



Gesamtverband der
Lehrerinnen und Lehrer an
Beruflichen Schulen e. V.
Lothringer Straße 3-5
63450 Hanau
Tel.; 06181-252278; Fax: 06181-252287
E-Mail: GLB.Hessen@t-online.de

Stellungnahme des GLB zum Themenblock 11:

„Im Bereich der Lehrerfort- und -weiterbildung überprüfen, welche Maßnahmen zur konsequenten Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität von Unterricht und Schule etwa auf der Grundlage von verbindlichen Standards und einer ergebnisorientierten Evaluation sowie zur Verbesserung der Professionalität der Lehrertätigkeit, insbesondere im Hinblick auf diagnostische und methodische Kompetenz als Bestandteil systematischer Schulentwicklung sowie auf die Entwicklung von Zusammenarbeit, Teambildung und Austausch innerhalb der Schulen, erforderlich sind.“

aus Sicht beruflicher Schulen, mit dem Schwerpunkt Qualitätsentwicklung, mit Blick auf Unterrichtsentwicklung durch Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, der Frage des Outcomes und dessen Evaluation.

Die Fragen zum Themenblock 11 fassen wir unter Betrachtung folgender Punkt zusammen:

- Lehrerfortbildung im Wandel,
- Innovationen,
- Wirksamkeit von Fortbildung
- Herausforderung für Fortbildnerinnen und Fortbildner,
- Zuständigkeiten,
- Fortbildung obligatorisch oder deklarativ?
- Unterrichtsflucht oder Interesse?
- Ist das System lernfähig?

LEHRERFORTBILDUNG IM WANDEL

Die sich wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen an Schule und Unterricht erfordern neben einer entsprechenden Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte in der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung eine zeitnahe Qualifizierung der Lehrkräfte im Schuldienst. Durch die Notwendigkeit zur kontinuierlichen Sicherung der fachlichen, der fachdidaktischen und der pädagogisch-psychologischen Kompetenz sowie bezogen auf die Implementierung aktueller Themen und Forschungserkenntnisse und von Reformvorhaben stellen sich ständig neue Herausforderungen an Lehrkräfte, die über Fortbildungen begleitet werden müssen.

Dazu sollte die aktive Einbindung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in adressatenbezogenen, anwendungs- und handlungsorientierten, mittelfristig angelegten Formaten

sowie über den Einsatz reflexiver Instrumente wirksames Lernen ermöglichen. Insbesondere soll die Bedeutung der Reflexion im Hinblick auf die Wirksamkeit von Lernprozessen erfahren werden. (AG 5, *Bildungsgipfel*).

Aus diesen wenigen Aspekten einer Situationsanalyse ergeben sich Änderungsvorschläge zu bisherigen Fortbildungsformaten:

- **von** der überbetonten Angebotsorientierung **zu eher** nachfrageorientierten Auswahlangeboten,

Fortbildungsthemenfelder werden im allgemeinen definiert durch das Hessische Kultusministerium in Verbindung mit der Lehrkräfteakademie, orientieren sich an den vorgegebenen strategischen Zielsetzungen, sind zeitlich punktuell, schulextern in Einzelveranstaltungen organisiert und werden im allgemeinen inputorientiert angeboten. Nach einem Nachmittag, einem Tag oder nach wenigen Tagen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich selbst überlassen. Die Anwendung ihrer Erkenntnisse durch praktisches Handeln liegt im eigenen Ermessen.

- **von** der Ausrichtung der Fortbildungsangebote auf einzelne Lehrkräfte aus verschiedenen Schulen, vom Rollenverständnis des „Einzelkämpfers“ **zur** Sicht „einer Schule als pädagogischer Handlungseinheit“ (Helmut Fend) mit Anwendung und Reflexion im eigenen Unterricht und der gemeinsamen Unterrichtspraxis des Kollegiums, kooperativem Handeln im Rahmen der Umsetzung einer veränderten Lernkultur und Entwicklung der durch Eigenverantwortung getragenen Schulkultur unter Berücksichtigung regionaler wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen.

Selbstständige Schulen (hier: SBS) sind für ihre Schulentwicklungsprozesse selbst verantwortlich, analysieren ihren Fortbildungsbedarf und sollten spezifisch – ihren Entwicklungsschwerpunkten gemäß – begleitet und beraten werden.

- **von** der Zusammenstellung von Fortbildungsangeboten durch Schulaufsicht und Fortbildungsinstitutionen **zu** kooperativer, an geklärten Qualitätsstandards orientierter Planung, Durchführung und Auswertung sog. zielbezogener „schulscharfer“ Fortbildungsprogramme mit Phasen:
 - Diagnose; Ist-Analyse(über Schulprogramme, -curricula, Zielvereinbarungen, Lernortkooperationen mit wirtschaftlicher Verwaltung u. a.),
 - Planung eines schulbezogenen Fortbildungsprogramms mit vereinbarten Zielen, angestrebten Ergebnissen, Zeitstruktur und Evaluation,
 - phasenbezogenen Inputs, des Feedback zur dynamischen Gestaltung professioneller Handlungskonzepte,
 - prozessualer Erprobung im Unterricht, zur Lernprozessbegleitung der Schülerinnen und Schüler,
 - Reflexion, Feedback, Evaluation der Handlungsalternativen,
 - der Weiterentwicklung durch Planung der weiteren Entwicklungsphasen und Neufestsetzung der Ziele.

Grundsätzlich sollen sich die **Themenfelder der Fortbildungsangebote** zum einen an durch das Hessische Kultusministerium vorgegebenen strategischen Zielsetzungen orientieren, zum anderen ebenso an den Bedarfen der Lehrkräfte, die im Kontext von Schul- und Unterrichtsentwicklung und neuer Forschungserkenntnisse entstehen.

Anzustreben wäre die Entwicklung eines mit allen Akteuren (Hessisches Kultusministerium, Schulaufsicht, Lehrkräfteakademie, Studienseminare, Schulen, Hochschulen) abgestimmten Fortbildungskonzeptes, das ermöglicht:

einerseits

- die individuelle Weiterentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern, insbesondere unter fachlichen und fachdidaktischen Themenschwerpunkten (gerade mit Blick auf die ständige Weiterentwicklung in der beruflichen Bildung (s. dazu die Herausforderungen Industrie 4.0),
- die Vorbereitung auf Ausbildungs-, Beratungs- und Fortbildungstätigkeiten sowie auf schulische Leitungsaufgaben und Funktionen in der Bildungsverwaltung oder der Lehrerausbildung mit Formaten, die auf die individuelle Qualifizierung der Lehrkraft oder Führungskraft ausgerichtet sind.

andererseits

überwiegend Formate zulässt, die die Schule als pädagogische Handlungseinheit, als lernende Schule fokussieren, die Selbstständigkeit der Schule und deren Selbstverantwortung für Qualitätsentwicklung respektieren und deren Fortbildungsanliegen unterstützen.

Veränderungen lassen sich nicht allein bildungspolitisch, schulpolitisch verordnen, sie sollten durch alle, insbesondere durch die Lehrerinnen und Lehrer von der Vorstellung einer „*besseren Schule*“ getragen und prozessbezogen mitgestaltet werden können, um Nachhaltigkeit zu erreichen.

Nachhaltige Lehrerfortbildung braucht Zeit, Gelegenheiten der Anwendung, Reflexion, Nachbereitung, Kooperationen, kollegiale Kommunikation, um professionelle Handlungskompetenz weiterentwickeln zu können. Diese Voraussetzungen lassen sich nur „vor Ort“ in der Schule selbst ermöglichen.

Fortbildung sollte auf drei Ebenen verortet sein:

- Auf **zentraler** Ebene erfolgt die Schwerpunktsetzung (landesweite Ausrichtung) im Sinne des strukturierten, auf strategische Ziele ausgerichteten Fortbildungskonzepts.
- Die **regionale** Ebene berücksichtigt regional relevante Themen und Bedarfe von Schulen. Schulen benötigen regionale Ansprechpartner/innen für ihr Fortbildung.
- **Schulintern** kommen passgenau zu den formulierten Bedarfen der Schule konzipierte Angebote zum Einsatz.

Als notwendig erachtet wird die Stärkung bzw. Entwicklung einer Fortbildungskultur, die Fortbildung als selbstverständlichen Bestandteil der sich weiter entwickelnden Schule beinhaltet, mit allen darin agierenden Personen. (AG5, *Bildungsgipfel*)

Innovationen

Innovationen bedingen Wissen, Einstellungs- und Haltungsänderungen, Teamgeist u. a. Diese Ziele erfordern Lernprozesse, Entwicklungsprozesse, benötigen Zeiträume und bedürfen einer prozessbezogenen Begleitung, schulbezogen, fachgruppenbezogen, von und in Lerngemeinschaften.

Fakt: Der persönliche Nutzen von Fortbildung entscheidet über die Motivation zur Innovation!

WIRKSAMKEIT VON FORTBILDUNG

Ziel: Steigerung der Selbstwirksamkeit.

Voraussetzungen u. a.:

- Relevanz der Fortbildung für das professionelle alltägliche Handeln,
- Fortbildungscurricula, die Impulse, erfahrbare Hilfen und Unterstützung für Analyse und Lernprozessbegleitung der Schülerinnen und Schüler ermöglichen,
- Zeit für Erfahrungsaustausch der Teilnehmer, kollegiales Feedback und Auswertung für Weiterentwicklung,
- Lernen im eigenen Kontext.

Eine Grundvoraussetzung für das Wirksamwerden von Fortbildungen ist die Wertschätzung der Fortbildung auf allen Ebenen des Schulsystems: hier sind insbesondere die Schulleitungen und die Schulaufsicht von entscheidender strategischer Bedeutung sowie die generelle Haltung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Fortbildungsaktivitäten.

Forschungsergebnisse zur **Wirksamkeit von Fortbildung** finden sich u. a. in den Veröffentlichungen von Lipowski:

Lipowski, F.: Unterrichtsentwicklung durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrpersonen. In: Beiträge zur Lehrerbildung, 27(3), 2009, S. 346-360

Lipowski, F.: Lernen im Beruf – Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildung. Inklusion: Müller, F; Eichenberger, A.; Lüders, M & Mayr, J. (Hrsg.): Lehrerinnen und Lehrer lernen- Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung, Münster: Waxmann, S. 51-72

Lipowski, F.: Die Wirksamkeit von Lehrer/innenfortbildung – Berufliches Lernen von Lehrerinnen/Lehrern im Rahmen von Weiterbildungsangeboten. In: news@science – Begabtenförderung und Begabtenforschung, Heft 25, Salzburg 2010, S. 4-7

Lipowski, F.: Theoretische Perspektiven und empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfort- und Weiterbildung. In: Terhart, E.; Bennewitz, H.; Rothland, M (Hrsg.), Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf. Münster: Waxmann 2011, S. 398-417.

Lipowski unterscheidet **vier Wirkungsebenen**:

1. Reaktionen und Einschätzungen der teilnehmenden Lehrpersonen,
2. Erweiterung der Lehrerkognitionen,
3. Unterrichtspraktisches Handeln,
4. Effekte auf Schülerinnen und Schüler,

die verbunden sind mit:

- Anregungen zum vertieften Nachdenken der Lehrerinnen und Lehrer über ihre eigene Praxis,
- Irritationen zwischen Erwartungen und Überzeugungen von Lehrerinnen und Lehrern und der eigenen unterrichtlichen Praxis ,
- der Voraussetzung, an den Kognitionen und Konzepten der Lehrpersonen anzuknüpfen und Versuchen, diese weiterzuentwickeln, wobei sich die Lernbedürfnisse der Lehrpersonen an der Förderung der Schülerinnen und Schüler orientieren,

- Kombination aus Reflexions- und handlungspraktischen Erprobungsphasen,
- Feedback an die Lehrpersonen durch Trainerinnen und Trainer, Moderatorinnen und Moderatoren,
- Tatsächliche Anwendungsgelegenheiten,
- Austausch von Kolleginnen und Kollegen,
- Unterstützung durch Vorgesetzte,
- Einbindung in schulische Prozesse.

Diesen Herausforderungen zu entsprechen, ist eine

HERAUSFORDERUNG FÜR FORTBILDNERINNEN UND FORTBILDNER MIT DEM AUFTRAG:

Analysiere die Lernausgangslage von Lernenden, ermögliche, unterstütze und begleite ihr Lernen und führe sie zum Erfolg!

Der Beruf ist das Lernfeld für Lehrerinnen und Lehrer, die über ihre eigene Weiterentwicklung zu einer permanenten Weiterentwicklung des Systems beitragen müssen. Veränderungsprozesse in Schule setzen Lernprozesse voraus, die extern begleitet werden müssen (Critical Friend).

Standards für die Fortbildung wurden 2011 im Auftrag des damaligen AfL (Amt für Lehrerbildung Hessen) entwickelt und es wurden handlungsleitende Prinzipien für die Arbeit der Fortbildnerinnen und Fortbildner zusammengestellt:

- ⇒ Klären sie ihre **Rolle** und ihren Auftrag vor Beginn der Fortbildung mit der **Auftraggeberin/dem Auftraggeber**.
- ⇒ **Klären sie gemeinsam mit den Teilnehmerinnen/den Teilnehmern Rollen und Auftrag** auf der Grundlage der mit der Auftraggeberin/dem Auftraggeber vereinbarten Zielsetzungen.
- ⇒ Wählen sie ihre **Arbeitsformen** so, dass die Teilnehmerinnen/Teilnehmer gestärkt werden sowie eigene Ideen und Vorstellungen für die Weiterarbeit entwickeln können.
- ⇒ Tragen sie der **Selbstverantwortung der Teilnehmerinnen/Teilnehmer** Rechnung. Beziehen sie Teilnehmerinnen/Teilnehmer in geeigneter Weise in die Steuerung des Seminargeschehens ein.
- ⇒ Wenden sie das Prinzip des „**pädagogischen Doppeldeckers**“ an.
- ⇒ Liefern Sie einen Beitrag zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Fortbildungsbemühungen, indem sie den Aufbau **kollegialer Netzwerke** initiieren und fördern.

Zur Evaluationsunterstützung kann der folgende entworfene Selbsteinschätzungsbogen dienen:

Kompetenz: „Lehr-Lernprozesse in Fortbildungen gestalten“

(Selbsteinschätzungsbogen für Fortbildende zur Unterstützung der Wirksamkeit von Lehrerfortbildungen) (© Bauch 8/2011)

Wenn ich als Fortbildnerinnen und Fortbildner auf meine/unsere letzten Veranstaltungen zurückblicke, dann stelle ich fest: Ich kann/wir können...	
1. Konkreten Bezug zum Lernen im Unterricht herstellen.	
2. Dabei auch Probleme des Alltags bewusst einbeziehen (z. B. Umgang mit Heterogenität, träges Wissen, Motivation, Lernergebnisse ...).	
3. Stärkenorientiert vorgehen, d.h. vorhandene Kompetenzen der Teilnehmerinnen/Teilnehmer sichtbar machen und daran anknüpfen.	
4. Auch persönliche Überzeugungen („intuitive Theorien“) der Teilnehmerinnen/Teilnehmer Raum geben und diese einbeziehen.	
5. Gründe für die Veränderungen aufzeigen und erläutern.	
6. Wenn nötig, auch einen theoretischen Bezugsrahmen für kompetenzorientierten Unterricht entwickeln.	
7. Zieltransparenz in motivierender Weise herstellen, so dass die Aktivierung unterstützt wird.	
8. Den Teilnehmerinnen/Teilnehmern Mitgestaltungsmöglichkeiten (Partizipation) eröffnen und realisieren.	
9. Gelegenheiten zum kollegialen Austausch einplanen und erfolgreich nutzen.	
10. Informations- (Input-) und Arbeitsphasen adressatenbezogen gestalten.	
11. Mit -Blick auf die Unterrichtspraxis Reflexions- und Feedbackphasen adressatenbezogen realisieren	
12. Bei allen Themen mit Materialien und authentischen Produkten zeigen, worum es geht (Vorbilder, Beispiele)	
13. Den „pädagogischen Doppeldecker“ anwenden und sichtbar machen mit Blick auf den Unterricht	
14. Mit Kritik und Widerstand flexibel und (möglichst) integrativ umgehen.	

Hessen hat bereits 2010/2011 (Einführung Bildungsstandards/Entwicklung von Kerncurricula) Konzepte entwickelt, Instrumente zur Verfügung gestellt, Expertinnen und Experten ausgebildet zur:

- I. Schulentwicklungsberatung für die Begleitung vom Kern- zum Schulcurriculum,
- II. Schulentwicklungsberatung zur Begleitung in die Selbstständige Schule,
- III. Schulentwicklungsberatung nach und vor einer Schulinspektion.

Die Führungsakademie in Hessen startete mit Veranstaltungen für die Gewinnung von Führungskräften und zur Weiterqualifizierung von Führungskräften im Amt.

Die Staatlichen Schulämter verdichteten ihr Rollenverständnis auf Unterstützung im Sinne von Beratung und Fortbildung. Nach der Schulinspektion vereinbart die Schulaufsicht mit der jeweiligen Schule Zielvereinbarungen zur Qualitätsverbesserung.

Die Schulen sollten auf ihrem Weg durch Schulentwicklungsberater, Schulleitungs- und Unterrichtsberater unterstützt werden.

Hiermit waren Herausforderungen verbunden, und Aufbruchsstimmung wurde auf allen Ebenen erzeugt.

Dennoch sind folgende Punkte **kritisch zu hinterfragen**:

- War der Zeitraum zur Qualifizierung der Expertinnen und Experten hinreichend?
- Konnte den Beratungskapazitäten entsprochen werden?
- Inwieweit wurde eine zeitliche Balance zwischen den dienstlichen Verpflichtungen und der Durchführung der Beratungsaufgaben ermöglicht?
- Welche Konsequenzen wurden aus Rechenschaftsberichten, Schulinspektionen über die Zielvereinbarungen hinaus abgeleitet?
- Wie intensiv waren Innovationsbereitschaft, -wille über die Zeit wirklich?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der AG 5 *Lehrerbildung* im Rahmen des Bildungsgipfels mahnen in diesem Zusammenhang an: „... die **Qualität der Angebote** sollte fortwährend durch das Hessische Kultusministerium **überprüft** und systematisch nach einheitlichen Standards **auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert** werden. Dabei sind u. a. unterschiedliche Fortbildungsformate wie auch die Qualität der Anbieter und Kompetenzprofile für die Fortbildnerinnen und Fortbildner zu berücksichtigen.“

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in beruflichen Schulen sind - abweichend von diesen Beratungskonzepten – gewachsen über SV plus (Selbstverantwortung plus), über SBS (Selbstständige berufliche Schule) bis hin zur RSBS (Rechtlich selbstständige berufliche Schule). Um die Qualität einer Schule sicherzustellen, nachhaltig weiterzuentwickeln und wissenschaftlich abzusichern, haben sich die beruflichen Schulen für das Schweizer Modell „Q2E – Qualität durch Evaluation und Entwicklung“ entschieden, auf dessen Grundlage bedarfsgerechte schuleigene Qualitätsmanagementsysteme entstanden sind. Q2E als ein Qualitätsinstrument beruht auf einem QMS (Qualitätsmanagementsystem) mit dem Ziel, durch verbindlich festgelegte Verfahren klare Verantwortlichkeiten Qualitätserfolge zu erkennen, auszubauen sowie Qualitätsdefizite **selbst** aufzuspüren und **selbst**regelnd Verbesserungen herbeizuführen.

QMS führt zur Sicherung der Qualitätsstandards über **Selbststeuerung** zur qualitativen Weiterentwicklung in Unterricht und Schule, ganzheitlich und zielorientiert.

Durch **reflexive Lernprozesse im Kollegium** erfolgt eine Klärung des Qualitätsverständnisses der Schule, die Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes, das die Stärken weiterentwickelt und Schwächen zu Stärken führen soll.

QMS erfüllt für Schulen zwei wesentliche Funktionen:

- a) schulintern führt die Anwendung der Verfahren und Instrumente des QMS zu ganzheitlichen zielführenden Schulentwicklungsschwerpunkten (Entwicklungsfunktionen) und
- b) schulextern kann die Schule nachweisen, wie sie arbeitet, welche Qualität sie erbringt und damit ihren Beitrag dazu dokumentieren, wie die Schülerinnen und Schüler ihre (beruflichen) Kompetenzen entwickeln (Rechenschaftsfunktion).

Die diagnostischen Daten des internen QMS könnten (können) von dem externen Evaluationsinstrument „Schulinspektion“ mit genutzt werden, führen zu Synergieeffekten und ließen eine derartige Schulinspektion überflüssig werden.

Derart gravierende Veränderungen in und von Schule bedingen die Begleitung aller am Prozess Beteiligten durch entsprechende Fortbildung.

Dieser Begleitprozess benötigt Zeit, Vertrauen, Geduld und darüber hinaus verständnisvolles Mitwirken der Betriebe im Netzwerk der beruflichen Bildung.

In einem solchen Prozess verstehen sich Schulen, Betriebe und Bildungsträger als eine Gemeinschaft, die ein gemeinsames Ziel, nämlich das des lebenslangen Lernens, erschaffen und im Netzwerk verfolgen wollen.

ZUSTÄNDIGKEITEN

Systemische Veränderungen, wenn sie denn als solche gewollt sind, führen zu Unstimmigkeiten im bestehenden System. **Wandel** erfordert auch Funktion und **Rolle** aller - insbesondere der staatlichen Schulaufsicht - **neu zu definieren und zu bewerten**. Das Nebeneinander von veränderten Entscheidungskompetenzen und bisherigen Entscheidungsstrukturen führt zu Spannungsfeldern und Reibungsverlusten, die vermieden werden sollten.

Gesetze, Erlasse und Verordnungen sollten dynamisch sein und schnellstmöglich an neue Bedingungen angepasst werden.

FORTBILDUNG – OBLIGATORISCH ODER DEKLARATIV?

„Die Lehrerfortbildung setzt berufsbegleitend bei Aufnahme des Dienstes ein und währt bis zur Beendigung der Diensttätigkeit. Alle Lehrkräfte sind zur Fortbildung verpflichtet.“ (Hessisches Lehrerbildungsgesetz, § 3 Abs.2):



... Und müssen keinen Nachweis erbringen!?

... Wann ist die Verpflichtung erfüllt?

Wenn das Fortbildungsangebot sinnvoll ist und sich nutzbringend für das eigene professionelle Handeln erweist, sind Freiwilligkeit oder Pflicht keine Entscheidungsalternativen.

Fortbildungen, die an den Entwicklungsbedarfen der Schule wie an den Wünschen der Lehrerinnen und Lehrer orientiert sind, tragen zur Entwicklung von Schule als lernerder Organisation und pädagogischer Handlungseinheit bei.

Verpflichtungen widersprechen dem Vertrauen, sich freiwillig der Situation zu stellen. Freiwilligkeit wird durch Interesse begründet und führt eher zu Engagement und Selbstwirksamkeit.

„Statt Verpflichtung besser Vereinbarung“ (Rolf Hanisch). Mitwirkung an Schulentwicklung führt u. a. zu dem Ziel, leitbildbezogene persönliche Weiterentwicklungsprozesse, Lernprozesse auszulösen, um Arbeitszufriedenheit zu erhalten. Der Nachweis von Fortbildungsteilnahme wird im Qualifizierungsportfolio durch Thematik, Inhalt und Zeitumfang dokumentiert und ist Bestandteil von Mitarbeitergesprächen (Hessisches Lehrerbildungsgesetz, § 66 Abs. 2). Daneben haben alle Lehrkräfte „im Rahmen der Jahresgespräche das Recht auf Laufbahnberatung als Grundlage einer gezielten Förderung von Entwicklungsschwerpunkten“ (Hessisches Lehrerbildungsgesetz, § 66 Abs.5).

UNTERRICHTSFLUCHT ODER INTERESSE?

Fortbildungsveranstaltungen:

- das sind Inseln der Erholung vom stressigen Arbeitsalltag?! oder: angenehme Pause?! oder: „rausgerissen“ aus den dienstlichen Verpflichtungen, deren Erfüllung gerade während der Fortbildungszeit Priorität haben? (Kommentare von Lehrerinnen und Lehrern)

Nach § 66 Abs. 4 HLbG soll Fortbildung in der Regel in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. Nur in besonderen Fällen ist eine Dienstbefreiung möglich, wenn dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen.

Wo sind die Dilemmata der Lehrkräfte?

In der Praxis werden Fortbildungsveranstaltungen häufig während der Unterrichtszeit angeboten. Das ist weder im Interesse der Lehrkräfte, die solche Fortbildungsveranstaltungen besuchen möchten, aber auch ihre parallele Unterrichtsverpflichtung erfüllen wollen, noch im Interesse der Schülerinnen und Schüler, die von Unterrichtsausfall betroffen sind. Lehrkräfte sehen sich vor die Alternative gestellt, entweder auf eine Teilnahme an der Fortbildung zu verzichten oder ihren Unterricht vertreten zu lassen.

Dieses Problem (sollte es so gesehen werden) könnte lösbar sein. Brisanter ist jedoch die Frage, die Finanzierung einer Lösung zuzuführen:

„Alles, was nichts kostet, ist nicht wertvoll“!?

Institutionen der Lehrerbildung – phasenübergreifend kooperativ?

„An der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte wirken die **Universitäten** durch eigenständige fachliche Angebote und durch Einrichtung von Teilzeitstudiengängen, Öffnung universitärer Veranstaltungen u. ä. mit.“ (HLbG, § 4 Abs. 1). Die Hessische **Lehrkräfteakademie** – zuständig für die Ausbildung der Studienreferendarinnen und Studienreferendare im Vorbereitungsdienst und für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals der Studienseminare - führt auch Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte durch, wie Qualifizierung für Beratungs-, Fortbildungstätigkeit, für besondere Vorhaben des Landes und Schulentwicklung (HLbG, § 4 Abs. 2). Die **Studienseminare** unterstützen neben anderen Trägereinrichtungen durch ihre Veranstaltungen auch das berufsbegleitende Lernen der Lehrkräfte (HLbG, § 4 Abs. 3). Die **Schulen** beschließen über schuleigene Fortbildungspläne und schließen mit ihren Lehrerinnen und Lehrern Zielvereinbarungen über die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder die Schwerpunktsetzung für Fortbildung ab (HLbG, § 66).

„Das Hessische Kultusministerium kann Maßnahmen zur ... Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern anbieten.“ (HLbG, § 4 Abs. 6).

„Die Arbeit in den verschiedenen Phasen der Lehrerbildung ist eng aufeinander bezogen. Die Trägereinrichtungen der Lehrerbildung wirken nachhaltig als Partner zusammen und organisieren die Zusammenarbeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten.“ (HLbG, § 6 Kooperationen)

Theorie ist Wunsch, die Wirklichkeit sollte sich entwickeln mit dem Ziel klarer Zuständigkeiten, Strukturen und kompetenzorientierten Zusammenwirkens von Universitäten und Studienseminaren mit und in ihren Ausbildungsschulen.

Studienseminare mit der Gelenkfunktion zwischen Hochschulen und **Schulen** durch Ausbildung der Studienreferendare sowie der Kenntnis der Schule als abgeordnete Lehrkraft könnten und sollten Schulen in der Unterrichtsentwicklung beratend unterstützen, Personalentwicklung durch Fortbildung (kollegiale Hospitation, Lerngemeinschaften, Beratung von Fachgruppen/Fachkonferenzen fachdidaktisch) ermöglichen.

Daneben ist die **Fortbildung von Mentorinnen und Mentoren** in die Ausbildung der Studienreferendarinnen und Studienreferendare integriert durch gemeinsame Hospitationen, Beratungen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV), Unterrichtsreflexionen und Besprechungen nach Qualitätskriterien für Unterricht und Schule im Sinne von Ermöglichung des Lernens und Lernprozessbegleitung, sowohl der Schülerinnen und Schüler als auch der LiV, aber auch der Mentorinnen und Mentoren

Die Türen der Studienseminare sind offen für Teilnahme an Modulveranstaltungen, pädagogischen Tagen, Mentorentagen, speziellen Thementagen und anderem. Hier bietet sich auch die Gelegenheit der gemeinsamen pädagogischen Gestaltung durch Input und Workshops, phasenübergreifend unter Beteiligung der Hochschule, des Studienseminars und der Schule. Ebenso bietet sich die Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen der Ausbildungsschulen zu Gesprächen zwischen Hochschule und Studienseminar an, mit dem Ziel der Abstimmung von kompetenzorientiert formulierten Modulen der Universität mit den von der Thematik übereinstimmenden Modulen im Vorbereitungsdienst. Abstimmungs-, Koordinationsgespräche sind gemeinsame phasenübergreifende Fortbildungsveranstaltungen und damit Fortbildungsgelegenheiten, für die Zusatzkosten entfallen.

Die Unterstützung dieser Gedanken (teilweise bereits Praktiken – unverbindlich und personenabhängig) werden zum Auftrag an das Hessische Kultusministerium in Verbindung mit der Lehrkräfteakademie durch das Arbeitsergebnis der AG 5 *Bildungsgipfel*:

„Die Kernaufgabe der Studienseminare liegt in der Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Zum Austausch der Expertisen im Rahmen der drei Phasen der Lehrerbildung, zur Nutzung von Synergieeffekten, zur Schaffung und Ermöglichung sinnvoller Kooperationsmodelle und der Gestaltungen eines erfolgreichen Übergangs zwischen den drei Phasen soll jedoch die phasenübergreifende Zusammenarbeit durch Abbau organisatorischer und institutioneller Hürden gestärkt werden, um eine „*Lehrerbildung aus einem Guss*“ zu ermöglichen.“

IST DAS SYSTEM LERNFÄHIG?

Die zunehmende Verantwortung selbstständiger Schulen als pädagogischer Handlungseinheit für die Bildungsprozesse von Schülerinnen und Schülern bedingt eine entsprechende Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern, ausgerichtet auf die kontinu-

ierliche Sicherung der fachlichen, fachdidaktischen, pädagogisch-psychologischen Kompetenzen unter Beachtung und Implementierung aktueller Forschungserkenntnisse.

Die Unterstützung dieses lebenslangen Weiterentwicklungsprozesses von Lehrerinnen und Lehrern, von Schule insgesamt liegt in der bildungspolitischen Verantwortung von Bund und Ländern. Damit ist das Bildungssystem als Ganzes gefordert. Alle Akteure sollten Voraussetzungen schaffen, die es ermöglichen, Strukturen so zu gestalten, dass sie den jeweiligen Anforderungen entsprechen können unter den Grundsätzen:

- bottom-up statt top-down.
- Leadership for Learning auf allen Systemebenen.
- Learning Community aller Akteure.

**Es ist leichter, einem vorgegeben Weg zu folgen,
als einen neuen einzuschlagen.**

aber

**Nur gemeinsames Denken und Handeln
in gemeinsamer Verantwortung im System
hilft dem Ganzen zum Erfolg.**

Der  fordert das Hessische Kultusministerium auf:

- Die institutionellen, personellen und sächlichen Voraussetzungen zu schaffen, die für eine effiziente und vorausschauende Lehrerfortbildung notwendig sind.
- Nachfrageorientierte Formate zu nutzen, um Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer von selbstständigen und eigenverantwortlichen Schulen aus zu denken und so zu gestalten, dass einerseits die normativen Vorgaben (Schulgesetze, Erlasse, Verordnungen, Referenzrahmen etc.) sowie die Ansprüche schulisch-bildungspolitischer Schwerpunkte (z. B. Inklusion) beinhaltet sind, dass sie andererseits so angelegt sind, dass die nachfragenden Schulen in Kommunikation mit den Fortbildungseinrichtungen ein für sie „schulscharfes“ Fortbildungsprogramm planen und vertreten können und durch Beratung, Begleitung (Coaching) Unterstützung für ihren Qualitätsentwicklungsprozess erhalten.
- Ein Zusammenwirken der an der Lehrerbildung beteiligten Institutionen (Universitäten, Studienseminare, Schulen, Fort- und Weiterbildungsinstitute) und der Schulaufsicht bis hin zum HKM herbeizuführen (bottom up statt top down).
- Die betriebspraktische Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern beruflicher Schulen verstärkt zu fördern, um so die Aktualisierung beruflicher Kenntnisse zu erreichen, wodurch gleichzeitig ein Beitrag zur Verbesserung der Lernortkooperation (berufliche Schule / Betrieb) geleistet wird.
- Fortbildung zu arrangieren, die es Lehrerinnen und Lehrer ermöglicht, sich den Herausforderungen 4.0 stellen zu können.
- Die Lehrerinnen und Lehrer in einem angemessenen Umfang für ihre Fort- und Weiterbildung als Teil ihrer dienstlichen Aufgaben freizustellen bzw. Fortbildungsangebote für die unterrichtsfreie Zeit vorzusehen.
- Fortbildung als Berufsaufgabe der Lehrerinnen und Lehrer zu sehen und so zu organisieren, dass Fortbildung nicht zu einer grundsätzlichen Belastung des Lehrerberufes führt.