

Fortbildungskonzept des RGH

Einleitung

Die Lehrerbildung in Deutschland teilt sich in drei Phasen:

Die erste Phase bildet das Lehramtsstudium mit dem Ziel des Wissenserwerbs von Inhalt und Fachdidaktik der Unterrichtsfächer und der allgemeinen Bildungs- und Erziehungswissenschaft. Das Referendariat als zweite Phase stellt eine angeleitete berufspraktische Ausbildung dar, mit dem Ziel Grundsätze der Planung, Organisation und Durchführung von Unterricht zu vermitteln.

Die Ausbildung pädagogischer Professionalität ist mit dem zweiten Staatsexamen jedoch nicht abgeschlossen: Die dritte Phase umfasst die gesamte berufliche Laufbahn ab Berufseintritt durch die Verpflichtung der Lehrkräfte zur kontinuierlichen Fortbildung zur Aufrechterhaltung und Ausbau der eigenen pädagogischen Kompetenz als auch der Weiterbildung zum Erwerb neuer, teilweise auch berufsfremder Qualifikationen.¹ Dies kann und soll auch eigenverantwortlich geschehen, besondere Bedeutung in der Umsetzung kommt jedoch dem System Schule zu.

Dieses Fortbildungskonzept soll als Grundlage zur Neuformulierung eines schulischen Fortbildungskonzeptes des Ravensberger Gymnasiums dienen als auch Anregung für die Ausgestaltung der Fortbildungsplanung des Schuljahres 2018/2019 sein.

Fortbildung als Teil des Schulprogramms

Die Fortbildungsplanung des Ravensberger Gymnasiums ist auf die Realisierung des von der Schulleitung in Zusammenarbeit mit der Schulentwicklungsgruppe entwickelten Schulprogramms ausgerichtet und gleichzeitig als ein zentrales Element dessen integraler Bestandteil und zielt damit auf die Qualitätsanalyse, -sicherung und –steigerung, um die Schule zu einem Lernort zu gestalten, der die Schülerinnen und Schüler auf die Herausforderung unserer Zeit und der nahen Zukunft vorbereitet. Solche Herausforderungen stellen sich dar als gesellschaftlicher und technologischer Wandel, der eine Ergänzung der herkömmlichen Formen schulischen Unterrichts durch neue Formen des Lehrens und Lernens verlangt. Damit verbundene Zielsetzungen erfordern Bildungsansätze, die auf bewährte Traditionen zurückgreifen, aber auch Schritte zu notwendigen Veränderungen beinhalten. In diesem Zusammenhang kommt der Fort- und insbesondere Weiterbildung der pädagogischen Lehrkräfte eine besondere Bedeutung zu.

Der Referenzrahmen Schulqualität NRW definiert in diesem Sinne im Punkt 4.5 konkrete Kriterien als Grundlage der Fortbildungsplanung:²

- 4.5.1.1 Die Fortbildungsplanung berücksichtigt die Zielsetzungen, Aufgabenstellungen und fachlichen Bedarfe der Schule.
- 4.5.1.2 Die Fortbildungsplanung berücksichtigt die Qualifikationen und Entwicklungsbedarfe des Personals.
- 4.5.1.3 Die durch Fortbildung erworbenen Kompetenzen werden systematisch zur Weiterentwicklung der schulischen Qualität genutzt.

¹ Vgl. S. Vigerske, Transfer von Lehrerfortbildungsinhalten in die Praxis, Wiesbaden, 2017.

² www.schulministerium.nrw.de

Rechtliche Grundlagen und ministeriale Rahmenbedingungen

Die Ausgestaltung dieses Fortbildungskonzeptes erfolgt entsprechend der rechtlichen Regelungen des Schulgesetzes NRW (SchG)³ vom 15. Februar 2005 (in der aktuellen Fassung vom 06. Dezember 2016) und Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO) vom 18.06.2012 und richtet sich an den Rahmenbedingungen des Runderlasses des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 06.04.2014 §11 zur Lehrer-Fort- und Weiterbildung aus.

Formen- und anbieterdifferenzierte Fortbildungsunterscheidung

Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung lassen sich hinsichtlich der Adressaten als auch der Form bzw. des Anbieters differenzieren:

Fortbildungen des gesamten Kollegiums finden in der Regel ganztägig statt und orientieren sich am jährlich durch die Schulleitung und Steuerungsgruppe festgelegten Entwicklungsschwerpunkt der Schule. Bei Fortbildungen für eine Teilgruppe des Kollegiums handelt es sich häufig um fächerorientierte bzw. fachschaftsbezogene Themen. In der Regel finden diese Fortbildungen innerhalb der Fachschaften statt.

Individuelle Fortbildungswünsche mit spezifischem Fortbildungsbedarf einzelner Lehrkräfte werden je nach Budgetierung zweitrangig genehmigt.

Schulinterne Fortbildungen greifen meistens auf kollegiumsinterne Ressourcen (Fachleiter, -berater etc.) zurück und sind in der Regel arbeitsplatzbezogen ausgerichtet. Hierzu gehört auch der Transfer von Ergebnissen individueller Fortbildungsmaßnahmen. Kosten- und ressourcenorientiert sind diese gegenüber schulexternen Fortbildungsmaßnahmen zu priorisieren.

Für externe Fort- und Weiterbildung kann auf die Angebote der Bezirksregierung bzw. des Regionalen Kompetenzteam zurückgegriffen werden⁴. Während seitens der Bezirksregierung hauptsächlich Fortbildungen für Schulleitungen und Qualifikationserweiterungen organisiert werden, legen die Kompetenzteams den Schwerpunkt in der Unterstützung der Schulen auch in Fragen der Fortbildung.

Zusätzliche externe Maßnahmen können auch über die Angebote von außerschulischen Trägern, wie beispielsweise Schulbuchverlagen, kirchlichen Trägern und KSH (Kooperation Schule- Hochschule) oder KSW (Kooperation Schule-Wirtschaft), Museen organisiert werden.

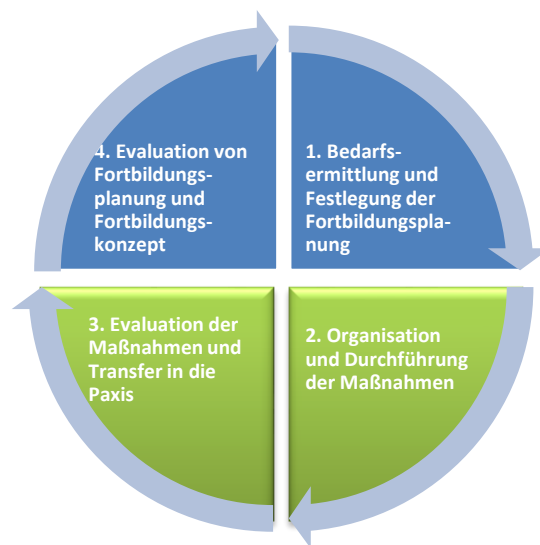
Weitere Bildungsmaßnahmen werden Online-gestützt durch die Schulleitung / Sekretariat an die Fortbildungscoordination und interessierte Lehrpersonen weitergeleitet.

Prozess der Fortbildungsplanung

Die Fortbildungsplanung ist ein kontinuierlicher Aushandlungsprozess, der sowohl prioritär an dem im Schulprogramm begründeten Entwicklungsbedarf als auch an individuellen Fort- und Weiterbildungsbedürfnissen der Fachschaften und einzelner Lehrkräfte des Kollegiums ausgerichtet ist. Als Momentaufnahme eines sich stetig fortsetzenden Denk- und Schulentwicklungsprozesses erfordert sie daher eine kontinuierliche Überprüfung, Korrektur und Weiterentwicklung

³ Insbesondere §57

⁴ Vgl. u.a.: www.lehrerfortbildung.brdt.nrw.de,
www.lehrerfortbildung.schulministerium.nrw.de/Fortbildung/Kompetenzteams



Verantwortung und Zuständigkeiten

Nach §57 Absatz 3 SchG NRW sind alle Lehrerinnen und Lehrer des Kollegiums verpflichtet, sich zum Erhalt und weiteren Entwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten eigenverantwortlich fortzubilden und an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Ebenfalls legen § 11 Abs. 1 Allgemeine Dienstordnung (ADO) und § 48 der Laufbahnverordnung (LVO) die Verpflichtung zur Fortbildung fest. Aus dieser Pflicht zur Fortbildung lässt sich gleichzeitig auch ein Recht auf Fortbildung ableiten. Fortbildungsplanung ist daher als Gesamtaufgabe des Lehrerkollegiums anzusehen.

Einzelnen Personen und Gremien kommen bei der systematischen Fortbildungsplanung besondere Verantwortungen zu:

Schulleiterin/ Schulleiter

Aufgabe der Schulleiterin/ des Schulleiters ist es, auf die Fortbildung der Lehrkräfte hinzuwirken und entscheidet als Dienstvorgesetzte/Dienstvorgesetzter im Rahmen der von der Lehrerkonferenz beschlossenen Grundsätze über Angelegenheiten der Fortbildung. Dazu gehört auch unter Beteiligung des Lehrerrates die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen.

Die Schulleitung verantwortet auch die Verwendung des dem Ravensberger Gymnasium zur Verfügung stehenden Fortbildungsbudgets zur Finanzierung von Fortbildungsmaßnahmen. Hieraus werden alle anfallenden Kosten für Material, Referenten und Kollegen beglichen. Die Erstattung von Reisekosten, Teilnahmegebühren und Unterbringungskosten sind dabei an die vorherige Genehmigung gebunden. Die Genehmigung von Fortbildung während der Unterrichtszeit setzt in der Regel voraus, dass eine Vertretung gesichert ist oder Unterrichtsausfall auf andere Weise vermieden wird.

Die Belegverwaltung und Abrechnung der Mittelverwendung und Reisekostenrückerstattung erfolgt seitens des Schulsekretariats. Formblätter sind über das Sekretariat, der/dem Fortbildungsbeauftragten oder online über den Austauschordner Lehrer RGH zu beziehen.

Fortbildungsbeauftragte/Fortbildungsbeauftragter

Die Schulleitung beauftragt eine Fortbildungsbeauftragte/einen Fortbildungsbeauftragten mit der Fortbildungscoordination. Diese Aufgabe umfasst die systematische Ermittlung des Fortbildungsbedarfs am RGH und Sichtung des Fortbildungsangebots, die Organisation und Vorbereitung schulinterner Fortbildung und Evaluation der Fortbildungsarbeit.

Lehrerkonferenz

Die Lehrerkonferenz verabschiedet und evaluiert den Fortbildungsplan des Schuljahres und terminiert vorbereitend den Pädagogischen Tag zur Beantragung in der Schulkonferenz. Pro Schuljahr kann mind. ein Pädagogischer Tag eingeplant werden, der für die Schülerrinnen und Schüler ein Studientag ist. Die Elternschaft wird über die Terminierung des Pädagogischen Tages langfristig über einen Jahresterminplaner zu Schuljahresbeginn informiert.

Fachkonferenzen und einzelne Lehrkräfte

In Fachkonferenzen wird der fachbezogene Fortbildungsbedarf zu Schuljahresbeginn thematisiert, erhoben und in Rücksprache mit der Fortbildungskoordinatorin/dem Fortbildungskoordinatoren in den Planungsprozess eingebracht.

Weitere Gremien

Die Schulkonferenz ist in die Beratung über die Grundsätze der Fortbildungsplanung des Ravensberger Gymnasiums eingebunden und beschließt auf Antrag der Lehrerkonferenz und vorheriger Zustimmung der Schulpflegschaft über die Durchführung von „Pädagogischen Tagen“ für die ganztägige Fortbildung des Lehrerkollegiums.

Bedarfsermittlung und Festlegung der Fortbildungsplanung

Zum Schuljahresbeginn wird der Fortbildungsbedarf der Fortbildungskoordinatorin/ dem Fortbildungskoordinator seitens des Schulleitungsteams, der Fachschaften und einzelner Lehrkräfte über Formblätter mit Angaben zum Thema, Initiator, Teilnehmenden, Beschreibung der Maßnahme, zeitlichem Umfang, Fortbildungsträger und voraussichtlichen Kosten gemeldet. Diese/Dieser bereitet auf Grundlage der gesichteten und priorisierten Bedarfsermittlung zusammen mit der Schulleitung die jährliche Fortbildungsplanung vor. Ein vorläufig erstellter Fortbildungsplan wird in einer der ersten Lehrerkonferenzen zu Schuljahresbeginn dem Kollegium erläutert und zur Abstimmung gestellt. Bezüglich des Pädagogischen Tages unterbreitet die Schulleitung in Rücksprache mit der Fortbildungskoordinatorin/ dem Fortbildungskoordinator der Lehrerkonferenz Vorschläge bzgl. Fortbildungsmöglichkeiten und Schwerpunkte, die sich an den schulischen Entwicklungszielen des RGH orientieren.

Neben allgemeinen schulinternen /pädagogischen Zielen sollen weiterhin auch die Fortbildungsperspektiven der Fachschaften, eines Fachbereichs sowie individuelle Fortbildungswünsche berücksichtigt werden, die z. B. aufgrund von Veränderungen der schulorganisatorischen oder curricularen Vorgaben erforderlich sind (z.B. G 9).

Ergänzend sind dienstrechtlich verbindlich bzw. empfohlene Fortbildungen zu berücksichtigen (z.B.: Fortbildungen der Schulleitung, Koordinatoren und Fachleitungen nach Ministeriumsausschreibung, Regelmäßige Erste-Hilfe – und Rettungsschwimmerkurse für Sportlehrer), die auch jährlich am RGH stattfinden.

Offenheit und Transparenz in Planungsprozessen sollen Fortbildungsentscheidungen für alle Beteiligten nachvollziehbar machen und eine möglichst hohe Akzeptanz erzielen. Der verabschiedete Fortbildungsplan hat für ein Schuljahr Gültigkeit und bildet für die Schulleitung die Grundlage für die Genehmigung von Fortbildungen.

Dieser Informationsfluss erfolgt z.B. über die Lehrerkonferenz, Fachvorsitzende, per Mail durch die Fortbildungskoordinatorin/den Fortbildungskoordinatoren und Aushänge am Fortbildungsbrett oder in den Fächern der jeweiligen Lehrperson.

Organisation und Durchführung der Fortbildungen

Nach Genehmigung des Fortbildungskonzeptes und – planes sind schulinterne Gremien für die weitere Organisation und Durchführung der Fortbildung am RGH beauftragt. Im Bedarfsfall kann nach Eigenrecherche auch unterstützende Hilfe und Information bei der Fortbildungskoordinatorin/ dem Fortbildungskoordinator angefragt werden.

Eine praktische Umsetzung erfolgt nach folgender Verfahrensweise:

1. Für die Organisation und Vorbereitung von Fortbildungsmaßnahmen für das gesamte Kollegium, die in der Regel als Pädagogischer Tag geplant werden, können Gremien gebildet werden. Diese Gruppen arbeiten ggf. unter Anleitung bzw. in Abstimmung mit der Fortbildungskoordinatorin/des Fortbildungskoordinatoren zusammen und stimmen die Arbeitsergebnisse in Absprache mit der Schulleitung und dem Gesamtkollegium ab. Die Informationen hierzu und eine Kommunikation über die Detailplanung erfolgt u.a. über Aushänge im Lehrerzimmer (s.o.).
2. Die Durchführung und Organisation von Fortbildungen für ein Teilkollegium (z.B. Fachschaften) unterliegt in diesem Fall den im Fortbildungsantrag genannten verantwortlichen Lehrpersonen.
3. Individuelle Fortbildungsmaßnahmen: Weitere Fortbildungswünsche können nach Genehmigung durch die Schulleitung ebenfalls selbst organisiert vorgenommen werden.

Teilnahmebescheinigungen und ggf. Zertifikate der durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen werden im Sekretariat in einem gesonderten Ordner sowie in der Personalakte der jeweiligen Lehrkraft abgeheftet.

Evaluation der Maßnahmen und Transfer in die Praxis

Unerlässlich für eine erfolgreiche Fortbildungsplanung ist die anschließende Evaluation. Zum Ende des Schuljahres soll eine Auswertung der durchgeführten Fortbildungen hinsichtlich ihres Wirkens auf die Schulpraxis und die Umsetzung der Fortbildungsplanung erfolgen. Es wird analysiert, ob die im Schulprogramm genannten Ziele erreicht worden sind bzw. die notwendigen Voraussetzungen zur Zielerreichung durch die Fortbildung geschaffen wurden. Hierzu füllt jede(r) Teilnehmer(in) zeitnah nach jeder Fortbildung einen Fragebogen aus und leitet diesen innerhalb von zwei Wochen, nicht wie bislang erst zum Schuljahresende, an die Fortbildungskoordinatorin/den Fortbildungskoordinatoren weiter, damit allgemein pädagogische, didaktische und fachliche Fortbildungsergebnisse unmittelbar im Unterricht erprobt und besser evaluiert werden können. Die Auswertung dient der Beurteilung der ausgeführten Maßnahme vor dem Hintergrund der Wirksamkeit der Fortbildungsmaßnahme an sich, aber auch die Einschätzung des praktischen Nutzens und der Umsetzbarkeit des Gelernten bei der praktischen Arbeit. Soweit möglich, sollen konkrete Verbesserungs- und Handlungsvorschläge der Schulleitung und Fortbildungskoordination vorgelegt werden. Letztendlich soll ein Wissenstransfer an alle interessierten Kollegen und Kolleginnen erzielt werden, was zum Beispiel im Rahmen einer Lehrer- /Fachkonferenz, einer weiteren internen Schulung oder an einem Pädagogischen Tag stattfindet.

Diese abschließende Analyse dient als Ausgangspunkt für die Bedarfsermittlung der Fortbildungsplanung im nachfolgenden Schuljahr und somit als kontinuierlichen Beitrag zur Arbeit an den im Schulprogramm genannten Zielen.