

Fortbildung, Professionalität & Organisation von Fortbildung an österreichi- schen Pädagogischen Hochschulen

*Tamara Katschnig, Isabel Wanitschek, Andrea Bisanz &
Michaela Liebhart-Gundacker¹*

DOI: <https://doi.org/10.53349/resource.2024.i3.a1284>

Zusammenfassung

Ausgangspunkt für dieses Projekt sind die Forderungen zur Beforschung von Fortbildung im Entwicklungsplan für die Pädagogischen Hochschulen (PHen), in den Ziel- und Leistungsplänen sowie im Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung & Schulentwicklungsberatung. Um zu erkunden, welchen Impact die unterschiedlichen organisationalen und strukturellen Gegebenheiten von Fortbildung an den beteiligten PHen haben, wenden wir uns folgenden Fragestellungen zu: Wie ist der Bereich der Fortbildung an den teilnehmenden Hochschulen organisational eingebettet? Wie sind zentrale Abläufe im Bereich des (Fort-) Bildungsmanagements ausgestaltet? Welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede zeigen sich dabei an den beteiligten Pädagogischen Hochschulen? Durch Dokumentenanalyse sowie qualitative Interviews mit Fortbildungsverantwortlichen soll ein besseres Verständnis des bislang wenig beforschten Bereichs der strukturellen Ausgestaltung von Fortbildung an den einzelnen Hochschulen geschaffen werden. In diesem Beitrag wird insbesondere auf die unterschiedlichen Strukturen und Verortung der Fortbildung an den drei Hochschulen eingegangen. Die PH-Online Analysen erfolgen anhand eines Kategoriensystems. Im Anschluss erfolgen Interviews mit Verantwortlichen der Fortbildung, die Interview-Daten werden inhaltsanalytisch ausgewertet. Durch diese Erkenntnisse sollen nach einer diskursiven Validierung mit Verantwortlichen der Personal- und Hochschulentwicklung mögliche Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Organisation von Fortbildung, zur Rekrutierung geeigneter Fortbildner*innen sowie zu Personalentwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen für bereits tätige Fortbildner*innen innerhalb der jeweiligen PH abgeleitet werden.

Stichwörter: Fortbildung, Organisation, Professionalität

¹ Alle: Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems, Lacknergasse 89, 1180 Wien.
E-Mail: tamara.katschnig@kphvie.ac.at

1 Einleitung & Ausgangslage

Dieses Forschungsprojekt (Laufzeit 2022-2025) wird unter der Leitung von Martin Auferbauer (PH Steiermark) mit drei Pädagogischen Hochschulen (aus drei der vier Entwicklungsverbände in Österreich) durchgeführt. Die Autorinnen stellen das Team an der KPH Wien/Krems dar, Martin Auferbauer wird von Karina Fernandez unterstützt (PH Steiermark) und an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich ist Helene Feichter involviert. Alle Beteiligten haben direkt oder indirekt mit der Organisation, Durchführung und Professionalisierung von Fortbildung an den drei Hochschulen zu tun und können so „von innen heraus“ die Lage optimal beforschen. Die Studie folgt einem qualitativen Forschungsparadigma in Anlehnung an die Grounded Theory (vgl. Strauss & Corbin, 1996).

1.1 Ausgangslage zur Bedeutung von Fortbildung

Dem Bereich der Fortbildung kommt als dritte Phase der Lehrer*innenbildung große Bedeutung zu: Durch gesellschaftliche Innovationen, Veränderungen und auch Krisen (Ukraine-Krieg, Konflikt im Nahen Osten, ...) besteht erhöhter Bedarf für angepasste pädagogische Praxen. Auch Implementationen bildungspolitischer Reformen (IKM-Plus, QMS, etc.) können durch Fortbildung direkt und rasch ins Schulsystem übertragen werden (Feichter, 2020). Dabei werden Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen als wichtiges Unterstützungselement für im Beruf stehende Lehrer*innen gesehen (Vigerske, 2017; Hanisch & Lichtenfeld, 2009; Katschnig et al., 2020; Wanitschek et al., 2022). Was die wissenschaftliche Forschung im Bereich der Lehrer*innenfortbildung betrifft, so erlangt diese erst seit kurzer Zeit (im Vergleich zur Ausbildung) entsprechende Aufmerksamkeit (vgl. Fussangel, Rürup & Gräsel, 2016; Müller et al., 2019; Katschnig et al., 2020; Wanitschek et al., 2020; Auferbauer et al., 2021; Liebhart-Gundacker, Ellmauer & Wanitschek, 2021; Lipowsky & Rzejak, 2021; Richter, Lazarides & Richter, 2021; Prorok et al., 2021; Terhart, 2022). Müller et al. (2010, S. 9) bezeichneten die „Entdeckung der dritten Phase der Lehrerbildung“ sogar als „Hoffnungsträgerin“ für eine Verbesserung des Bildungswesens aufgrund eher ernüchternder Befunde der Forschung über die Wirksamkeit der Erstausbildung von Lehrpersonen. Früher waren Pädagogische Hochschulen primär Ausbildungsstätten von (Pflichtschul-)Lehrer*innen. Das Aufgabenprofil ist mittlerweile jedoch als weit differenzierter und umfangreicher zu betrachten (Feichter, 2020; Feichter & Friedwagner-Evers, 2021). Es umfasst die Pädagog*innenbildung im gesamten Professionalisierungskontinuum: Ausbildung, Begleitung des Berufseinstiegs im Zuge der Induktionsphase, Fort- und Weiterbildung von Lehrpersonen sowie Beratung von Schulteams (Schulentwicklungsberatung).

Die Erwartung an Fortbildung ist dabei folgende: Lehrpersonen auf die sich beschleunigende Entwicklungsdynamik der Gesellschaft vorzubereiten, um so den Anforderungen eines modernen Bildungssystems mit hoher Diversität, Sprachenvielfalt, Inklusion und Digitalisierung genügen zu können. Derzeit gibt es aktuelle Debatten zur Weiterentwicklung der Lehrkräftefortbildung, d.h. vielfältige Daten zu deren Wirksamkeit und Qualität weitgehend in Bezug auf die Fortbildungsarbeit „vor Ort“ (Mikro-Ebene Schulen & Veranstaltungen). Werden erhoben. Systemfragen, also Fragen nach Strukturen, Organisation, Finanz- und Personalausstattung sowie nach dem Bedingungsrahmen wurden bisher weitgehend ausgeblendet (Priebe et al., 2023; Cramer et al., 2019). Diese Fragen nach Wirksamkeit und Qualität der bildungspolitischen Steuerung sowie nach professioneller datenbasierter Governance staatlicher Fortbildungssysteme stehen in diesem Forschungsprojekt im Mittelpunkt. Die Erweiterung von professionellen Kompetenzen von Lehrpersonen durch wirksame Fortbildung ist für schulpolitische Reformen hochbedeutend. Befunde aus drei österreichischen PHen werden erhoben, Interviews mit Planungsverantwortlichen von Fortbildungen werden durchgeführt, um schließlich Erkenntnisse zur Weiterentwicklung zu gewinnen.

1.2 Definition Fortbildung (im Gegensatz zu Weiterbildung)

Da es immer wieder zu Verwechslungen von Fortbildung und Weiterbildung kommt, ist es unerlässlich, diese beiden Felder der Erwachsenenbildung voneinander abgegrenzt darzustellen. Folgende Tabelle stellt die wichtigsten Unterscheidungsmerkmale dar (siehe dazu auch Katschnig, 2023).

Fortbildung	Weiterbildung
Erhalt und Weiterentwicklung professioneller Qualifikationen	Kompetenzerweiterung & Neugewinnung
Schulentwicklungsberatung	neue Funktionen im beruflichen Feld
berufsbezogene Erwachsenenbildung	Hochschullehrgänge
Teilnahmebestätigung	ECTS-Anrechnungspunkte, Abschlüsse

Tabelle 1: Unterscheidungsmerkmale Fort- und Weiterbildung (Eigendarstellung)

Durch die Forderung des Bundesqualitätsrahmens (BMBWF, 2021) nach Beforschung der Fortbildung zur Frage, welche strukturellen und organisatorischen Gegebenheiten es an den Hochschulen braucht, um größtmögliche Wirksamkeit zu erzielen, wurden folgende Forschungsfragen für dieses Projekt leitend aufgestellt: Wie und mit welcher Qualität müssen Fortbildungssysteme auf der Makro-Ebene gesteuert werden und strukturiert sein, um evidenzbasierte Fortbildungswirksamkeit auf der Mikro-Ebene, „vor Ort“, zu gewährleisten? Wie ist Fortbildung in die Organisationsstruktur Pädagogischer Hochschulen integriert? Wie sind zentrale

Abläufe im Bereich des Bildungsmanagements (etwa: Recruiting, Personalführung und -entwicklung, Qualitätsmanagement) ausgestaltet? Welche Überschneidungen und welche Unterschiede zeigen sich dabei an den beteiligten Pädagogischen Hochschulen (KPH Wien/Krems, PH OÖ, PH STMK)?

2 Ziel der Studie & Vorgangsweise

In diesem Kapitel werden nun das Ziel und die Vorgangsweise dieses Forschungsprojektes dargestellt. Es soll ein besseres Verständnis der unterschiedlichen Organisationsstrukturen entstehen, innerhalb derer Fortbildung an den beteiligten Hochschulen geplant und angeboten werden. Zusätzlich sollen förderliche und hemmende Faktoren für das Bildungsmanagement an österreichischen Hochschulen identifiziert und der Blick auf die Strukturen geschärft werden. Aus den Ergebnissen der Studie können sich Ableitungen und Empfehlungen hinsichtlich der strukturellen Einbettung und Organisation von Fortbildung, zu Rekrutierungsmaßnahmen geeigneter Referent*innen sowie zu Personalentwicklungsmaßnahmen in diesem Feld ergeben.

Die mehrstufige methodische Vorgangsweise umfasst die Dokumentenanalyse der Organigramme und Organisationsstrukturen und PH-Online-Daten, den hochschulübergreifenden Vergleich der erhobenen Daten, leitfadengestützte Interviews mit Fortbildungsverantwortlichen (Primarstufe, Sekundarstufe I und II) an den beteiligten Hochschulen sowie die Ableitung möglicher Empfehlungen für die Weiterentwicklung der organisationalen und strukturellen Bedingungen im Bereich der Fortbildung (jeweils hochschulspezifisch und hochschulübergreifend).

3 Arbeitspakete im Speziellen

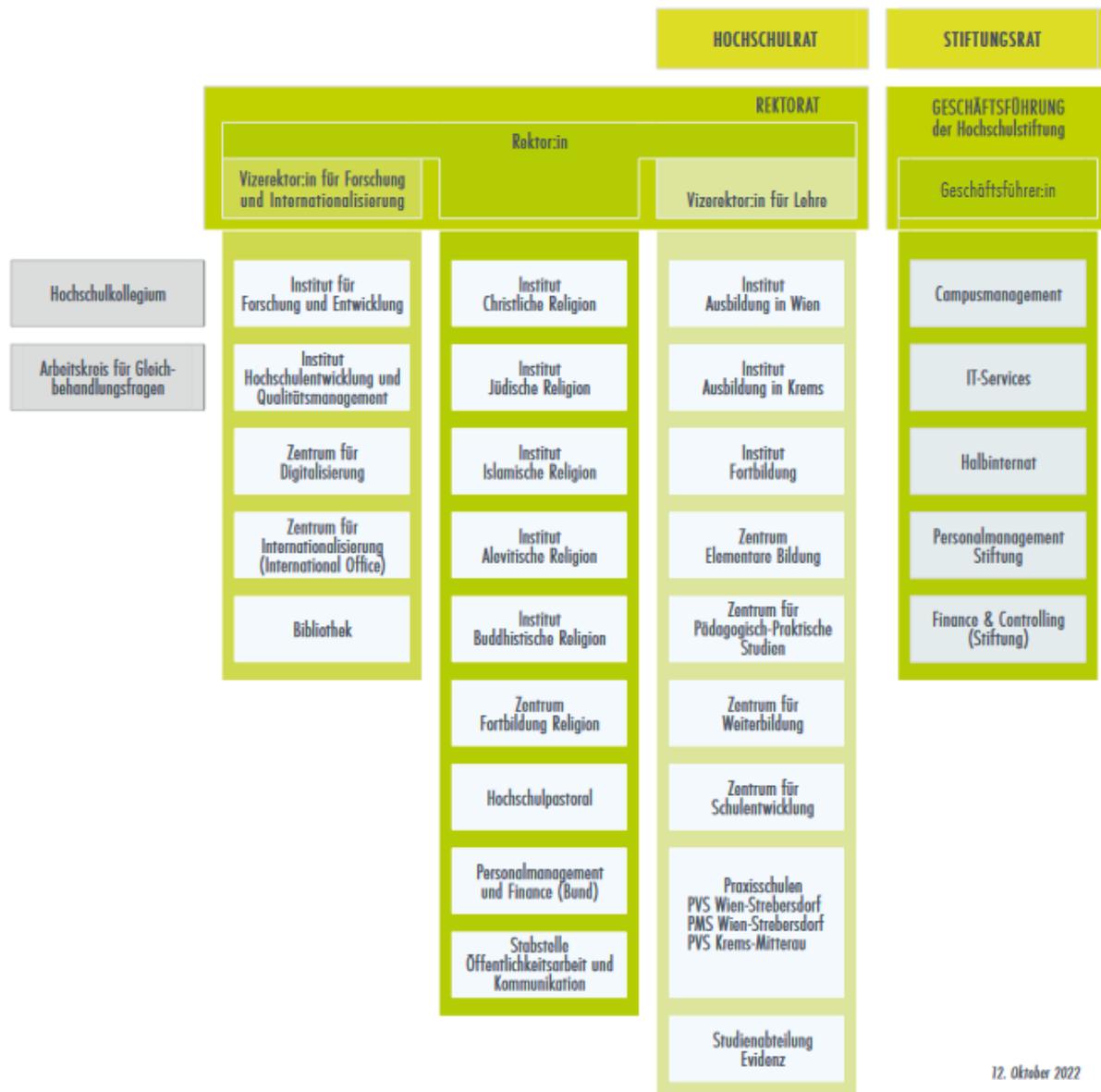
Um dieses Forschungsprojekt zu strukturieren, wurden vier Arbeitspakete geschnürt, die im Folgenden vorgestellt werden. Diese wurden hinsichtlich der Vorgangsweise im Forschungsprojekt definiert:

- Arbeitspaket 1: Organisation der Fortbildung an den beteiligten Pädagogischen Hochschulen mittels Dokumentenanalyse
- Arbeitspaket 2: Kommunikation & Kollaboration
- Arbeitspaket 3: PH-Online-Abfragen & Analyse
- Arbeitspaket 4: Interviews mit Verantwortlichen

3.1 Arbeitspaket 1

Das erste Arbeitspaket beschäftigt sich mit den Organisationsstrukturen der einzelnen am Projekt teilnehmenden Hochschulen, beschreibt die einzelnen Organigramme und streicht Übereinstimmungen bzw. Unterschiede heraus (Hoffmann, 2018). Alle Hochschulen entwickeln jeweils Fortbildungsangebote je nach Bedarfen und Fortbildungsmaßnahmen des BMBWK wie z.B. zu QMS, zu Gendersensibilität oder Antirassismus.

ORGANIGRAMM



12. Oktober 2022

Abbildung 1: Organigramm Hochschule KPH Wien/Krems (Eigendarstellung)

An der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems gibt es ein eigenes Institut Fortbildung. In Wien richten sich die Fortbildungsangebote an die Lehrpersonen der einzelnen Schularten, in NÖ erfolgt der Ausrichtung gemäß den thematischen Schwerpunktsetzungen. Zusätzlich zu diesen Angeboten gibt es die hochschulinterne Fortbildung, die sich an die Mitarbeiter*innen wendet (<https://fbintern.kphvie.ac.at/>). Dies kann als Maßnahme zur Qualitätssicherung gesehen werden.

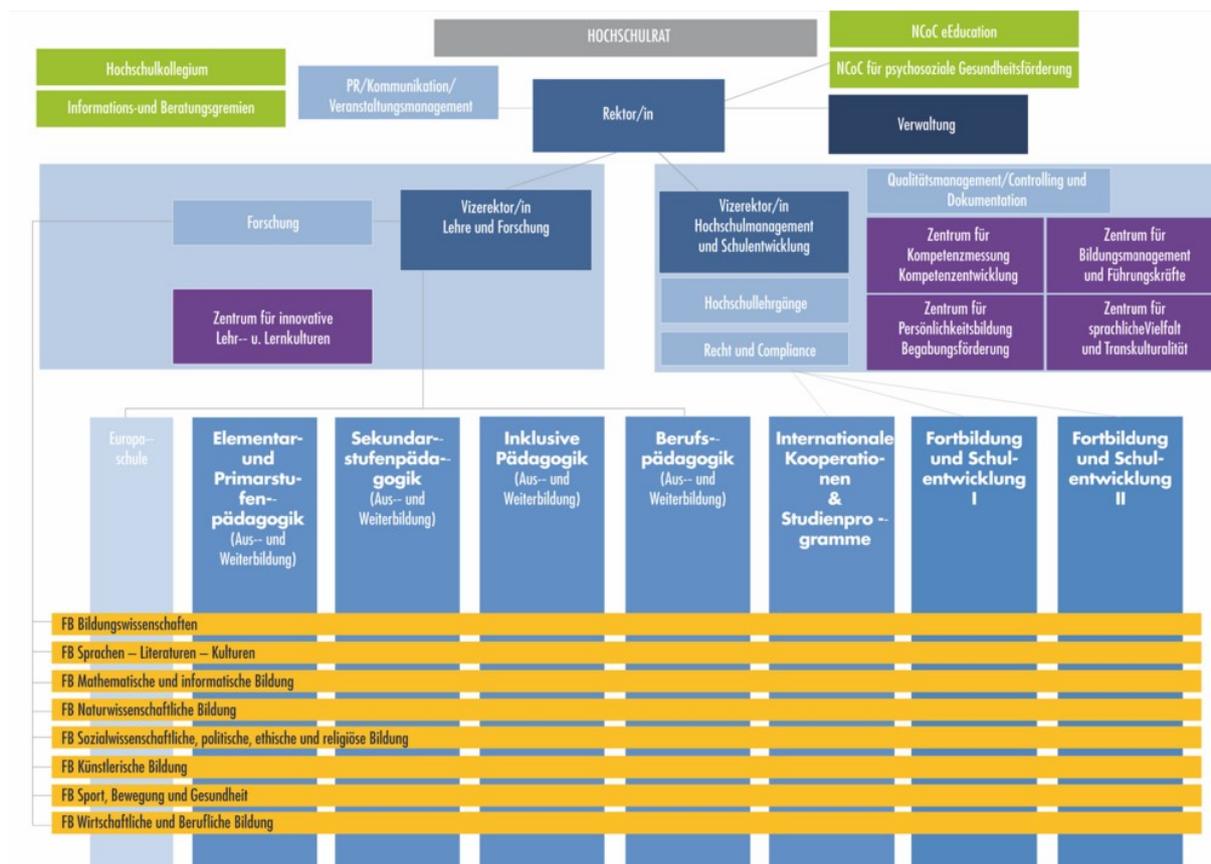


Abbildung 2: Organigramm Pädagogische Hochschule Oberösterreich (Eigendarstellung)

An der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich gibt es ebenso eigene Fortbildungsinstitute. Sie tragen die Bezeichnung „Fortbildung und Schulentwicklung I bzw. II“. Das Institut für Fortbildung und Schulentwicklung I richtet sich in der Konzeption, Umsetzung und Evaluation an Pädagog*innen der Elementarstufe, Primarstufe und Sekundarstufe I. Sie fokussiert somit auf die Fortbildung von Lehrer*innen, die Schüler*innen bis fünfzehn Jahre unterrichten. Das Institut für Fortbildung und Schulentwicklung II ist für die Fortbildung von Pädagog*innen, die Schüler*innen der Altersstufe zehn – neunzehn Jahre unterrichten, verantwortlich. Auch dieses Institut erstellt, organisiert und führt Fortbildungsangebote durch, die die Bedarfe der Zielgruppen, schularten-, schultypenspezifisch und/oder schulübergreifend aufgreift. In den einzelnen Fachbereichen werden aktuelle Fortbildungsangebote erstellt. Jeweils jährlich gibt es an der PH OÖ den „Tag der Forschung“ und den „Tag der Lehre“.

ORGANIGRAMM PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE STEIERMARK 2023

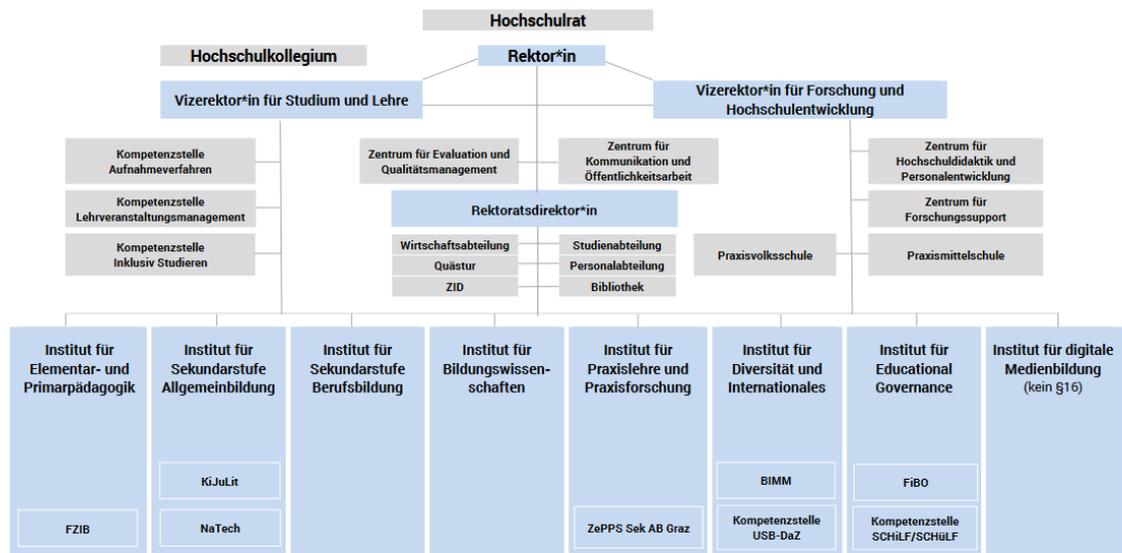


Abbildung 3: Organigramm Pädagogische Hochschule Steiermark (Eigendarstellung)

Die Pädagogische Hochschule Steiermark gliedert sich in acht Institute: Institut für Elementar- und Primarpädagogik, für Sekundarstufe Allgemeinbildung, für Sekundarstufe Berufsbildung, für Bildungswissenschaften, für Praxislehre und Praxisforschung, für Diversität und Internationales, für Educational Governance und für digitale Medienbildung. In jedem dieser Institute ist auch die Lehre im Rahmen der Lehrer*innenfortbildung angesiedelt: Angebote im Bereich Primarstufe und Elementarpädagog*innen, für Lehrpersonen der Sekundarstufe im Bereich Allgemeinbildung, im Bereich Berufsbildung, in den Bildungswissenschaften, für den Berufseinstieg in der Induktionsphase, zu neuen diversitätsorientierten Konzepten und für Führungskräfte im Bildungsbereich. Die hochschulinterne Qualifizierung ist dem Zentrum für Hochschuldidaktik und Personalentwicklung zugeordnet (<https://personalentwicklung.phst.at/home/>).

3.2 Arbeitspaket 2

Das zweite Arbeitspaket beschäftigt sich mit den Kommunikationsstrukturen und der Zusammenarbeit der Mitarbeiter*innen.

Stammlehrende, dienstzugeteilte und mitverwendete Beschäftigte sind im Bereich der Fortbildung tätig. Mitverwendete Kolleg*innen leisten eine definierte Stundenanzahl für planende oder lehrende Tätigkeiten in der Fortbildung. Stammlehrende und dienstzugeteilte Personen arbeiten zu 100 Prozent für die Hochschule. Sie haben neben Aufgaben der Planung von Fortbildungsformaten, administrative Aufgaben und auch die Verpflichtung als Referent*in Seminare abzuhalten.

Beispielhaft wird der Ablauf dazu an einer der drei Hochschulen dargestellt: In den Institutskonferenzen zu Beginn des ersten bzw. zweiten Semesters werden Informationen, die für alle wichtig sind, von der Institutsleitung kommuniziert. Bei den einmal im Jahr stattfindenden Klausuren wird der Austausch unter den Kolleg*innen gefördert. Hier gibt es Zeit, sich mit Kolleg*innen zu besprechen und die interne Kommunikation zu pflegen. Einmal im Monat gibt es einen Jour Fixe, an dem die Institutsleitung und die Koordinator*innen der einzelnen Fachstellen teilnehmen. Die Planung der Fortbildungen richtet sich einerseits nach den Vorgaben des BMBWF und der Bildungsdirektion und andererseits nach aktuellen Bedarfen. Für die Planung einer Fortbildung sind die Planungsverantwortlichen zuständig.

3.3 Arbeitspaket 3

Im Zuge des dritten Arbeitspaketes werden die PH-Online Abfragen aus dem Studienjahr 2022/23 analysiert. PH-Online ist ein Veranstaltungs- und Personalmanagementsystem, das allen Bediensteten, Vortragenden und Studierenden der Pädagogischen Hochschulen in Österreich zur Verfügung steht. Darin enthalten sind alle relevanten Daten aus den Bereichen

Lehre und Forschung. Die Verwendung dieses Systems ist vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung für alle Pädagogischen Hochschulen in Österreich vorgesehen. Die PH-Online-Analyse dieses Forschungsprojektes bezieht sich auf drei Bereiche: (1) Fortbildungsveranstaltungen, (2) Referent*innen der Fortbildung und (3) Teilnehmende der Fortbildung.

Der Bereich (1) Fortbildungsveranstaltungen nimmt alle Veranstaltungen, die in diesem Zeitraum angeboten wurden, in den Blick. Es werden die Anzahl der Veranstaltungen sowie die Formate der Veranstaltungen analysiert. Bei den Formaten unterscheidet das Forscher*innen-Team zwischen einteiligen, mehrteiligen/modularen Veranstaltungen, Veranstaltungen für eine Bildungsregion, bundesweite Veranstaltungen, einteilige/mehrteilige schulinterne Veranstaltung (SCHILF), Schulentwicklungsberatung, Hochschulinterne Fortbildung sowie Tag der Forschung, Tag der Lehre bzw. Studientag. Darüber hinaus werden die PH-Online-Daten auch dahingehend untersucht, wie viele Fortbildungen stattgefunden bzw. abgesagt wurden und zu welchen Zeiten (Vormittag, Nachmittag, Wochenende, Schulferien, Sommercampus) sowie in welcher Form (in Präsenz, online, asynchron) die Veranstaltungen stattgefunden haben. Neben den Themenschwerpunkten der Veranstaltungen wird auch erforscht, für welche Zielgruppen (Lehrpersonen, Schulleiter*innen/Vorständ*innen, Elementarpädagog*innen, Qualitätsschulkoordinator*innen und IT-Koordinator*innen) die Veranstaltungen angelegt sind.

Der zweite Bereich (2) Referent*innen der Fortbildung konzentriert sich auf die Personen, welche die Fortbildungsveranstaltung durchführen. Hierbei werden die Entlohnungsgruppe (PH1, PH2, PH3), unter der Berücksichtigung der jeweiligen Aufgaben, sowie die Anstellungsform (Stammlehrende, dienstzugeteilte, mitverwendete und externe Lehrende) und die jeweilige Abgeltung näher analysiert. Diese Analyse soll Auskunft über die Gruppe der Referent*innen von Fortbildungsveranstaltungen geben. Damit verbunden sind Weiterentwicklungen in den Bereichen Recruiting, Personalführung und -entwicklung.

Der dritte Bereich (3) Teilnehmende der Fortbildung analysiert die Anzahl der Teilnehmenden gemäß den folgenden drei Formaten – einteilige Veranstaltungen, modulare Veranstaltungen sowie SCHILF – in den Blick. Hier geht es um erste Befunde einer Bestandsaufnahme und Analyse von Fortbildungsangeboten an den drei Pädagogischen Hochschulen Österreichs.

3.4 Arbeitspaket 4

Im Rahmen des vierten Arbeitspaketes werden vom Forscher*innen-Team im Interviews mit den Verantwortlichen im Bereich der Fortbildung an den drei Pädagogischen Hochschulen geführt. Hierbei werden die zentralen Abläufe im Bereich des Bildungsmanagements thematisiert. Dazu gehören zum Beispiel die Vorgehensweise im Bereich Recruiting, die Personalführung und die Personalentwicklung sowie das Qualitätsmanagement. Im Bereich Qualitätsmanagement wird insbesondere das Prozessmanagement – von der Entstehung über die Anwendung bzw. Durchführung hin zur Abrechnung aufgegriffen. In diesem Sinne wird

auch auf den kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Pädagogischen Hochschulen Bezug genommen. Die Interviews werden folgend transkribiert und entlang der Forschungsfragen ausgewertet.

3 Weitere Vorgangsweise, Ausblick

Derzeit sind die Forscher*innen an den drei Pädagogischen Hochschulen dabei, die Abfrage der PH-Online-Daten zu planen. Sobald dies abgeschlossen ist, werden diese Abfragen durchgeführt, organisiert, analysiert und PH-übergreifend besprochen. Danach werden die Interviews mit den Verantwortlichen der Fortbildungen vorbereitet (Interviewleitfaden, Organisation), durchgeführt und ausgewertet. Folgende Tabelle gibt einen Überblick zum Zeitplan des Forschungsprojektes.

Zeitraum	Arbeitsschritte
Oktober – Dezember 2023	Abstimmung im Forschungsteam, Festlegung von Abfragestrategien und Kategorisierungen in PH-Online
Jänner – Mai 2024	Analyse der Dokumente und Organigramme, Abfragen in PH-Online
Mai 2024 – Jänner 2025	Auswertung und Analyse der Daten
Jänner – Dezember 2025	Interviews mit den Fortbildungsverantwortlichen, Auswertung und Analyse der Daten, Zusammenführung der Analysen
Jänner – Mai 2026	Zusammenführung der Analysen und Ableitung von Empfehlungen, Verschriftlichung der Ergebnisse, Fertigstellen der Artikelmanuskripte und Präsentationen, Dissemination und Wissenstransfer
Mai – September 2026	Dissemination und Wissenstransfer

Tabelle 2: Zeitplan (Eigendarstellung)

So stehen am Ende dieses Beitrags konkrete weitere Schritte, die im Zuge dieses Forschungsprojektes in den kommenden Jahren gesetzt werden sollen.

Literatur

- Auferbauer, M., Katschnig, T., Wanitschek, I. & Prorok, J. (2021). Entwicklungsaufgaben von Fortbildner*innen. In C. Fridrich, H. Knecht, R. Potzmann, P. Riegler, E. Süss-Stepancik, R. Petz (Hrsg.), *Forschungsperspektive 13* (S. 147–166). LIT.
- BMBWF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) (2021). Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung & Schulentwicklungsberatung an den Pädagogischen Hochschulen. <https://bit.ly/3sYMX4b>

- Cramer, C., Johannmeyer, K. & Drahmman, M. (2019). *Fortbildungen von Lehrerinnen und Lehrern in Baden-Württemberg*. Tübingen.
- Feichter, H. J. & Friedwagner-Evers, U. (2021). Fortbildung trifft Schulentwicklung. Ergebnisse der Evaluation zur Fortbildungsreihe „Lesen in allen Fächern“. *Erziehung & Unterricht*, 1-2, S. 52–59.
- Feichter, H. J. (2020). Kernprobleme der schulischen Fort- und Weiterbildung. In P. Reinbacher, J. Oberneder & A. Wesenauer (Hrsg.), *Warum Komplexität nützlich ist. Auf der Suche nach Antworten mit Helmut Willke* (S. 169–185). Springer Gabler.
- Feichter, H. J. (2022). Schulische Fortbildung planen und gestalten. Was es dabei zu beachten gibt. *Schulverwaltung aktuell*, 10(1), S. 3–4.
- Fussangel, K., Rürup, M. & Gräsel, C. (2016). Lehrerfortbildung als Unterstützungssystem. In H. Altrichter & K. Maag Merki (Hrsg.), *Handbuch Neue Steuerung im Schulsystem* (S. 361–384). Springer.
- Hanisch, R., & Lichtenfeld, M. (2009). Trends und Tendenzen in der Lehrkräftefortbildung. *PÄD-Forum: unterrichten erziehen*, 37(1), S. 17–20.
- Hoffmann, N. (2018). *Dokumentenanalyse in der Bildungs- und Sozialforschung: Überblick und Einführung*. Beltz.
- Katschnig, T. (2023). Fort- und Weiterbildung. In M. Huber, M. Döll (Hrsg.), *Bildungswissenschaft in Begriffen, Theorien und Diskursen* (S. 199–206). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37858-5_25
- Katschnig, T., Auferbauer, M., Prorok, J. & Wanitschek, I. (2020). Sie kamen, sahen und lehrten – doch wer sind sie? Perspektiven zum Rollenverständnis von Lehrerfortbildner*innen an Pädagogischen Hochschulen in Österreich. *Erziehung & Unterricht*, S. 5-6, S. 512–520.
- Liebhart-Gundacker, M., Ellmauer, W. & Wanitschek, I. (2021). Was bleibt?! Nachhaltigkeit modularer Fortbildungsreihen mit Blick auf schulische Qualitätssicherung. *Erziehung & Unterricht*, S. 9-10, S. 847–858.
- Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten. Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden*. <https://bit.ly/3D4z2P6>
- Lipowsky, F. (2004). Was macht Fortbildung für Lehrkräfte erfolgreich? *Die Deutsche Schule*, 96, S. 462–479.
- Müller, F. H., Eichenberger A., Lüders, M. & Mayr, J. (Hrsg.). (2010). *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung*. Waxmann.
- Müller, F. H., Kemethofer, D., Andreitz I., Nachbaur G. & Soukup-Altrichter, K. (2019). Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung. In S. Breit, F. Eder, K. Krainer, C. Schreiner, A. Seel & C. Spiel (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Fokussierte Analysen und Zukunftsperspektiven für das Bildungswesen (Band 2)* (S. 99–142). <http://doi.org/10.17888/nbb2018-2>
- Priebe, B., Plattner, I., & und Heinemann, U. (2023, Hrsg.). *Lehrkräftefortbildung: Zur Qualität von bildungspolitischer Steuerung*. Beltz Juventa.
- Prorok, J. Katschnig, T., Wanitschek, I. & Auferbauer, M. (2021). Haben oder Sein – über Motive von Fortbildner*innen von Lehrpersonen. *Erziehung & Unterricht*, 1–2, S. 115–125.
- Richter, E., Lazarides, R. & Richter, D. (2021). Four reasons for becoming a teacher educator: A large-scale study on teacher educators’ motives and well-being. *Teaching and Teacher Education*, 102. 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103322>
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Beltz.

- Terhart, E. (2022). Verschiebung im Verhältnis von Lehrkräfteausbildung und Lehrkräftefortbildung. Rückblick und Ausblick. In B. Priebe, I. Plattner & U. Hirnmann (Hrsg.), *Lehrkräftefortbildung: Zur Qualität von bildungspolitischer Steuerung* (S. 218–239). Beltz Juventa.
- Vigerske, S. (2017). *Transfer von Lehrerfortbildungsinhalten in die Praxis. Eine empirische Untersuchung zur Transferqualität und zu Einflussfaktoren*. Springer VS.
- Wanitschek, I. (2020). Lehrkräftefortbildung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Orientierung. Rezension. *Erziehung & Unterricht*, 7-8, S. 730–733.
- Wanitschek, I., Auferbauer, M., Katschnig, T. & Prorok, J. (2022). Lehrerfortbildner*innen: Aufstieg durch Umstieg? Perspektiven auf Lehrerfortbildner*innen an Pädagogischen Hochschulen. In G. Schauer, L. Jesacher-Rößler, D. Kemethofer, J. Reitingner & C. Weber (Hrsg.), *Einstiege, Umstiege, Aufstiege* (S. 93–107). Waxmann.
- Wanitschek, I., Katschnig, T., Auferbauer, M. & Prorok, J. (2020). Die Wirksamkeit von Lehrer*innenfortbildung aus der Sicht der Fortbildner*innen. *HLZ – Herausforderung Lehrer*innenbildung*, 3(1), S. 739–760. <https://doi.org/10.4119/hlz-3505>