kooperation der drei Phasen der Lehrkräftebildung (51)<sup>1</sup>

- intensiver Austausch zwischen den Vertreter\*innen der drei Phasen der Lehrkräftebildung, der zu einer gemeinsamen zielorientierten Ressourcenentwicklung führte, die Institutionen verband und einen fachlichen Austausch der verschiedenen Perspektiven der Institutionen und Fachdidaktiken ermöglichte (43)<sup>2</sup>
- Einblick in die Eigenschaften und Besonderheiten der drei Phasen der Lehrkräftebildung sowie in die Arbeitsweisen der beteiligten Institutionen (Universitäten, Zentren für schulpraktische Lehrkräftebildung, Bezirksregierungen, QUA-LiS) (5)



„Neben der Erstellung, Erprobung, Evaluation und Überarbeitung der vier Ressourcen, konnten insbesondere Formen der phasenübergreifenden Zusammenarbeit intensiviert werden. Damit einher ging eine Vermittlung von "Wissen-um" sowie ein verstärktes Verständnis für verschiedene Rahmenbedingungen und Strukturen in den einzelnen Phasen. Dieses Wissen und das Erproben der Arbeit in einer themenspezifischen CoP gilt als ein zentrales Ziel der CoP.“ (ID\_87)

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 193 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt. 99

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Vernetzung und Kooperation der drei Phasen der Lehrkräftebildung“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 51 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Persönlich wichtige erreichte Ziele der eigenen CoP im Rahmen der bisherigen COM<sup>e</sup>IN-Arbeit

<p><b>persönlicher Mehrwert (22)<sup>1</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verfassen und Veröffentlichung von wissenschaftlichen Publikationen sowie das Halten von Vorträgen (12)<sup>2</sup></li> <li>▪ Erweiterung und Ausbau des eigenen Wissens und der eigenen Kompetenzen in verschiedenen Bereichen (z. B. Mitarbeitendenführung, digitale Ressourcen, OER) (8)</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Bereich der Digitalisierung (8)</li> <li>▪ Vernetzung und Kooperationen der universitären Standorte (7)</li> <li>▪ etc.</li> </ul>

„Größere Präsenz des Themas Digitalisierung für Lehrer\*innenbildung, Schule und Unterricht.“ (ID\_91)

„Hier konnte ich mich weiterbilden und zugleich Impulse aus meiner eigenen Lehre weitergeben, so dass ein guter Austausch auf Augenhöhe erfolgte, der insgesamt durchaus wie eine win-win-Situation auf mich wirkt.“ (ID\_150)

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 193 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.100

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Persönlicher Mehrwert“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 22 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

Zusammenfassung – Persönlich wichtige erreichte Ziele der eigenen CoP im Rahmen der bisherigen COM<sup>e</sup>IN-Arbeit

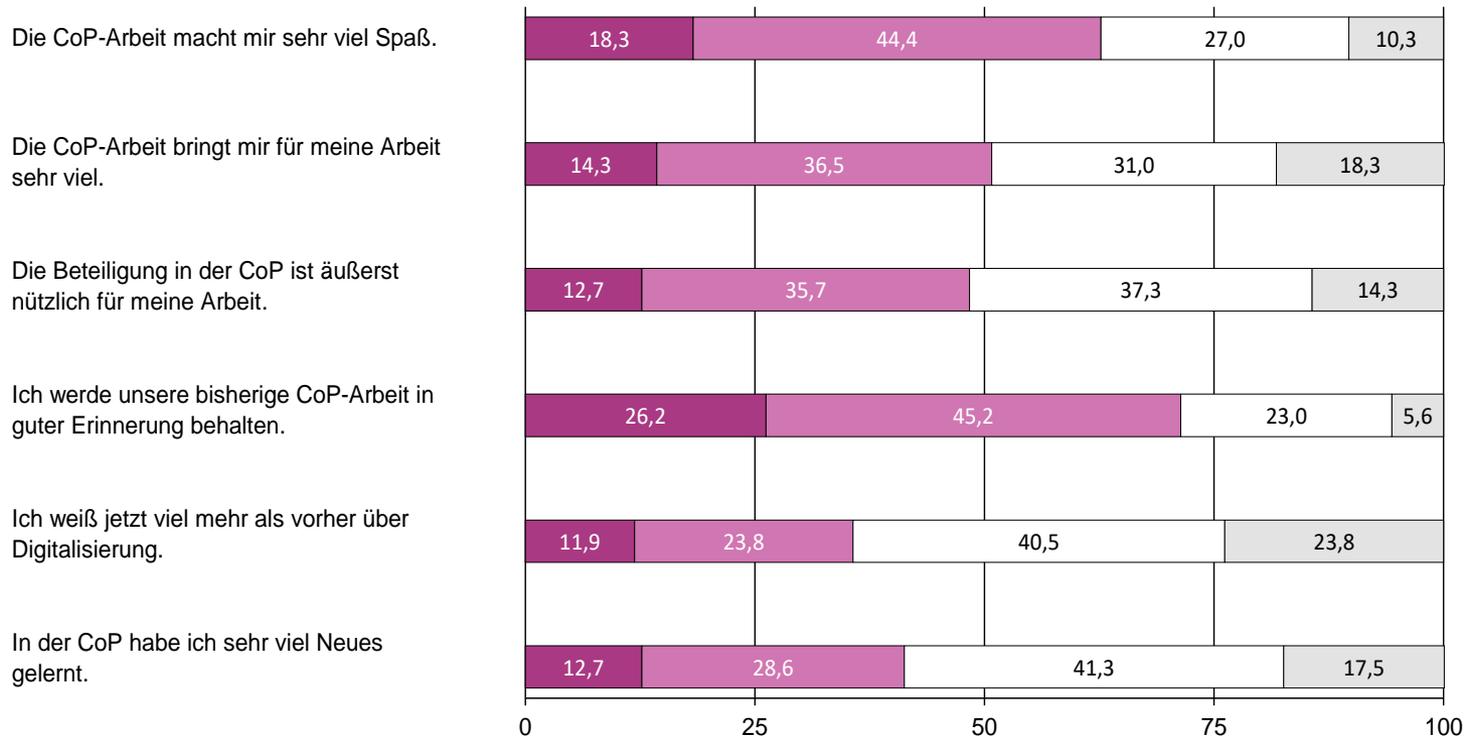


- **Entwicklung von verschiedenen hochwertigen sowie praxisorientierten Ressourcen für die Lehrkräftebildung**  
inkl. Erprobung und Überarbeitung der Ressourcen, Verfassen von verständlichen Nutzungskonzepten
- **Vernetzung und Kooperation der drei Phasen der Lehrkräftebildung**  
v. a. intensiver Austausch zwischen den Vertreter\*innen, Einblick in die Eigenschaften, Arbeitsweisen und Besonderheiten der verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung
- **persönlicher Nutzen für die beteiligten Akteur\*innen**  
z. B. Publikationen, Vorträge und Ausbau der eigenen Kompetenzen und des eigenen Wissens (u. a. OER)
- **Weiterentwicklung des Bereichs Digitalisierung in der Lehrkräftebildung**

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Auswirkungen der CoP-Arbeit auf das Individuum

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



- Trifft voll zu.
- Trifft eher zu.
- Trifft eher nicht zu.
- Trifft gar nicht zu.

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=121

Etwa 50 % der Umfrageteilnehmenden geben an, dass ihnen die CoP-Arbeit für ihre Arbeit sehr viel bringe.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Persönliche Lerneffekte im Rahmen des COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhabens

#### Kennenlernen der drei Phasen der Lehrkräftebildung (48)<sup>1</sup>

- Kennenlernen der Eigenschaften und Besonderheiten der beteiligten Phasen und Institutionen (28)<sup>2</sup>
- Verständnis darüber, wie phasenübergreifende Zusammenarbeit, trotz ihrer Komplexität gelingen kann (8)
- Kennenlernen der unterschiedlichen Herangehensweisen der Phasen (7)

„In Bezug auf die phasenübergreifende Zusammenarbeit habe ich gelernt, vor welcher unterschiedlichen Herausforderungen die Vertreter:innen der unterschiedlichen Phasen stehen und wie wichtig der persönliche Austausch in Präsenz ist, um zunächst eine Beziehung zu den Menschen herstellen zu können, damit diese motiviert sind, sich aktiv in das Projekt einzubringen.“ (ID\_197)



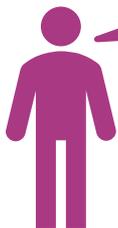
<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 94 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt. 103

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Kennenlernen der drei Phasen der Lehrkräftebildung“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 48 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Persönliche Lerneffekte im Rahmen des COM<sup>e</sup>IN-Verbundvorhabens

<p><b>Aneignung von neuem Wissen und Kompetenzen (40)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kennenlernen von neuen Tools (z. B. Apps) und Entwicklungsfähigkeiten (z. B. OER-Erstellung) (17)</li> <li>▪ Kennenlernen neuer Einsatzmöglichkeiten und Anwendungsbereiche von Digitalisierung in der Lehre und im Unterricht (2)</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auffrischung und Stärkung von bestehendem Wissen und vorhandener Kompetenzen (4)<sup>1</sup></li> <li>▪ Anwendung von eigenem Wissen in neuen Kontexten (1)</li> <li>▪ „über den eigenen Tellerrand schauen“ (1)</li> </ul>



„Ich habe viele fächer- und phasenübergreifende Aspekte kennengelernt, die den Blick auf einen größeren Bildungskontext zulassen.“ (ID\_82)

„Ich hatte Einblick in die Unterrichtsvorhaben und konnte somit mein Wissen auf der fachlichen Ebene festigen und erweitern. Ich hatte Einsicht in die Arbeitsweisen der Universität und konnte somit mehr Verständnis für die dortigen Prozesse aufbringen sowie meine eigenen Prozesse vor dieser Blaupause reflektieren“. (ID\_1)

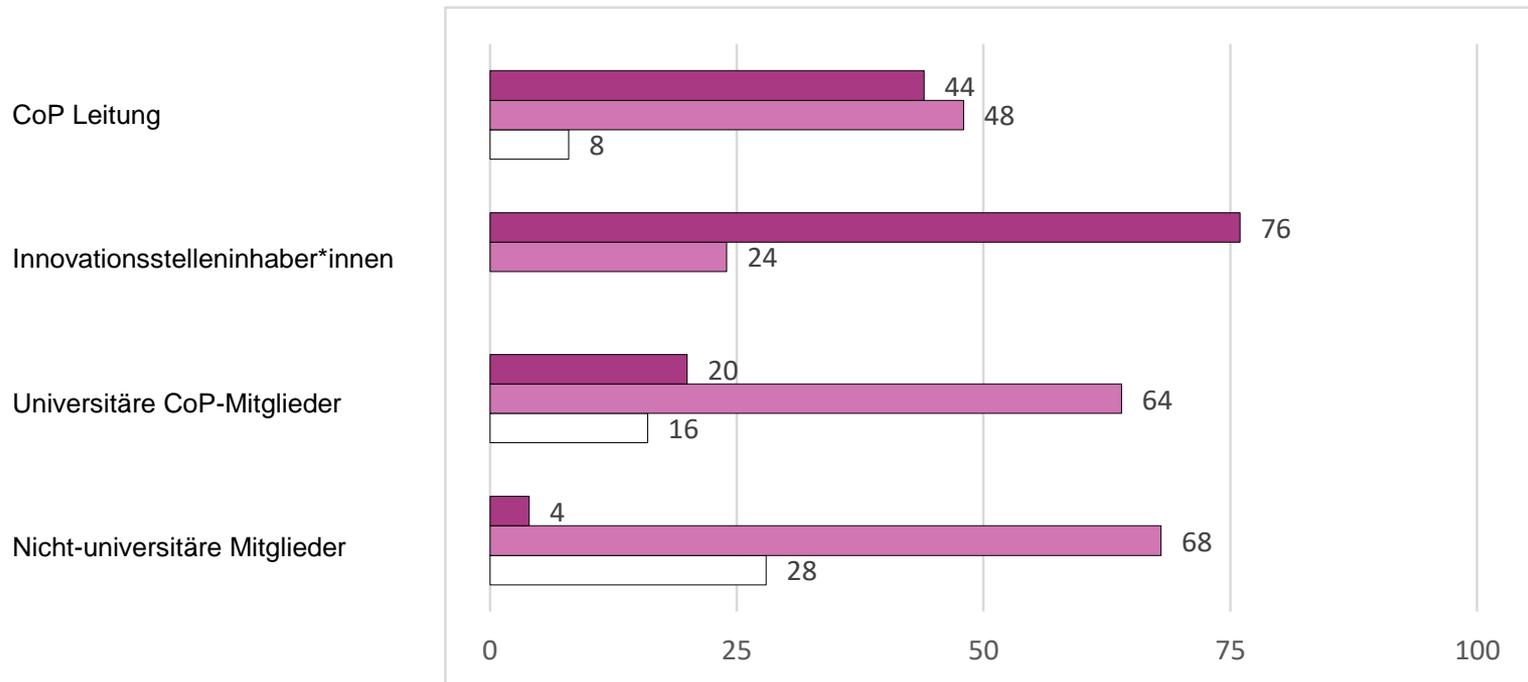


<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 94 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Beteiligte und hauptsächlich verantwortliche Personengruppen bei der Durchführung der Reviews der Ressourcen

(Anteile der CoP-Mitglieder in Prozent)<sup>1</sup>



- hauptsächlich verantwortlich
- beteiligt
- nicht beteiligt

COMeIN QM Erhebung 2023

<sup>1</sup> N-COMeIN-QM-Ergebnisse 2023=25

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Bedingungen für die erfolgreiche Nutzung der Ressourcen über die Projektlaufzeit hinaus

<p><b>Betreuung und Pflege der Ressourcen (47)<sup>1</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ regelmäßige Anpassung der Ressourcen (18)<sup>2</sup></li> <li>▪ Personal und Ansprechpartner (4)</li> <li>▪ finanzielle Mittel für die Betreuung (2)</li> <li>▪ phasendifferenzierte und -übergreifende Betreuung (1)</li> </ul>
<p><b>einfache Zugänglichkeit der Ressourcen (38)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ freie Lizenzen, v. a. OER (5)</li> <li>▪ verständliche und nachvollziehbare Nutzungskonzepte (3)</li> <li>▪ Barrierefreiheit (1)</li> <li>▪ niederschwellige Plattform (1)</li> </ul>

„Verfügbarkeit der Ergebnisse für die betreffende Fachöffentlichkeit. Diese Ergebnisse müssen zugleich weitergeführt und gepflegt werden aufgrund der hohen Dynamik in diesem Sektor. Ausreichende Ressourcen (Personal und Geld) sind dafür zur Verfügung zu stellen. Außerdem sollten die Schulleitungsebenen stärker einbezogen werden, sonst kommen die Ergebnisse nicht sicher an den Schulen und schließlich im Klassenzimmer an.“ (ID\_150)



<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 174 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.106

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Betreuung und Pflege der Ressourcen“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 47 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Bedingungen für die erfolgreiche Nutzung der Ressourcen über die Projektlaufzeit hinaus

<p><b>Bewerben der Ressourcen (20)<sup>1</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kommunikation der Ressourcen (3)<sup>2</sup></li> <li>▪ Disseminationsstrategie (1)</li> <li>▪ Einbindung in die (Fach-)Presse (1)</li> <li>▪ Einbindung der Multiplikatoren (1)</li> </ul>
<p><b>Praxisbezug (10)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reaktion auf aktuelle Bedarfe und Entwicklungen (3)</li> <li>▪ praxisorientierte Ressourcen (2)</li> <li>▪ Orientierung an Schul- und Unterrichtsalltag (1)</li> </ul>



„Ein digital zugänglicher Projektbericht, ein interaktives Portal und die systematische Information über das Projekt und die Ressourcen in allen drei Phasen (Uni, ZfsL, staatliche Fortbildung) wäre sinnvoll. Darüber hinaus wünschenswert: über das Projekt auch in der (Fach-)Presse stärker zu informieren, wenn ich sage, dass ich bei dem Projekt mitmache, kennen es ganz viele Menschen, auch Multipliaktor\*innen nicht.“. (ID\_5 )

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 174 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.107

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Bewerben der Ressourcen“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 20 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Bedingungen für die erfolgreiche Nutzung der Ressourcen über die Projektlaufzeit hinaus

#### Sonstiges

- Anschlussfähigkeit an die einzelnen Phasen (8)<sup>1</sup>
- Erprobung der Ressourcen (7)
- Nutzen/Mehrwert für die Adressaten (7)
- regelmäßiger Austausch der drei Phasen (7)
- Optimierung der Ressourcen (6)
- Nutzung vorhandener Plattformen (5)
- hohe Qualität der Ressourcen (3)
- Berücksichtigung der Rahmenvorgaben der Phasen (3)
- etc.

„Anschlussfähigkeit an die entsprechende Lehrerbildungsphase. Ressource bedient eine Bedarfslage bzw. lässt sich in entsprechende (aktuelle und bedarfsorientierte oder notwendige) Entwicklungsprozesse einbinden.“ (ID\_117)

„Eine Bekanntmachung und Erprobung. Weiterhin eine sich nach einer Evaluationsphase anschließende Optimierung der Ressource.“ (ID\_188)

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zusammenfassung – Bedingungen für die erfolgreiche Nutzung der Ressourcen über die Projektlaufzeit hinaus



- **Sicherstellung der Betreuung und Pflege der Ressourcen**  
finanzielle Ressourcen für Personal, das Ressourcen anpasst und betreut
- **einfache Zugänglichkeit zu den Ressourcen**  
freie Lizenzen (OER), Nutzungskonzepte, niederschwellige, barrierefreie Plattform
- **Bewerben und Bekanntmachung der Ressourcen**  
Kommunikation der Ressourcen an entscheidenden Schnittstellen
- **Praxisbezug der Ressourcen**  
praxis- und bedarfsorientierte Ressourcen, Orientierung an Schulalltag
- **Anschlussfähigkeiten der Ressourcen an alle drei Phasen der Lehrkräftebildung**
- **Erprobung der Ressourcen**

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Faktoren für die nachhaltige Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung

#### CoP-Ansatz (63)<sup>1</sup>

- Fortführung und Etablierung des CoP-Ansatzes (18)<sup>2</sup>
- Kontinuität der phasenübergreifenden Zusammenarbeit (15)
- Einbindung der Zielgruppe, v. a. von Lehrkräften (5)
- Einigung auf ein klares gemeinsames Ziel (5)
- Zusammenarbeit auf Augenhöhe und Stärkung des gegenseitiges Verständnisses (4)
- Etablierung von Kommunikationsstrukturen und Netzwerken (3)
- regelmäßige Treffen (1)

„Prozesse zur Theorie- Praxisverknüpfung durch Kommunikation von Verantwortlichen aller drei Phasen, die kontinuierlich, regelmäßig und zielorientiert stattfinden und für die einzelne Stakeholder verantwortlich in der Organisation sind.“ (ID\_42)



<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 147 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.110

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „CoP-Ansatz“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 63 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Faktoren für die nachhaltige Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung

<p>Zielgruppenorientierung (16)<sup>1</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientierung an Schul- und Unterrichtsalltag (7)<sup>2</sup></li> <li>▪ Orientierung an den Bedarfen der Lehrkräftebildung (5)</li> <li>▪ alle Phasen im Blick haben (4)</li> </ul>
<p>ausreichend Ressourcen (15)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ finanzielle Ressourcen (7)</li> <li>▪ personelle Ressourcen (5)</li> <li>▪ zeitliche Ressourcen(3)</li> </ul>



„Es braucht in jedem Fall einen angemessenen Praxisblick, um nicht am Bedarf vorbei zu entwickeln. Man muss auf die Wünsche der Lehrkräfte eingehen - was brauchen sie? Wo benötigen sie Unterstützung? Wichtig ist auch, dass die Lehrkräfte von den Angeboten erfahren - wie können sie langfristig und niedrigschwellig abgerufen werden?“ (ID\_138)

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 147 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.111

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Zielgruppenorientierung“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 16 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Faktoren für die nachhaltige Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung

<p><b>Ressourcen-entwicklung (13)<sup>1</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ leicht zugängliche Ressourcen (4)<sup>2</sup></li> <li>▪ Konkretes fachbezogenes Material (2)</li> <li>▪ handhabbare und weiterentwickelbare Ressourcen (2)</li> <li>▪ curriculare Verankerung der Ressourcen (1)</li> <li>▪ Entwicklung von Standards (1)</li> <li>▪ Einbezug von Forschung (1)</li> </ul>
<p><b>Stärkung der Fortbildung (8)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mehr und regelmäßige Angebote zur Weiterbildung in allen Bereichen der Lehrkräftebildung (4)</li> <li>▪ Bewerben der Angebote (2)</li> </ul>

„Etablierung von Kommunikationsstrukturen, barrierearmes/-freies Angebot, Passung für alle Zielgruppen erreichen, ggf. Anpassung nach einer bestimmten Zeitspanne, Anbindung an bestehende Strukturen schaffen.“ (ID\_116)



<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 147 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.112

<sup>2</sup> Anteilige Anzahl der Äußerungen der Kategorie „Ressourcenentwicklung“, die diese Kategorie spezifizieren. Anzahl ist bei den 13 Äußerungen berücksichtigt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Faktoren für die nachhaltige Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung

#### Sonstiges

- motivierte und engagierte CoP-Mitglieder mit Interesse am Thema (3)<sup>1</sup>
- Anbindung an bestehende Strukturen der fachdidaktischen Lehre und der rechtlichen Vorgaben (3)
- bessere Ausstattung von Schulen und Schüler\*innen (3)
- universitätsübergreifendes Curriculum (3)
- Impulse aus der Wissenschaft zur Umsetzung in die Lehrkräftebildung aufnehmen (3)
- Unterstützung durch die Ministerien (2)
- Theorie-Praxis-Verzahnung (2)
- etc.



„Gemeinsames Verständnis der bestehenden Herausforderungen/Unzulänglichkeiten des Systems, eine hohe Motivation daran etwas zu ändern gepaart mit konkreten Ideen. Die entwickelten Ressourcen im Projektkontext sind fast nebensächlich, solange sie insgesamt die große Ressource ‚Bildung‘ stärken.“ (ID\_68)

<sup>1</sup> Anzahl der Äußerungen von insgesamt 147 Äußerungen, die diesen Aspekt genannt haben, jeweils in Klammern hinter der Aussage dargestellt.

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Zusammenfassung – Faktoren für die nachhaltige Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung im Kontext der Digitalisierung



- **Fortführung der phasenübergreifenden Zusammenarbeit in CoP-Form**  
kontinuierliche Zusammenarbeit, die sich durch Wertschätzung, gemeinsame Entscheidungen und gegenseitiges Verständnis auszeichnet
- **Zielgruppen- und Praxisorientierung**  
Orientierung an Bedarfen sowie dem Schul- und Unterrichtsalltag
- **ausreichend Ressourcen für die Zusammenarbeit**  
finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen für alle Phasen
- **Entwicklung von Ressourcen**  
leichte Zugänglichkeit zu Ressourcen, die handhabbar und weiterentwickelbar sind
- **Stärkung der Fortbildung**  
mehr und regelmäßige Angebote für alle Fachbereiche und Phasen

## IV. Zentrale Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023

### Einfluss des Projektes auf den eigenen Standort/die eigene Institution

- Eingang der Ressourcen in Lehrveranstaltungen
- Austausch zwischen den Fächern bzw. Fachdidaktiken
- (CoP-übergreifende) Vernetzung am Standort
- öffentliche Sichtbarkeit und mehr Ansehen der Einrichtung
- Digitalisierung als neuer Fokus in der Lehrkräftebildung
- Ausbau der Kooperationsstrukturen
- OER als präsenteres Thema am Standort

Comeln ist im Zentrum für Lehrkräftebildung und auch darüber hinaus durchaus wahrgenommen worden. Wir haben die Entwicklung unserer CoP natürlich bei uns an der Universität erprobt. Ich gehe davon aus, dass das für Beteiligte aus anderen CoPs analog gilt.“ (ID\_173)



**Den CoP ganz herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an den QM-Erhebungen 2023. 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