

# Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht

Didaktik und Methodik im Bereich Deutsch als Fremdsprache

ISSN 1205-6545 Jahrgang 16, Nummer 1 (April 2011)

---

## Lehrerfortbildung im Wandel – eine Analyse am Beispiel der estnischen Deutschlehrenden

Merle Jung

Universität Tallinn  
Narva mnt 25, 10120 Tallinn  
Estland  
E-mail: [jung@tlu.ee](mailto:jung@tlu.ee)

**Abstract.** Die Lehrerausbildung in Estland hat im 21. Jahrhundert beträchtliche Veränderungen erlebt. Im Jahr 2005 wurden die Curricula der Lehrerausbildung an den estnischen Universitäten als Folge des Bologna-Abkommens vollkommen neu strukturiert, was am Anfang in erster Linie sinkende Studentenzahlen mit sich gebracht hat. Auch die Fortbildungskurse für LehrerInnen sind in den letzten Jahren mit weniger TeilnehmerInnen besetzt gewesen, und es ist somit längst kein Wunder mehr, dass der eine oder andere Kurs wegen mangelnden Interesses ausfällt. Dabei sollte gerade in der Zeit von Veränderungen ein wachsendes Bedürfnis nach neuem Wissen und nach Weiterbildung entstehen. Es ist daraus zu schließen, dass in diesem Bereich Defizite zu erkennen sind und dass die Inhalte der Fortbildung die Lehrenden nicht mehr befriedigen. Damit die Ziele der Fortbildung überprüft und neu definiert werden könnten, wurde für den vorliegenden Beitrag eine zweiteilige Untersuchung unter estnischen Deutschlehrenden durchgeführt, um ihre Wünsche, Bedürfnisse und Probleme im Bereich der Fortbildung festzustellen. Der erste Teil der Untersuchung wurde in den Jahren 2004-2005, der zweite Teil im Jahr 2009 durchgeführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Untersuchung vorgestellt und analysiert, um eines besseren Allgemeinverständnisses willen wird aber auch auf das gegenwärtige System der Lehreraus- und -fortbildung in Estland eingegangen.

Teacher education in Estonia has undergone dramatic change in the 21st century. The curricula of pre-service teacher education at universities have been restructured, the teacher profession standard has been established as a basis for both pre- and in-service teacher education programs and the overall system of teacher education has been complemented by new components. The current article intends to give an overview of the contemporary situation in Estonian teacher education with a special focus on foreign language teachers' in-service training. General problems and perspectives in the field of in-service teacher education will be outlined, as well as the results of the two surveys conducted among Estonian teachers of German in the years of 2004/ 2005 and 2009 will be presented and compared. After the implementation of the first survey a curriculum for in-service teacher training of Estonian teachers of German was developed by German Culture Institute/ Goethe-Institut of Tallinn with the aim of giving teachers systematic training in the field of foreign language teaching methodology and providing them with key concepts and principles of foreign language teaching and learning. The purpose of the second survey was to assess if the situation in the field of in-service teacher education of Estonian teachers of German has improved in the recent years.

**Schlagwörter:** Curriculum, Deutsch als Fremdsprache, Fortbildung, Lehrerbildung, Estland; professional development, German as a foreign language, teacher education, Estonia.

### 1. Der estnische Berufsstandard für LehrerInnen

„Ein Lehrer muss mehrere Rollen spielen können. Seine schönste Rolle ist die des Freundes, die sich mit der wissenden Autorität und dem souverän kommunizierenden Fremdsprachler verbindet“. So beschreibt Butzkamm (2004: 334) eine/n gute/n FremdsprachenlehrerIn. Es ist in unserem Medienzeitalter selbstverständlich geworden, dass die Lehrperson nicht mehr ein reiner Informations- und Wissensvermittler in einer Bildungsanstalt ist, sondern viele

Rollen zu erfüllen und dementsprechend mehrere Kompetenzen aufzuweisen hat (vgl. dazu Butzkamm 2004: 334f; Döring & Ritter-Mamczek 2001: 37; Gudjons 2003: 19). Dieses vor allem in den letzten Jahrzehnten stark veränderte Rollenbild der LehrerInnen hat in Estland das Bedürfnis nach einem einheitlichen Berufsstandard hervorgerufen, in dem die von LehrerInnen erwarteten Wissens- und Kompetenzbereiche festgehalten und beschrieben sind. Nach jahrelangen Diskussionen über den Inhalt dieses Dokuments wurde der neue Berufsstandard am 21.09.2005 endgültig vom estnischen Bildungs- und Wissenschaftsministerium verabschiedet und soll weiterhin als Orientierung für jetzige und künftige LehrerInnen dienen<sup>1</sup>. Das Wissen und Können der LehrerInnen umfasst im Berufsstandard mehrere Kategorien. Im umfangreichsten Teil wird beschrieben, welche Hauptkenntnisse und -kompetenzen von LehrerInnen erwartet werden. Jede/r LehrerIn hat Kenntnisse in folgenden Bereichen vorzuweisen:

- in Pädagogik und Psychologie, darunter Lernpsychologie,
- im jeweiligen Fach und der dazugehörigen Fachdidaktik,
- im regionalen Bildungssystem.

Im Bereich der beruflichen Kompetenzen und Aktivitäten wird die folgende Unterteilung vorgenommen:

- Planung und Leitung der Aktivitäten,
- Gestaltung der Lernumwelt,
- Leitung des Lernprozesses,
- Motivation der Lernenden,
- Zusammenarbeit,
- Kommunikation,
- Analyse und Bewertung der Entwicklung der Lernenden und des Lernprozesses,
- Selbstanalyse und berufsbezogene Entwicklung.

Außer den Fertigkeiten und Kenntnissen werden im Berufsstandard auch die wichtigsten Anforderungen an die Persönlichkeit der LehrerInnen genannt, die vor allem für die Reflexion und Selbstanalyse von Bedeutung sind. Dies sind ethisches Verhalten, Eigeninitiative, Selbstbewusstsein und emotionale Stabilität, Empathie, Konsequenz, Bereitschaft zur Kooperation und Kommunikation, Belastbarkeit, Toleranz und Verantwortungsgefühl.

Im Berufsstandard spiegelt sich das höchst anspruchsvolle Berufsfeld der LehrerInnen wider, wobei „das ideale Fähigkeitsprofil für LehrerInnen schwierig, wenn nicht gar unmöglich zu bestimmen ist“ (Klippert 2004: 116). Vielmehr handelt es sich um „zentrale Merkmale der modernen Lehrertätigkeit“ (ebd.), die die Richtung und die Ziele angeben, nach denen in diesem Beruf gestrebt werden sollte.

## 2. Bestandteile der Lehrerausbildung

Die Ausbildung der FachlehrerInnen findet in Estland auf der Magisterstufe statt, der Bakkalaureusgrad im jeweiligen Fach bildet die Voraussetzung für die Zulassung zum Studium. Die gesamte Lehrerausbildung ist in einem dreistufigen System organisiert und als eine Einheit zu sehen:

### 2.1 Grundausbildung an der Universität

Die Grundausbildung dauert vier Semester und besteht aus mehreren Studienblöcken:

- Fachstudien (in der Germanistik z. B. Linguistik, Literatur, Landeskunde),
- pädagogische, psychologische und allgemeindidaktische Fächer,
- Fachdidaktik und -methodik,
- pädagogische Praktika (ein Hospitationspraktikum und zwei Hauptpraktika),
- Magisterarbeit mit einem Thema, das auch methodisch-didaktische Komponenten beinhaltet.

---

Merle Jung (2011), Lehrerfortbildung im Wandel – eine Analyse am Beispiel der estnischen Deutschlehrenden. *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 16: 1, 35-50. Abrufbar unter <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-16-1/beitrag/Jung.pdf>.

Insgesamt umfasst die Grundausbildung 120 europäische Studienpunkte (ECTS).

## **2.2 Praktisches Jahr/ Berufsjahr an der Schule**

Dieses Jahr umfasst sowohl die Betreuung durch eine/n MentorIn an der Schule als auch ein begleitendes Seminarangebot an der Universität. Nach der Einreichung des Entwicklungsportfolios am Ende des Berufsjahres wird den KandidatInnen die Qualifikation des Lehrers bzw. der Lehrerin verliehen. Das Berufsjahr ist erfolgreich beendet, falls die Kenntnisse und Kompetenzen des Junglehrers bzw. der Junglehrerin den Beschreibungen im Berufsstandard entsprechen.

## **2.3 Fort- und Weiterbildung**

Die professionelle Entwicklung der LehrerInnen endet nicht mit der curricularen Ausbildung, sondern setzt sich fortwährend in Kombination von Erfahrung, Fortbildung und Reflexion der eigenen Tätigkeit fort. Hiermit ist das lebenslange Lernen gemeint, wobei jede/r LehrerIn seine/ ihre eigenen Defizite im Berufsleben erkennen und bewerten soll und danach aus dem reichlich vorhandenen Fortbildungsangebot die für ihn/ sie geeigneten Seminare oder Kurse auswählen kann. In den Rahmenbedingungen für die Lehrerbildung des estnischen Bildungs- und Wissenschaftsministeriums wird zwar festgelegt, dass jede/r LehrerIn im Laufe von jeweils fünf Jahren 160 Stunden berufliche Fortbildung nachweisen sollte, allerdings passiert im Fall eines Lehrermangels an einer Schule wenig bis gar nichts, wenn die LehrerInnen keine Fortbildungskurse besuchen. Solange es keine Konkurrenz um die Arbeitsplätze gibt, sind viele LehrerInnen wenig motiviert, sich fortzubilden.

## **3. Lehrerfortbildung als Teil des staatlichen Entwicklungsprogramms der Lehrerausbildung**

Am 16.01.2003 wurde vom Bildungs- und Wissenschaftsminister Estlands eine Arbeitsgruppe damit beauftragt, ein Entwicklungsprogramm<sup>2</sup> für die estnische Lehrerausbildung auszuarbeiten. Die Arbeitsgruppe bestand aus Vertretern der zwei größeren Universitäten Estlands (Universität Tartu und Universität Tallinn), des Bildungs- und Wissenschaftsministeriums und der SchulleiterInnen. Unter anderem werden in diesem Entwicklungsprogramm die Probleme und Perspektiven aller Bestandteile der Lehrerausbildung einer kritischen Prüfung unterzogen. Im Folgenden sei ein kurzer Überblick über die wesentlichen Punkte dieses Programms in Bezug auf die Lehrerfortbildung gegeben.

In dem oben erwähnten Programm wird auf viele Probleme in der Fortbildungslandschaft in Estland hingewiesen. Die Qualität der Fortbildungskurse weist ein sehr unterschiedliches Niveau auf. Dabei gibt es keine allgemeinen Grundlagen für die Bewertung der Qualität der Fortbildungskurse. Die Verbindung zwischen der Aus- und Fortbildung der LehrerInnen ist eher schwach: die Fortbildungskurse nehmen wenig Bezug auf die Inhalte der Grundausbildung. Die FortbilderInnen sind häufig praxisfremd und können sich nicht an ihre Zielgruppen anpassen. Von den VerfasserInnen des Entwicklungsprogramms werden auch die zu akademische Form, die veralteten Methoden und Inhalte der Fortbildungskurse hervorgehoben. Es fehlen dabei systematische Untersuchungen des Fortbildungsbedarfes. Für einige Zielgruppen ist das Kursangebot nicht ausreichend, um eine bestimmte Qualifikation zu bekommen oder zu bewahren. Zudem gibt es keine übersichtlichen Informationen über die stattfindenden Kurse. Die Informationen sind über mehrere Internetseiten und Kataloge der Anbieter zerstreut, daher ist es schwer, das Passende zu finden oder unter mehreren Kursen eine Auswahl zu treffen. Die Suche wird darüber hinaus durch die Tatsache erschwert, dass häufig keine Informationen über die Ziele, Zielgruppen, FortbilderInnen, Inhalte und Formen angegeben werden. Die Schulen haben kein langfristiges Programm der Personalschulung, ca. 50% der Schulen gestalten die Fortbildung kurzfristig je nach Angebot. Aus diesem Grund verfügen auch die LehrerInnen nicht über die Fähigkeit der bewussten Gestaltung ihrer persönlichen professionellen Entwicklung und sie werden in ihren Entscheidungen nicht von der schulischen Seite unterstützt.

Ein fließend funktionierendes und konkrete Bedürfnisse berücksichtigendes Fortbildungssystem ist jedoch sowohl für den Staat und die Schulen als auch für jede/n einzelne/n LehrerIn von elementarer Bedeutung. Der Staat und die SchulleiterInnen sind daran interessiert, dass in den Schulen kompetente LehrerInnen arbeiten, die sich an die sich

---

Merle Jung (2011), Lehrerfortbildung im Wandel – eine Analyse am Beispiel der estnischen Deutschlehrenden. *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 16: 1, 35-50. Abrufbar unter <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-16-1/beitrag/Jung.pdf>.

verändernden Anforderungen anpassen und ihre Berufskompetenzen ständig auf das gegenwärtige Niveau bringen können. Die LehrerInnen müssen die Sicherheit haben, dass sie mit Hilfe des Fortbildungssystems ihre Kompetenzen bewahren, verbessern und bei Bedarf erneuern können.

Aus diesem Grund werden im oben genannten Entwicklungsprogramm mehrere notwendige Aktivitäten im Bereich der Fortbildung erwähnt. Es soll ein neues Modell für die professionelle Entwicklung der LehrerInnen ausgearbeitet und mit entsprechenden Fortbildungsprogrammen versehen werden. Die an die Fortbildungsprogramme gestellten Ansprüche müssen ergänzt werden. Angeboten werden dürfen nur solche Fortbildungskurse, in denen das Ziel, die zu erlangenden Kompetenzen, die konkreten Zielgruppen, die verwendeten Methoden und die Qualifikation der FortbilderInnen deutlich gemacht werden. In diesen Fortbildungsprogrammen sollen zudem frühere Lern- und Arbeitserfahrungen der Lehrenden berücksichtigt werden. Es wird ein freiwilliges Portfolio für lebenslanges Lernen eingefügt, das Informationen über die Qualifikation, die berufliche Tätigkeit, besuchte Fortbildungskurse u. Ä. enthält. Die für alle im Bildungswesen tätigen Personen notwendige Fortbildung, die auf Bildungsinnovationen zielt und eine langjährige Wirkung hat, soll auf staatlicher Ebene geplant und finanziert werden. Die Personalschulung soll zum obligatorischen Teil der Entwicklungsprogramme aller Schulen werden. Die Curricula der Lehrerausbildung an den Hochschulen sollen mit den Fortbildungsprogrammen eng verbunden werden. Dabei hilft das Feedback von denjenigen Fortbildungskursen, auf deren Grundlage die Grundausbildungscurricula ergänzt und weiter entwickelt werden können. Und letztlich ist die Herstellung einer einheitlichen elektronisch erreichbaren Datenbank über Fortbildungsangebote und -programme von großer Bedeutung.

#### 4. Ergebnisse der Befragung unter Deutschlehrenden 2004/2005

Das Deutsche Kulturinstitut Tallinn ist seit seiner Gründung 1991 unter anderem einer der bedeutendsten Fortbildungsanbieter speziell für estnische Deutschlehrende gewesen. Im Jahr 1999 wurde in Estland das Goethe-Institut eröffnet, wodurch eine enge Kooperation zwischen den beiden Institutionen entstanden ist, die sich nicht zuletzt in dem offiziellen Namen Deutsches Kulturinstitut/ Goethe-Institut (DKI/ GI) Tallinn widerspiegelt.

Um die Bedürfnisse, Interessen und Probleme der DeutschlehrerInnen im Bereich der Fortbildung festzustellen, wurde vom DKI/ GI Tallinn in den Jahren 2004-2005 eine Befragung unter estnischen Deutschlehrenden durchgeführt. Im Rahmen verschiedener Veranstaltungen wurden diese gebeten, einen Fragebogen zum Thema Fortbildung auszufüllen. Das Ziel der Befragung war in erster Linie, allgemeine Tendenzen und Meinungen der Deutschlehrenden zum Thema Fortbildung zu erkunden, um Fortbildungsveranstaltungen in Zukunft besser planen und durchführen zu können. Außerdem hat eine Gruppe von FortbilderInnen im Jahr 2004 begonnen, ein Fortbildungscurriculum für estnische DeutschlehrerInnen auszuarbeiten, das in den Jahren 2005-2006 am DKI/ GI Tallinn implementiert wurde. Im Jahr 2009 gab es eine spätere Untersuchung zum gleichen Thema, um herauszufinden, ob sich die Situation im Bereich der Fortbildung in der Zwischenzeit verändert hatte.

Am ersten Teil der Untersuchung haben sich insgesamt 25 Deutschlehrende beteiligt, was nicht von einem übergroßen Interesse zeugt. In ganz Estland gab es in diesem Schuljahr 548 DeutschlehrerInnen an allgemeinbildenden Schulen (vgl. EHIS), also bildete der Anteil der Beteiligten 4,5% der Gesamtzahl der DeutschlehrerInnen. Wegen der geringen Teilnehmerzahl wird hier mit Absicht keine statistische Auswertung der Antworten vorgenommen, die Ergebnisse werden nur zusammenfassend vorgestellt. Der Fragebogen bestand aus neun offenen Fragen, war auf Deutsch verfasst und wurde auch auf Deutsch ausgefüllt.

##### (1) Wie oft habe ich in den letzten Jahren an Fortbildungsseminaren teilgenommen?

Die Antworten fielen sehr unterschiedlich aus, wobei in einigen Fällen nicht ganz eindeutig war, welche Zeitspanne von den Befragten gemeint wurde. In Tabelle 1 wird eine Übersicht über die Antworten gegeben.

Zahl der Informanten	Antwort
1	alle zwei Jahre
1	jedes Jahr

3	1-2 Mal im Jahr
3	zweimal im Jahr
2	2-3 Mal im Jahr
1	dreimal im Jahr
3	3-4 Mal im Jahr
1	alle fünf Wochen
1	jeden Monat
1	sehr oft
2	einmal
1	dreimal
1	mehrmals
3	Auflistung konkreter einzelner Kurse

Tabelle 1: Häufigkeit der Teilnahme an Fortbildungsseminaren

Eine Befragte gab die folgende Antwort: „In Deutschland – alle fünf Jahre. In Estland – jedesmal, wenn es etwas Wichtiges oder Interessantes für mich gibt“.

(2) Wo (an welchen Institutionen) habe ich an Fortbildungsseminaren teilgenommen?

Erwähnt wurden folgende Fortbildungsanbieter:

- Deutschland (mit Hilfe eines Stipendiums),
- Deutsches Kulturinstitut/ Goethe-Institut Tallinn,
- Fortbildungszentrum der Universität Tallinn,
- Staatliches Prüfungs- und Qualifikationszentrum in Tallinn,
- estnischer Deutschlehrerverband,
- Fachsektion der Tallinner Deutschlehrer,
- Fremdsprachenzentren in Landkreisen,
- Lektoren in den Schulen,
- verschiedene Schulungszentren, Verlage.

(3) Wie wähle ich mein Fortbildungsseminar aus?

Die genannten Auswahlkriterien sind in Tabelle 2 aufgelistet.

Zahl der Informanten	Kriterium
6	Thema
6	Interesse
6	Bedürfnisse, Lücken
4	Internetangebot
3	passende Zeit
3	Nutzen
3	ReferentInnen
2	Preis, Geld
1	Ort

1	Dauer
---	-------

Tabelle 2: Auswahlkriterien für Fortbildungsseminare

## (4) Welche Themen würden mich zur Zeit am meisten interessieren?

Die bevorzugten Themen ließen sich in folgende Gruppen einteilen:

- praktische Hinweise für den Unterricht (Textarbeit, Hörübungen, Phonetik, Grammatik, Lieder, Gedichte, Video, Spiele, Tests),
- neuere Tendenzen in der Methodik (autonomes Lernen, Kreativitätsförderung, Vermittlung von Landeskunde, Computer im Unterricht),
- lehrbuchbegleitende Seminare,
- neue Tendenzen in der deutschen Gegenwartssprache,
- neue Rechtschreibung,
- pädagogisch-erzieherische Themen.

## (5) Wie lang sollte ein Fortbildungsseminar sein?

Es wurde differenziert zwischen den Seminaren, die in Deutschland und in Estland stattfinden. In Deutschland sollten die Kurse 2-3 Wochen, in Estland einen Tag, d. h. 6-8 Stunden dauern. Einige Befragte bevorzugten Kurse mit einer Dauer von 2-3 Tagen, daneben gab es aber auch die Äußerung, dass „bei mehrtägigen Seminaren Übernachtungsprobleme entstehen“. Es gab auch die Meinung, dass die Dauer des Kurses vor allem vom Thema abhängen sollte.

## (6) Wie oft möchte ich Fortbildungsseminare besuchen?

Wie man Tabelle 3 entnehmen kann, waren auch bei dieser Frage die verschiedensten Antworten vertreten, angefangen mit „alle 3-4 Jahre“ bis zu „jeden Monat“ bzw. „möglichst oft“. Eine Befragte schrieb dazu: „Immer kurz vor dem Schulbeginn zur Einstimmung“. Wenn man die Antworten mit denen auf Frage (1) vergleicht, lässt sich feststellen, dass der am häufigsten geäußerte Wunsch nach 1-3 Seminaren im Jahr im großen und ganzen auch der Realität entspricht.

Zahl der Informanten	Antwort
2	alle 3-4 Jahre
4	einmal im Jahr
5	1-2 Mal im Jahr
4	zweimal im Jahr
1	2-3 Mal im Jahr
5	3-4 Mal im Jahr
2	sechsmal im Jahr
1	jeden Monat
1	möglichst oft

Tabelle 3: Wunsch nach der Häufigkeit der Teilnahme an Fortbildungsseminaren

## (7) Ist Fortbildung für mich persönlich wichtig oder sehe ich darin nur eine lästige Pflicht?

Auch bei dieser Frage gab es eine breite Palette von Meinungen:

- Persönlich wichtig. („Man lernt, so lange man lebt“, „Jüngere können von älteren Kollegen lernen und umgekehrt“, „Das gibt mir eine gewisse Sicherheit mich im Unterricht selbstsicher zu fühlen“.)
- Eher eine Abwechslung.
- Hängt vom Seminar ab.
- Die langen Kurse in der Schule (6-7mal während des Schuljahres freitags und samstags, mit Hausaufgaben, neben der alltäglichen Arbeit und Familie) werden zu einer lästigen Pflicht.

(8) Aus welchen Gründen habe ich manchmal an Fortbildungsseminaren nicht teilnehmen können?

Es wurden folgende Gründe angegeben:

- Zeitmangel, unpassende Zeit (Sommer),
- wenig Informationen zu den Seminaren,
- keine große Auswahl,
- familiäre Gründe,
- Krankheiten (eigene oder der Kinder),
- Schwierigkeiten, den Tag von der Schule frei zu bekommen,
- genug obligatorische Seminare an der Schule,
- nicht genug Geld,
- langweilige Themen,
- schlechte ReferentInnen.

(9) Wo sehe ich das größte Problem der heutigen Deutschlehrer-Fortbildung?

Die Befragten führten folgende Probleme an:

- finanzielle Probleme,
- große Belastungen in der Schule („Wer macht für mich meine Arbeit?“),
- fehlende Informationen,
- Fehlen eines langfristigen Systems („Themen wiederholen sich, vieles kommt bekannt vor“),
- keine Motivation mehr („Habe ich nächstes Jahr noch Arbeit?“),
- geringe Teilnehmerzahlen („Es gibt zu viele Fortbilder und zu wenig Deutschlehrende und -lernende.“).

Bei der Auswertung der Fragen lässt sich erkennen, dass viele Probleme, die auch im staatlichen Entwicklungsprogramm thematisiert wurden, ebenfalls von den Befragten hervorgehoben wurden. Erwähnt wurden das unsystematische Angebot und die schlechte Qualität der Fortbildungskurse, mangelnde Informationen über die Veranstaltungen sowie finanzielle Probleme, aber auch Probleme mit der Schulleitung. Wenn der/ die LehrerIn Probleme hat, einen Tag frei zu bekommen (was sehr oft vorkommt), könnte dies als Zeichen dafür interpretiert werden, dass die Teilnahme an Fortbildungskursen generell von der Schulleitung als nicht wichtig angesehen wird. Dazu kommt, dass die LehrerInnen häufig mit den alltäglichen Pflichten und einer großen Stundenzahl an den Schulen überlastet sind, sodass sie keine freien Kapazitäten für zusätzliche berufliche Aktivitäten finden. So eine Lehrerin: „Mir scheint, dass man immer Wege zur Fortbildung finden kann, sowohl in der Heimat als auch im Ausland. Es mangelt nur an der Zeit und Lust. Die tägliche Berufsarbeit macht die Menschen total fertig“.

## 5. Fortbildungscurriculum für estnische Deutschlehrende

Im Jahr 2004, nach den ersten Ergebnissen der oben beschriebenen Befragung, hat eine Gruppe von FortbilderInnen des Deutschen Kulturinstituts/ Goethe-Instituts Tallinn<sup>3</sup> begonnen, das Fortbildungscurriculum *Methodik und Didaktik für das Fach Deutsch als Fremdsprache* für estnische Deutschlehrkräfte zu entwickeln. Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe waren AbsolventInnen des Internationalen Deutschlehrerkollegs für Fortbilder aus Mittel- und Osteuropa der Robert Bosch Stiftung, das eine spezifische Ausbildung sowohl in Bezug auf die Fach- als auch die Seminar- didaktik darstellt. Es wurde nach einem systematischen Angebot gestrebt, das den Lehrenden die Möglichkeit gibt, sich über einen längeren Zeitraum im methodisch-didaktischen Bereich auf der Basis gegenwärtiger fremdsprachen-

---

Merle Jung (2011), Lehrerfortbildung im Wandel – eine Analyse am Beispiel der estnischen Deutschlehrenden. *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 16: 1, 35-50. Abrufbar unter <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-16-1/beitrag/Jung.pdf>.

didaktischer Grundprinzipien fortzubilden. Das Ziel war unter anderem die Vertiefung der allgemeinen, sprachlichen, sozialen und informationstechnologischen Kompetenzen der Lehrenden, ausgehend von den beruflichen Anforderungen, die an sie gestellt werden (z. B. die Kompetenzen im Berufsstandard).

Die Zielgruppe für diesen Fortbildungslehrgang sind Lehrkräfte im Fach Deutsch als Fremdsprache, unabhängig vom Schultyp, an dem sie unterrichten. Gute Deutschkenntnisse sind dafür eine wichtige Voraussetzung, weil die Seminarsprache Deutsch ist und alle selbstständigen Arbeiten und das Portfolio auf Deutsch verfasst werden sollen. Der Fortbildungslehrgang dauert zwei Jahre und besteht aus acht Modulen. Ein Modul besteht aus einem sechsstündigen Fortbildungsseminar und einer selbstständigen vierstündigen schriftlichen Hausarbeit.

Die Inhalte der einzelnen Module sind die folgenden:

- (1) Grundlagen und Methoden des Fremdsprachenunterrichts,
- (2) Sprachsysteme (Lexik, Grammatik, Phonetik),
- (3) Sozialformen im Fremdsprachenunterricht,
- (4) Sprachliche Fertigkeiten,
- (5) Interkulturelles Lernen im Deutschunterricht,
- (6) Medien im Fremdsprachenunterricht,
- (7) Leistungsmessung und Bewertung,
- (8) Praktische Organisation des Unterrichts und Techniken der Unterrichtsbeobachtung.

Zum Schluss wird von allen TeilnehmerInnen ein persönliches Entwicklungsportfolio angefertigt, das die Entwicklung und Reflexionen der Teilnehmer im Laufe der Fortbildungsperiode wiedergibt und dokumentiert. Das Portfolio besteht aus fünf Teilen:

1. Inhaltsverzeichnis;
2. Einleitung (einschließlich der Ziele und Prinzipien bei der Erstellung des Portfolios);
3. Selbstanalyse (ein reflektiver Aufsatz von 3-5 Seiten);
4. Materialsammlung (Hausaufgaben mit Kommentaren, Analyse der eigenen Stunden u. Ä.);
5. Zusammenfassung.

Die Portfolios werden von zwei GutachterInnen nach folgenden Kriterien schriftlich bewertet:

- Das Portfolio entspricht den formalen Anforderungen (Vorhandensein der obligatorischen Teile, logische Struktur, korrekte Gestaltung).
- Der Inhalt des Portfolios entspricht den in der Einleitung gestellten Zielen und Prinzipien.
- Bei der Selbstanalyse wird von eigenen Erfahrungen ausgegangen; sie zeigt deutlich, was der/ die VerfasserIn des Portfolios im Laufe der Fortbildung gelernt hat und was er/ sie im eigenen Unterricht nach der Fortbildung anders machen würde.

Nach Abschluss des Fortbildungslehrgangs sollten die Fortgebildeten über folgende Kompetenzen verfügen:

- Sie können die erworbenen methodisch-didaktischen Kenntnisse im Unterricht umsetzen.
- Sie können entsprechend den gegenwärtigen Grundprinzipien und Zielen des Fremdsprachenunterrichts Deutschunterricht planen und durchführen.
- Sie können ihre Tätigkeit als LehrerInnen analysieren und reflektieren.
- Sie verfügen über unterschiedliche methodisch-didaktische Kenntnisse zum Erreichen der gesetzten Unterrichtsziele.
- Sie kennen sich in der methodisch-didaktischen Fachliteratur aus.

Im Januar 2005 begann die Implementierung des Curriculums mit einer Pilotgruppe. Die ständige Analyse des Feedbacks der TeilnehmerInnen sowie die Reflexion über die Seminare trugen dazu bei, immer effektivere Wege für

eine allseitig nutzbringende Fortbildung zu finden. Die Vorteile des Fortbildungscurriculums, die sich auf Grund des Feedbacks hervorheben lassen, sind (vgl. Fortbildungsangebot für Deutschlehrende 2006):

- Es erfolgt systematisch und über einen längeren Zeitraum.
- Es ermöglicht einen Austausch mit KollegInnen.
- Es bezieht sich auf den praktischen Unterricht.
- Es unterstützt die Lernerautonomie.
- Es fordert eine ständige Selbstreflexion in Form eines Portfolios.

Die Curriculumentwicklung endet somit nicht mit der Planung, Verfassung und Implementierung eines Curriculums, sondern es muss ständig analysiert und bewertet, und davon ausgehend auch verbessert und geändert werden. Es ist also nie möglich zu sagen, dass das Curriculum zu einem bestimmten Zeitpunkt endgültig fertig ist (vgl. Rutiku; Valk; Pili & Vanari 2009: 19).

## 6. Ergebnisse der Befragung unter Deutschlehrenden 2009

Nachdem das Fortbildungscurriculum für estnische Deutschlehrende am DKI/ GI Tallinn eingesetzt wurde, entstand das Bedürfnis nach einer weiteren Befragung unter Deutschlehrenden zum Thema Fortbildung, um herauszufinden, ob und in welchem Maße sich die Situation verändert hatte. Die Ergebnisse aus der ersten Befragung dienten als Hilfe bei der Zusammenstellung des neuen Fragebogens. Die häufigsten Antworten der ersten Untersuchung wurden dabei als Wahlantworten im neuen Fragebogen angegeben. Die Befragung wurde im Februar 2009 elektronisch auf der Homepage des Estnischen Deutschlehrerverbandes<sup>4</sup> durchgeführt und war somit für alle DeutschlehrerInnen in ganz Estland gleichermaßen zugänglich. Der Fragebogen bestand diesmal aus sieben Fragen mit Wahlantworten, bei einigen Fragen konnte man zusätzliche Informationen unter *Sonstiges* angeben. Die Fragen (3), (6), (7) und (8) wurden ausgelassen, weil sie im Lichte des Fortbildungscurriculums weniger bedeutsam geworden waren. Hinzugefügt wurden die Fragen (5) und (6), um festzustellen, ob die LehrerInnen an längeren Fortbildungslehrgängen teilnehmen würden und ob sie ReferentInnen aus Deutschland oder Estland bevorzugen. Im Jahr 2009 gab es an den estnischen allgemeinbildenden Schulen 434 DeutschlehrerInnen (vgl. EHIS), an der Befragung nahmen 63 von ihnen teil. Die Beteiligung war mit 14,5% also im Vergleich zur Befragung von 2004/2005 höher.

Im Folgenden sind die Fragen mit den dazugehörigen Antwortmöglichkeiten aufgelistet:

(1) Wie oft haben Sie in den letzten fünf Jahren an Fortbildungsseminaren teilgenommen?

- kein einziges Mal
- ein-zweimal im Jahr
- mehr als zweimal im Jahr

(2) Wo (an welchen Institutionen) haben Sie an Fortbildungsseminaren teilgenommen?

a) In Deutschland (mit Hilfe eines Stipendiums)

- Stipendium des Goethe-Instituts
- Stipendium der Deutschen Auslandsgesellschaft
- Sonstiges \_\_\_\_\_

b) In Estland

- Deutsches Kulturinstitut/ Goethe-Institut Tallinn
- Deutsches Kulturinstitut Tartu
- Staatliches Prüfungs- und Qualifikationszentrum
- Fremdsprachenzentren in Landkreisen
- Estnischer Deutschlehrerverband

---

Merle Jung (2011), Lehrerfortbildung im Wandel – eine Analyse am Beispiel der estnischen Deutschlehrenden. *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 16: 1, 35-50. Abrufbar unter <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-16-1/beitrag/Jung.pdf>.

- Sonstiges \_\_\_\_\_

(3) Welche Themen sind für Sie am interessantesten?

- Praktische Hinweise für den Unterricht (Textarbeit, Hörübungen, Phonetik, Grammatik, Lieder, Literatur, Video, Spiele, Tests, ...)
- Wortschatz
- Methodik und Didaktik (autonomes Lernen, Kreativitätsförderung, Vermittlung der Landeskunde, Computer, ...)
- Pädagogisch-psychologische Themen
- Sonstiges \_\_\_\_\_

(4) Wie lang sollte ein Fortbildungsseminar sein?

a) in Deutschland

- 1 Woche
- 2 Wochen
- 3 Wochen

b) in Estland

- einen Tag
- 2 Tage
- 3 Tage

(5) Würden Sie lieber... teilnehmen?

- ... an einem längeren Fortbildungslehrgang (dauert mind. 1 Jahr)
- ... oder an einzelnen Seminaren

(6) Würden Sie ReferentInnen.... bevorzugen?

- ... aus Estland
- ... aus Deutschland
- spielt keine große Rolle

(7) Wo sehen Sie das größte Problem der heutigen Deutschlehrer-Fortbildung?

- Finanzielle Probleme
- Große Belastung in der Schule
- Fehlende Informationen
- Das einheitliche Fortbildungssystem fehlt
- Keine Motivation mehr

Zusätzliche Kommentare: \_\_\_\_\_

Da der Anteil der Beteiligten an dieser Befragung deutlich größer war, wurden die Ergebnisse auch statistisch ausgewertet. Die Antworten auf die erste Frage waren erfreulich: 53 Befragte (84%) haben mehr als zweimal im Jahr an Fortbildungsseminaren teilgenommen (s. Abb. 1). In der Befragung von 2004/2005 war entweder „einmal im Jahr“ oder „ein-zweimal im Jahr“ die häufigste Antwort. Daraus ist als Tendenz auf eine Steigerung des Interesses an Fortbildung zu schließen.

Es gab eine Person, die lediglich auf zwei Fragen eine Antwort gegeben hat. Bei der ersten Frage hat sie „kein einziges Mal“ und bei der letzten „finanzielle Probleme“ angeklickt.

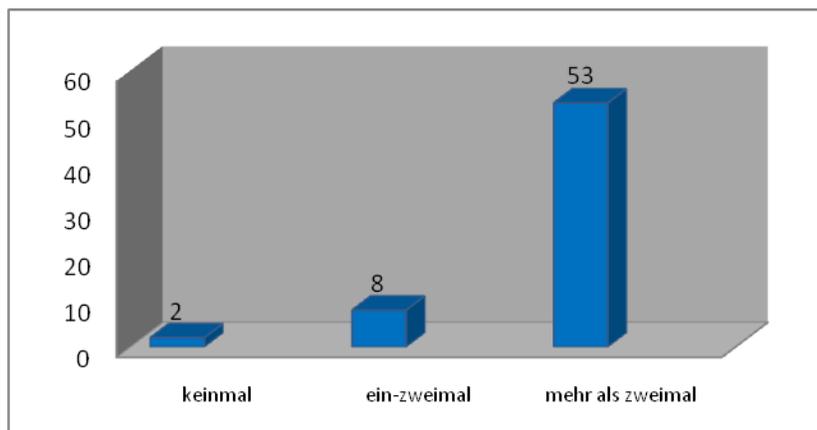


Abbildung. 1: Teilnahme an Fortbildungsseminaren in den letzten fünf Jahren

Die zweite Frage bestand aus zwei Teilen, gefragt wurde nach den Fortbildungsinstitutionen in Deutschland und in Estland (s. Abb. 2). Die üblichen Stipendienanbieter für estnische Deutschlehrende in Deutschland sind das Goethe-Institut München und die Deutsche Auslandsgesellschaft in Lübeck. Das Angebot dieser Institutionen wurde relativ gleichmäßig wahrgenommen, jeweils 19 und 18 Befragte hatten an den Fortbildungskursen dieser Institutionen teilgenommen. Unter Sonstigem wurden Fortbildungen in einigen anderen Ländern erwähnt, z. B. in Österreich (vor allem in Graz), in Lettland (am Goethe-Institut Riga), aber auch Stipendien der Robert-Bosch-Stiftung und Seminare im Rahmen verschiedener europäischer Programme (Archimedes, Comenius).

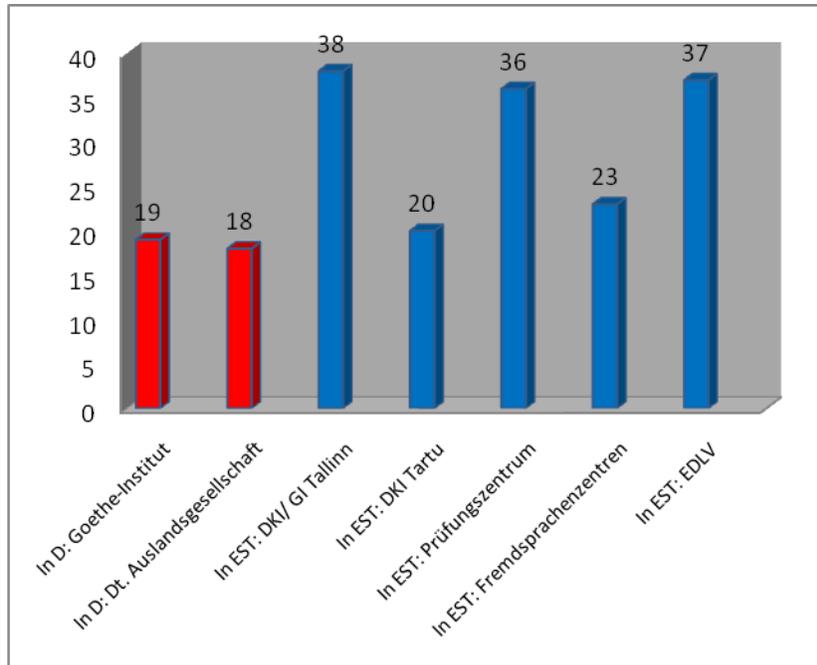


Abbildung 2: Fortbildungsanbieter in Deutschland und in Estland

Die estnischen Institutionen, die Fortbildung für Deutschlehrende anbieten, scheinen alle beliebt zu sein. Es ist eine deutliche Tendenz zu erkennen, dass die Tallinner Institutionen (DKI/ GI Tallinn, Staatliches Prüfungs- und Qualifikationszentrum und Estnischer Deutschlehrerverband) mehr TeilnehmerInnen haben, weil Tallinn als Hauptstadt zugleich auch ein Drittel der Einwohnerzahl von Estland hat. Das Deutsche Kulturinstitut in Tartu bedient vor allem den südlichen Teil Estlands, darüber hinaus gibt es fast in allen 15 Landkreisen Fremdsprachenzentren, die ebenfalls Fortbildungen für Fremdsprachenlehrende anbieten. An sonstigen Institutionen wurden auch die Fortbildungszentren der Universitäten Tallinn und Tartu, das Haus der Lehrer in Tallinn, wo Sektionen für unterschiedliche Fächer arbeiten, und die Einrichtung Tiigrihüpe (Tigersprung), die ausschließlich informationstechnologische Fortbildungen für LehrerInnen aller Fächer anbietet, erwähnt.

In der dritten Frage ging es um die Fortbildungsthemen. Wie aus Abb. 3 ersichtlich ist, fanden die Befragten alle Themen sehr nützlich und interessant, etwas weniger jedoch die allgemeinen pädagogisch-psychologischen Themen.

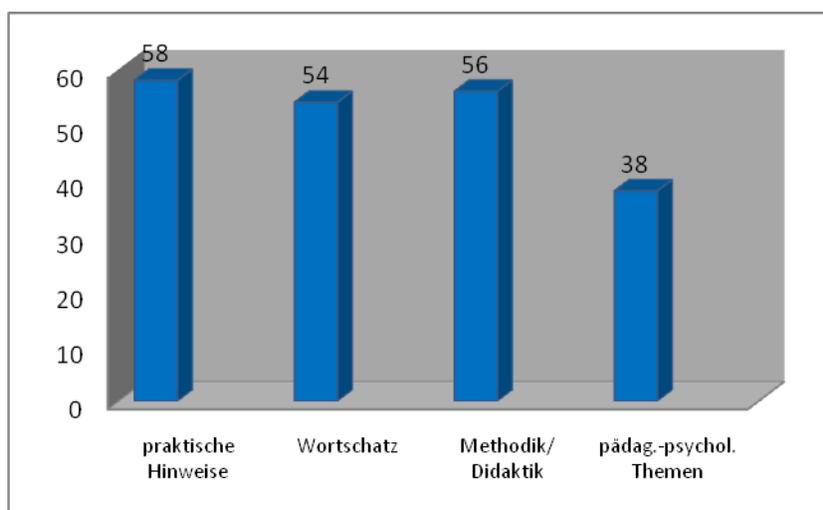


Abbildung 3: Themen der Fortbildungsseminare

Unter Sonstigem wurden folgende Themen erwähnt:

- moderne Sprachentlehnungen im Deutschen,
- Landeskundestunden,
- Literatur, Filme, Geschichte,
- neue Medien, computergestützte Materialien im Fremdsprachenunterricht,
- alte und neue Rechtschreibung.

Ähnliche Themen wurden auch 2004/2005 erwähnt: Landeskunde, Video, Computer im Unterricht, neue Tendenzen in der Gegenwartssprache oder neue Rechtschreibung. Neu ist die stärkere Betonung von Literatur und Geschichte, weil diese Bereiche in den letzten Jahren wieder mehr Platz im Fremdsprachenunterricht gefunden haben.

Die vierte Frage bestand ebenfalls wie die zweite aus zwei Teilen, gefragt wurde nach der optimalen Dauer einer Fortbildungsveranstaltung in Deutschland und in Estland. Im Fall Deutschlands war die Vorliebe eindeutig: 48 Befragte (77%) bevorzugten einen zweiwöchigen Kurs (s. Abb. 4). Bei der Seminardauer in Estland waren die Stimmen gleichmäßiger verteilt, wobei einige Befragte hier auch mehrere Antworten angekreuzt haben. Die beliebteste Variante (50% der Antworten) sind eintägige Fortbildungsveranstaltungen, allerdings ist mehr als ein Drittel (36%) auch für zweitägige Seminare (s. Abb. 4). Längere Seminare werden nicht bevorzugt, weil dadurch größere Übernachtungskosten für Anreisende aus weiter entfernt liegenden Orten entstehen, und mit Sicherheit spielt dabei auch der Zeitfaktor eine Rolle. Dieses Ergebnis ist vergleichbar mit dem der Befragung von 2004/2005.

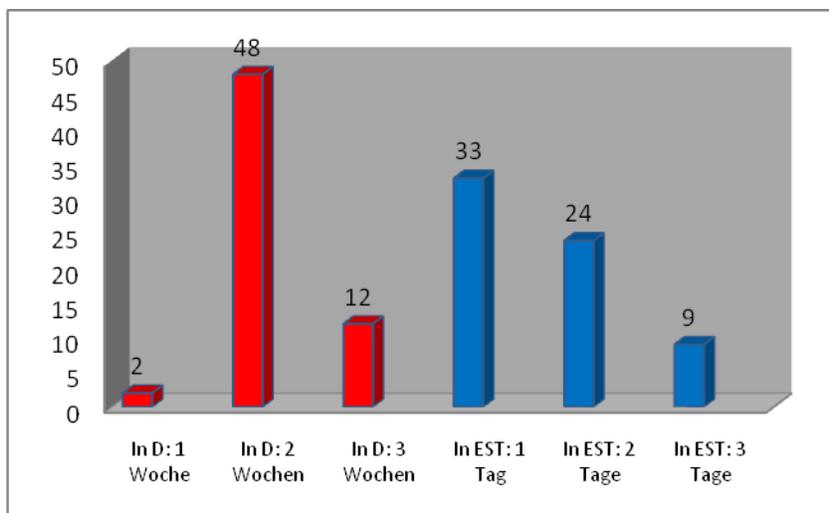


Abbildung 4: Dauer der Fortbildungsseminare in Deutschland und in Estland

Die Antworten auf die fünfte Frage verteilten sich wie folgt: 51 Personen (82%) bevorzugten einzelne Seminare, 11 Befragte (18%) einen längeren Lehrgang. Diese Frage kam im Fragebogen von 2004/2005 nicht vor, da aber inzwischen das Curriculum für einen zweijährigen Lehrgang am DKI/ GI Tallinn erarbeitet und erprobt wurde, war die Einstellung der Lehrenden zu solchen Lehrgängen für die FortbilderInnen von besonderem Interesse. Das Ergebnis war vorhersehbar. Für die Lehrenden ist es einfacher, an einzelnen Seminaren teilzunehmen, als ihre Tätigkeiten zwei Jahre im Voraus zu planen. Trotzdem sollte die Möglichkeit für einen längeren Fortbildungslehrgang beibehalten werden, weil die wenigen Lehrenden, die davon Gebrauch machen möchten (häufig handelt es sich vor allem um junge Lehrkräfte), von einer systematischen Annäherung mehr als von einzelnen verstreuten Seminaren profitieren können.

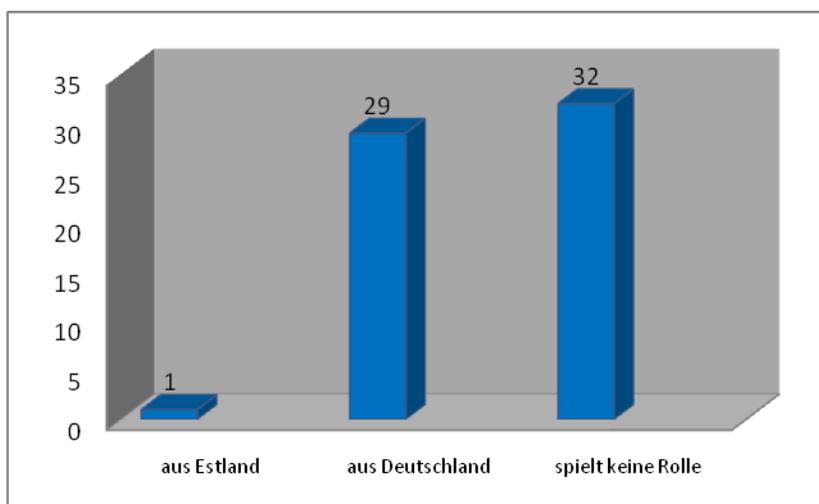


Abbildung 5: Herkunft der ReferentInnen

Auch die sechste Frage wurde im Fragebogen von 2004/2005 nicht gestellt. Die Frage bezog sich auf die Herkunft der ReferentInnen; das Ergebnis war eher überraschend. Obwohl Lehrende immer wieder äußern, dass einheimische FortbilderInnen nichts Neues mehr zu bieten haben, spielte für 32 Befragte (52%) die Herkunft keine besondere Rolle (s. Abb. 5). Das ist ein Zeichen dafür, dass die TeilnehmerInnen mehr von Inhalten ausgehen und nicht so viel

Wert auf äußere Umstände legen. 29 Befragte bevorzugten ReferentInnen aus Deutschland, also weniger als die Hälfte (47%).

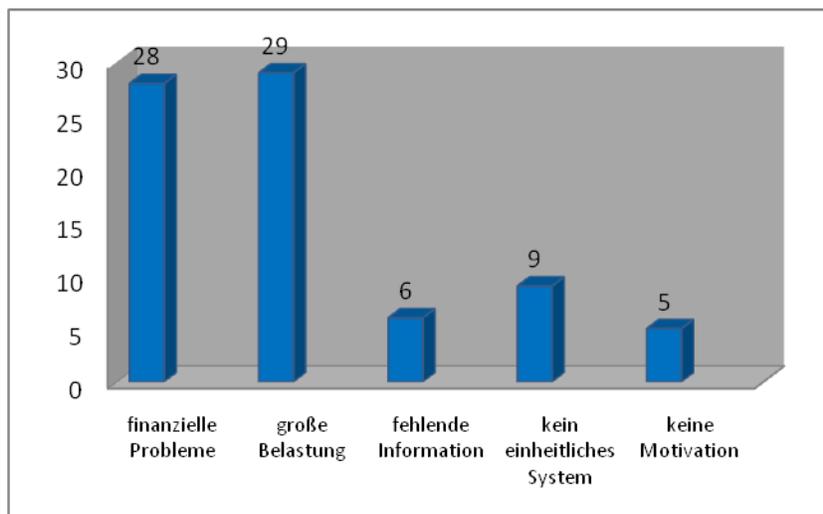


Abbildung 6: Probleme der heutigen Deutschlehrer-Fortbildung

In der letzten Frage wurde nach dem größten Problem in der heutigen Deutschlehrer-Fortbildung gesucht. Die zur Wahl stehenden Antworten stammten aus der Befragung von 2004/2005. Es gab insgesamt 77 Antworten. Wie das Diagramm deutlich macht (s. Abb. 6), sehen die Lehrenden vor allem zwei große Probleme: eine große Belastung in der Schule (38%) und finanzielle Probleme (36%). Die zwei wichtigsten Hindernisse, woran die Teilnahme häufig scheitert, sind also nach wie vor Zeit und Geld. Erfreulich war dagegen, dass das fehlende Fortbildungssystem, ein Mangel an Informationen und fehlende Motivation nicht besonders häufig erwähnt wurden. Daraus kann man schließen, dass die kontinuierliche Arbeit am Fortbildungscurriculum und die Verbreitung der Fortbildungsinformationen über Schulen, Fremdsprachenzentren in Landkreisen und Mailinglisten zur Informiertheit der Lehrenden beigetragen hat.

In den zusätzlichen Kommentaren wurden vor allem drei Aspekte thematisiert. Erstens wurden die individuellen Probleme hervorgehoben oder Empfehlungen gegeben:

„Man möchte aus privaten Gründen nicht lange weg von Zuhause sein.“

„Es kann auch so vorkommen: ich habe freie Zeit und es gibt keine für mich interessante Fortbildung. Und dann bin ich voll beschäftigt und es kommen wunderbare Angebote! So ist das Leben!“

„Ich möchte gern an den Kursen teilnehmen, aber in unserer Schule ist für eine Lehrerin nur zwei Tage Fortbildung im Schuljahr vorgesehen.“

„Gott sei Dank, unsere Seminare sind bisher kostenlos gewesen. Deshalb habe ich keine Missverständnisse mit der Schulleitung gehabt.“

„Es lohnt sich, Fortbildungen in Landkreisen zu veranstalten, dann hat man meistens mehr Teilnehmer.“

Zweitens wurde Zufriedenheit mit dem Fortbildungsangebot und häufig auch Dank ausgedrückt:

„Eigentlich bin ich mit dem Seminarangebot und mit der organisatorischen Seite zufrieden. Und ich bin sehr dankbar, dass überhaupt so tolle Möglichkeiten für Deutschlehrerinnen zur Weiterbildung vorhanden sind.“

„Wer will, findet genug gute Möglichkeiten! Herzlichen Dank an alle, die dafür gesorgt haben und das auch weiter machen.“

„Im Allgemeinen kann man mit dem Fortbildungssystem wohl zufrieden sein.“

„Ich bin den Deutschen Kulturinstituten Tallinn und Tartu sehr dankbar, da ich in den letzten 6 Jahren an mehr als 20 Seminaren in Estland (darunter gab es viele sehr nützliche Seminare) und einer 3-wöchigen Fortbildung in Deutschland teilgenommen habe.“

Und drittens wurde der Vergleich zu anderen Fremdsprachen, LehrerInnen bzw. Zielländern vorgenommen:

„Kein anderes Land (weder England noch Frankreich) macht so viel für die Lehrer wie Deutschland und das Deutsche Kulturinstitut.“

„Eigentlich sind die estnischen DeutschlehrerInnen gut informiert und motiviert, besonders im Vergleich mit den anderen estnischen LehrerInnen.“

„Ich glaube, dass Deutschlehrer im Laufe der Jahre viel bessere Möglichkeiten für Fortbildungen in der Sprachumgebung gehabt haben, als die Lehrer anderer Fremdsprachen.“

Insgesamt waren die Kommentare positiv oder es wurde auf Schwierigkeiten im persönlichen oder schulischen Bereich, aber weniger mit den Fortbildungsveranstaltungen als solchen, hingewiesen.

## 7. Fazit

Aufgrund der Ergebnisse der Befragungen lässt sich feststellen, dass sich die Situation im Bereich der Fortbildung für Deutschlehrkräfte in den letzten Jahren in Estland gebessert hat. Die Lehrenden nehmen das Angebot wahr, beteiligen sich nach individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten an verschiedenen Seminaren, sind im Allgemeinen interessiert und motiviert. Es gibt auch Probleme, deren Ursachen nicht so einfach zu beseitigen sind, weil sie in der Bildungs- bzw. Fremdsprachenpolitik generell liegen. Die Zahl der Deutschlernenden und -lehrenden ist in den letzten Jahren stark gesunken, dadurch sinkt auch die Motivation zur Fortbildung. Viele Deutschlehrende müssen mittlerweile auch Englischstunden übernehmen und bilden sich notgedrungen im Bereich des Englischen weiter.

Die Lehrerfortbildung muss eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der europäischen Mehrsprachigkeitspolitik haben. Die gegenwärtigen Fortbildungsseminare sollen einerseits die konkreten Bedürfnisse der Lehrenden, andererseits die neuen Curricula der Lehrerausbildung an den Universitäten im Auge behalten. Bei all dem sollte nicht vergessen werden, dass das Ziel jeglicher Lehrerfortbildung die Entwicklung und Unterstützung der SchülerInnen ist. Die SchülerInnen sind diejenigen, die in Form von gutem Unterricht von der Lehrerfortbildung profitieren sollen.

## Literatur

Butzkamm, Wolfgang (2004), *Lust zum Lehren, Lust zum Lernen. Eine neue Methodik für den Fremdsprachenunterricht*. Tübingen, Basel: Francke.

Döring, Klaus W. & Ritter-Mamczek, Bettina (2001), *Lehren und Trainieren in der Weiterbildung. Ein praxisorientierter Leitfaden* (8. Aufl.). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

DKI/ GI Tallinn. [Homepage des Goethe-Instituts] Online: [http://www.goethe.de/ins/ee/tal/lhr/sem/sem\\_est/deindex.htm](http://www.goethe.de/ins/ee/tal/lhr/sem/sem_est/deindex.htm) [21.02.2011].

EDLV. [Homepage des Estnischen Deutschlehrerverbands] Online: [www.edlv.ee](http://www.edlv.ee) [21.02.2011].

Gudjons, Herbert (2003), *Didaktik zum Anfassen. Lehrer/in-Persönlichkeit und lebendiger Unterricht* (3. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

EHIS. *Eesti Hariduse Infosüsteem*. [Das Infosystem der estnischen Bildung.] Online: [www.ehis.ee](http://www.ehis.ee) [21.02.2011].

*Fortbildungsangebot für Deutschlehrende* (2006), Deutsches Kulturinstitut/ Goethe-Institut Tallinn.

Klippert, Heinz (2004), *Lehrerbildung. Unterrichtsentwicklung und der Aufbau neuer Routinen*. Weinheim, Basel: Beltz.

---

Merle Jung (2011), Lehrerfortbildung im Wandel – eine Analyse am Beispiel der estnischen Deutschlehrenden. *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 16: 1, 35-50. Abrufbar unter <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-16-1/beitrag/Jung.pdf>.

*Kutsestandard. Õpetaja V* (2005), [Berufsstandard. Lehrer V.] Hariduse kutsenõukogu. Online: <http://kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10086813/lae> [21.02.2011].

*Õpetajakoolituse riiklik arengukava* (2003), [Das staatliche Entwicklungsprogramm der Lehrerausbildung.] Tartu, Tallinn. Online: <http://www.tlu.ee/files/arts/2704/opeta81369bd441e7d8f3f14d54c62cb25d28.doc> [21.02.2011].

Rutiku, Siret; Valk, Aune; Pilli, Einike & Vanari, Kätlin (2009), *Õppekava arendamise juhendmaterjal*. [Leitfaden zur Curriculumsentwicklung.] Sihtasutus Archimedes.

## Anmerkungen

1. Der Berufsstandard ist im Estnischen unter der folgenden Adresse als Gesamtdokument zu finden: <http://kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10086813/lae>.

2. Das Programm im Estnischen ist zu finden unter: <http://www.tlu.ee/files/arts/2704/opeta81369bd441e7d8f3f14d54c62cb25d28.doc>.

3. Die Autorin dieses Beitrags gehörte ebenfalls zu dieser Arbeitsgruppe. Die Namen aller Fortbilder des DKI/ GI Tallinn sind zu finden unter: [http://www.goethe.de/ins/ee/tal/lhr/sem/sem\\_est/deindex.htm](http://www.goethe.de/ins/ee/tal/lhr/sem/sem_est/deindex.htm).

4. Siehe: [www.edlv.ee](http://www.edlv.ee).