

Das Fortbildungskonzept des Rhein-Gymnasiums

1. Einleitung

Der Lehrerfortbildung kommt für die dauerhafte Stärkung der Leistungsfähigkeit unserer Schule eine bedeutende Rolle zu. Sie dient der Erweiterung der fachlichen, didaktischen, pädagogischen und administrativen Kompetenzen der Lehrerinnen und Lehrer, aber auch der Gesamtentwicklung der Schule. Sie orientiert sich am Leitbild und an den – auch langfristigen - schulischen Entwicklungszielen des Schulprogramms, den bildungspolitischen Vorgaben (z.B. individuelle Förderung, zentrale Prüfungen, G 8), den aktuellen Prioritäten und an den Erfordernissen der Etablierung und Optimierung des Ganztags.

2. Bedarfsermittlung und Vereinbarungen

Der Fortbildungsbedarf wird i.d.R. einmal jährlich zu Beginn eines Schuljahres erhoben. Dabei erfolgt die Bedarfsmeldung durch die Gremien der Schule, z.B. Lehrerkonferenz, Stufenkonferenzen, Fachkonferenzen, Fächergruppen und Arbeitsgruppen. Auch einzelne Lehrkräfte können ihren individuellen Fortbildungsbedarf anmelden. Der/die Fortbildungsbeauftragte klärt im Vorfeld von Abstimmungsprozessen gemeinsam mit dem Schulleiter und in Zusammenarbeit mit der Steuergruppe, welche Zielsetzungen mittel- oder langfristig auf der Basis des Schulprogramms angestrebt werden sollen, welchen Zielen Priorität einzuräumen ist und welche zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen für die Fortbildungsvorhaben zur Verfügung stehen. Dabei stehen – wie bereits erwähnt - neben fachlichen Spezialinteressen die Aufgaben und Zielperspektiven der Schule im Vordergrund, wobei die für alle Lehrkräfte relevanten Eckpfeiler der Unterrichtsentwicklung an unserer Schule z.B. die individuelle Förderung, die Weiterentwicklung der Unterrichtsmethoden und Erfordernisse des Ganztags mit aufeinander aufbauenden Fortbildungsmodulen kontinuierlich gestärkt werden.

Als Planungshilfe sind dabei z.B. folgende Fragen zu klären:

- Welche Aufgaben stellen sich uns in diesem Schuljahr auf Grund der Vereinbarungen im Schulprogramm?
- Welche Aufgaben stellen sich auf Grund von schulübergreifenden Vorgaben und Schwerpunkten?
- Welche Kompetenzen oder Voraussetzungen sind an unserer Schule bereits vorhanden?
- In welchen Bereichen brauchen wir Unterstützung?
- Zu welchen Themen ist Fortbildung in diesem Schuljahr von besonderer Bedeutung?
- Welche Fortbildungen sollen vorrangig durchgeführt werden?
-

- Welche Angebote gibt es bei der staatlichen Lehrerfortbildung (z.B. Kompetenzteams)?
- Welche Angebote gibt es bei weiteren Trägern?
- Zu welchen Themen wird Fortbildung schulintern durchgeführt?
- Zu welchen Themen sollen externe Angebote wahrgenommen werden?
- Welchen Umfang soll die Fortbildung haben?
- Wer nimmt teil?

Der/die Fortbildungsbeauftragte legt der Lehrerkonferenz konkrete Vorschläge für die inhaltliche und zeitliche Planung von Fortbildungsvorhaben vor, deren Tragfähigkeit in der Konferenz diskutiert und gegebenenfalls modifiziert wird. Fortbildungen für Fachgruppen bedürfen der Zustimmung der Lehrerkonferenz, halb – und ganztägige Fortbildungen für das ganze Lehrerkollegium an pädagogischen Tagen zusätzlich der Zustimmung der Schulkonferenz.

3. Konkrete Planung und Durchführung

Fortbildungen einzelner Lehrkräfte werden in Absprache mit dem Schulleiter und (gegebenenfalls) dem/der Fortbildungsbeauftragten selbst organisiert. Die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung von Fortbildungsveranstaltungen ist Aufgabe des/der Fortbildungsbeauftragten, bei fach- oder aufgabenspezifischen Fortbildungen in Kooperation mit den Mitgliedern der Fach- und Arbeitsgruppen. Dabei werden die Fortbildungsangebote der regionalen und überregionalen Lehrerfortbildung und externer Anbieter geprüft und geeignete Angebote nach vorbereitenden Gesprächen mit den Referenten bzw. Moderatoren ausgewählt.

4. Anwendung und Nachhaltigkeit

Das Ziel jeder Fortbildung ist die Professionalisierung der Lehrkräfte und die (Weiter-) Entwicklung von Unterricht. Das heißt auch, dass die Lehrkräfte aufgefordert sind, neu gewonnenes und als sinnvoll erachtetes Wissen in die eigenen Handlungsstrategien zu integrieren. Eine erfolgreiche Umsetzung in die unterrichtliche und schulische Praxis ist erfahrungsgemäß nicht einfach zu erreichen. Damit Erkenntnisse aus allen Fortbildungsmaßnahmen systematisch in die schulische Arbeit einfließen können, ist es notwendig, Inhalte zu dokumentieren, um sie so im Falle von Themen zur allgemeinen Lehr-

und Lernkultur allen Lehrkräften, im Falle von fachspezifischen Themen den Mitgliedern der Fachgruppe zugänglich zu machen. Vor allem nach individuellen Fortbildungen sind die Multiplikation gewonnener Erkenntnisse und die Weitergabe von Fortbildungsmaterial erforderlich, um Synergieeffekte und den größtmöglichen Nutzen aus Fortbildungsmaßnahmen zu erzielen. Kollegialer Austausch über Fortbildungsergebnisse und Rückmeldungen nach ersten Erfahrungen im eigenen Unterricht sowie gegenseitige Hospitationen sind geeignete Instrumente, die Nachhaltigkeit reflektierter Fortbildung sicherzustellen und einen permanenten Dialog über Qualitätsentwicklung in Gang zu halten, wobei nicht zuletzt jede Kommunikation über Unterricht in unterschiedlich zusammengesetzten Teams unverzichtbar ist. Dazu dienen auch gemeinsame Fortbildungen von Lehrkräften und Fachkräften außerschulischer Partner, die den Ganztagsbetrieb mit ermöglichen und deren Sicht auf Unterrichts- und Schulentwicklung die Lehrerfortbildung bereichert und bereits bereichert hat.

Neben den ausgewiesenen, von der Schule nach einer Bedarfsermittlung initiierten Fortbildungen betrachten wir Impulse aus der Lehrer- und Lehrerinnenausbildung als Gewinn für die Weiterentwicklung des Fachunterrichts, von der nahezu jede Lehrkraft profitiert und die unaufdringlich, aber keineswegs unbemerkt, in die individuelle Fortbildung als nicht versiegende Quelle der Auffrischung von Unterrichtskonzepten miteinfließt.

5. Evaluation

Die Evaluation umfasst die Evaluation der Fortbildungsveranstaltungen einerseits, z.B.

- Was könnte für den Unterricht/für die Schule nützlich sein?
- Was wollen wir umsetzen?
- Was müsste bei einer weiteren Fortbildung noch vertieft werden?
- Mit Hilfe welcher Instrumente werten wir die Fortbildung aus?
- Welche konkreten Ergebnisse sind für den Schulentwicklungsprozess unserer Schule relevant?

aber auch die Evaluation umgesetzter Maßnahmen, z.B.

- Welche Ziele konnte(n) ich/wir umsetzen?
- Was hat sich dadurch verändert? Wo gab es Schwierigkeiten bei der Umsetzung? Gründe?
- Was möchte(n) ich/wir weiterentwickeln?
- Wie gestalte(n) ich/wir meine/unsere Arbeitsplätze und meine/unsere Arbeit, damit diese Weiterentwicklung möglich ist?

sowie die Evaluation der Fortbildungsplanung, z.B.

- Waren die Beteiligungsmöglichkeiten der Kollegen und Kolleginnen bei der Festsetzung der Fortbildungsschwerpunkte ausreichend?
- Waren die Fortbildungsmaßnahmen eine Unterstützung in der Bewältigung der gestellten Aufgaben und Ziele?
- Welche Relevanz hatte die Themenwahl der Fortbildungsveranstaltungen für die Schulentwicklung?

Die Evaluation von ausgewählten Implementationen als Ergebnis von Fortbildungsmaßnahmen wird nach von Arbeitsgruppen oder dem Gesamtkollegium als angemessen erachteten Beobachtungs- und Erfahrungszeiträume von ausgebildeten Evaluationsberatern durchgeführt. Dabei werden sowohl Fragebögen und dialogorientierte Verfahren als auch kommunikative Feedbackverfahren eingesetzt. Der Rückbezug auf die im Schulprogramm verbindlich festgeschriebenen Zielsetzungen unserer schulischen Arbeit ist dabei stets das entscheidende Kontrollmoment. Die Ergebnisse der Evaluation führen unter Umständen zu einer Neubewertung oder Bestätigung der zuvor getroffenen Unterrichts- bzw. Schulentwicklungsentscheidung sowie gegebenenfalls zu einem dann erkennbaren weiteren Fortbildungsbedarf.

Stand: August 2014

