

I. Grundsätze der Fortbildungsplanung

Schule ist stärker als andere Institutionen eine auf Personen bezogen und von Personen getragene Organisation, die einen öffentlichen Erziehungs- und Bildungsauftrag zu erfüllen hat. Die Motivation, Kompetenz und Professionalität der Lehrkräfte sowie deren Kooperationsbereitschaft und –fähigkeit beeinflussen die Qualität der entsprechenden Lern- und Lehrprozesse entscheidend. Die gilt auch für ihr Zusammenwirken mit Schülerinnen, Schülern, Eltern, Betrieben und weiteren Partnern. Systematische Personalentwicklung ist deshalb von zentraler Bedeutung für Erfolg und Wirksamkeit der Schule.

In: Orientierungsrahmen Schulqualität in Niedersachsen
Qualitätsmerkmal 5

Mögliche Gründe zur Veränderung des Fortbildungsbedarfs ergeben sich aus folgenden Sichtweisen:

1. Die individuelle Sichtweise

- Individuell wahrgenommene „Wissenslücken“
 - Auftretende Probleme
 - Neue Anforderungen an Lerninhalte
 - Individueller Hilfe- und Unterstützungsbedarf

⇒ Selbstüberprüfung

- Welche Kompetenzen fehlen mir, z.B. bei der Realisierung meines Unterrichts, einer speziellen Thematik?

2. Die fachspezifische Sichtweise

- Neue Anforderungen an Lerninhalte
- Umsetzung Kerncurricula, Fördern und Fordern
- Gruppenbezogener Hilfe- und Unterstützungsbedarf

⇒ Gemeinsame Prüfung der Fachkonferenzmitglieder

- Welche Kompetenzen fehlen uns aktuell in unserem Fachbereich, evtl. bei der Bearbeitung einer speziellen Thematik?

3. Die jahrgangsbezogene/teambezogene Sichtweise

- Neue Anforderungen an Lerninhalte und schulische Situationen
- Teambezogener Hilfe- und Unterstützungsbedarf (Umsetzung neu entwickelter Konzepte, z.B. Kooperation Kiga o.ä.)

⇒ Gemeinsame Prüfung der Jahrgänge/Teams

- Welche Kompetenzen fehlen uns aktuell in unserem Jahrgangsbereich/Team, bzgl. einer speziellen Thematik?

4. Die gesamtschulische Sichtweise

- Gemeinsame Ziele und deren Umsetzungsmaßnahmen (z.B. ELMA, Klasse 2000)
- Auftretende Probleme
- Neue Anforderungen an neue Lerninhalte und schulische Situationen
- Individueller und/oder gruppenbezogener Hilfe- und Unterstützungsbedarf
- Erwartungen der Landesschulbehörde
- Ergebnisse der Schulinspektion

⇒ Gemeinsame Prüfung des ganzen Kollegiums

- Welche Kompetenzen fehlen der Schule aktuell insgesamt gesehen, evtl. auch bzgl. einer speziellen Thematik?

5. Die Schulleitungssichtweise

- Gemeinsame Ziele und Ideen Umsetzungsmaßnahmen
- Neue Anforderungen an schulische Situationen
- Erwartungen der Landesschulbehörde
- Ergebnisse der Schulinspektion

⇒ Gemeinsame Prüfung der Schulleitung

- Welche Kompetenzen fehlen aus Sicht der Verantwortung der Schulleitung, z.B. für die Qualitätsentwicklung der Schule?

II. Rechtliche Grundlagen

○ Basisbudget (Kalenderjahr)

Im Basisbudget sind enthalten die Mittel für

- Reisekosten für Schulfahrten
- Mittel für SCHILF

○ Bewirtschaftung

Schulleiterin gem. § 43 Abs. 4 Nr. 3 NSchG

○ Grundsätze der Bewirtschaftung

- Wirtschaftlichkeit
- Sparsamkeit

- Wer entscheidet über die Ausgaben im Basisbudget?
 - Die Schulleiterin bewirtschaftet das Budget.
 - Der Schulvorstand entscheidet über den Plan zur Verwendung der Mittel und erteilt Entlastung NSchG § 38a Abs. 3 Nr. 2
 - Es wird pro Jahr ein nach einem Bedarfsplan bestimmter Betrag für Fortbildungen festgelegt.

III. Bedarfsermittlung

Fragebogen: Bedarfsermittlung

- Individuelle Fortbildung
- Fortbildung des Teilkollegiums
- Fortbildung des Kollegiums (SCHILF)

IV. Fragebogen (siehe Anhang)

V. Auswertung des Fragebogens

- Der/die Fortbildungsbeauftragte der Schule ermittelt den Fortbildungsbedarf.
- Der ermittelte Fortbildungsbedarf muss anschließend von der Schulleitung/der Fortbildungsbeauftragten auf folgende Fragestellungen hin überprüft werden:
 - Für welche schulischen Themenfelder werden „Experten“ von außen benötigt?
 - Für welche schulischen Themenfelder stehen bereits „Experten“ im Kollegium zur Verfügung?
- Der/die Fortbildungsbeauftragte kümmert sich um die Realisierung der Fortbildungen (Möglichkeiten, Terminierung)

Fortbildungsplanung sollte nach Möglichkeit langfristig sein, um den Gesamtzusammenhang (Weiterentwicklung der Schule) nicht aus dem Auge zu verlieren. So ist auch das Einbeziehen anderer Institutionen (andere GS, Kindergärten, etc.) praktikabel. Da aber gelegentlich auch kurzfristige Angebote durch die regionale Lehrerfortbildung unterbreitet werden, muss im Rahmen eines Fortbildungskonzeptes der Schulleitung übertragen werden, auch solche individuellen Maßnahmen nach Möglichkeit zu genehmigen, wenn sie erkennbar im Interesse der Schule liegen.

VI. Darstellung von Ergebnissen externer Fortbildung

Beim Umgang mit Fortbildungsergebnissen gilt grundsätzlich das `Multiplikatorenprinzip`. Das beinhaltet die Verpflichtung des/der Fortgebildeten, Fortbildungsergebnisse an die entsprechenden Kolleginnen, Kollegiumsgruppen/interessierte Kreise oder das Gesamtkollegium in Sitzungen weiter zu geben oder ggf. Kurzprotokolle darüber anzufertigen. Ebenso muss eine Rückmeldung an den/die Fortbildungsbeauftragte erfolgen. Nachstehende regelmäßige Einrichtung im Schuljahr bilden die Grundlage für die Darstellung der Ergebnisse:

- festgelegter Rahmen in Dienstbesprechungen
- festgelegter Rahmen in Fachkonferenzen
- bei Bedarf eine SCHILF/ein pädagogischer Nachmittag

Der/die Fortbildungsbeauftragte sorgt dafür, dass die Fortbildungsabläufe dem Kollegium gegenüber transparent sind.

VII. Weitergabe schulinterner Ressourcen

Innerhalb eines Kollegiums ist immer auch durch unterschiedliche Interessengebiete, Ausbildungsschwerpunkte oder Tätigkeitsbereiche Fachwissen vorhanden, das durch die Einrichtung eines geeigneten Forums abrufbar gemacht werden muss. Es werden daher folgende schulinterne Maßnahmen festgelegt:

- pädagogische Themenbereiche werden durch Kollegen oder Kollegenteams in Dienstbesprechungen / an pädagogischen Nachmittagen aufbereitet und vermittelt
- halbjährliche Unterrichtshospitationen durch Kolleginnen (möglichst Co-Klassenlehrerin) nach abgestimmten Beobachtungskriterien