

Fortbildungskonzept

am

Gymnasium Neue Sandkaul

Inhaltsverzeichnis

- 1 Vorwort
- 2 Rechtliche Vorgaben
 - 2.1 Landesbeamtengesetz
 - 2.2 Schulgesetz
 - 2.3 Laufbahnverordnung
 - 2.4 Allgemeine Dienstordnung
 - 2.5 Runderlass
 - 2.6 Qualitätssicherung
 - 2.7 Fortbildungsetat
- 3 Systemische Verankerung der Fortbildungen
- 4 Fortbildungsprozess – Planung und Durchführung
- 5 Zuständigkeiten (Evaluation und Ausblick)

1 Vorwort

Das **Gymnasium Neue Sandkaul** ist eine Schule im Aufbau, die im Schuljahr 2018/19 gegründet wurde. Wie alle Konzepte der Schule, ist auch das vorliegende Fortbildungskonzept eine Momentaufnahme eines Prozesses, der kontinuierlich weiterentwickelt, evaluiert und optimiert wird.

Das Fortbildungskonzept des Gymnasiums Neue Sandkaul wurde angelehnt an die Vorlage der systematischen Fortbildungsplanung „Fortbildung kompetent planen und steuern“¹ und orientiert sich an dessen Stufen (vgl. Abb. 1).

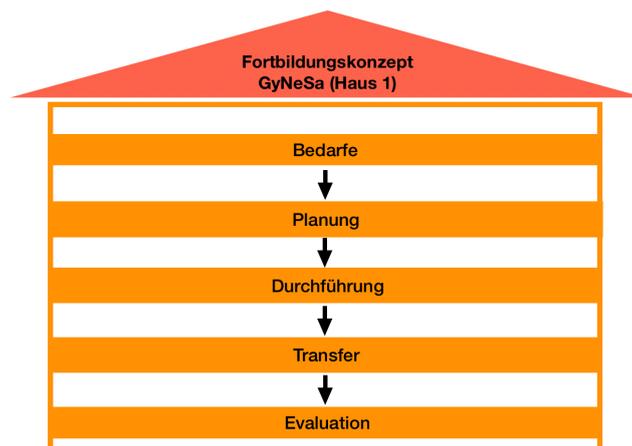


Abb. 1 Fortbildungskonzept GyNeSa (Haus 1)

Unser Ziel ist es, die Professionalisierung der Lehrkräfte bei der Erweiterung ihrer fachlichen, didaktischen, methodischen und erzieherischen Kompetenzen zu unterstützen und diese in ständiger Rückkopplung und Weiterentwicklung des Schulprogramms zu betrachten. Trotz der geringen Ressourcen – sowohl personell als auch zeitlich – ist es für unsere Schule im Aufbau besonders wichtig, allen Lehrer*innen erforderliche Fortbildungen zu ermöglichen und damit eine langfristige Qualitätssicherung der schulischen Arbeit zu sichern.

Das hier vorliegende Konzept wurde von der Schulleitung und der Fortbildungsbeauftragten entwickelt.

2 Rechtliche Vorgaben

Das Fortbildungskonzept richtet sich nach den rechtlichen Vorgaben des Schulministeriums NRW, dem Schulgesetz (vgl. SchulG), dem Grundlagenerlass (vgl. BASS 20-22, Nr. 8), der Fortbildungsplanung als fester Bestandteil der Schulprogrammarbeit (vgl. BASS 14-23, Nr. 1), dem Budgetierungserlass (vgl. BASS 20-22, Nr. 50.1) sowie den Bedürfnissen der Schule bezüglich ihrer Profilbildung bzw. ihres Schulprogramms. Den Schulen wird von der Bezirksregierung über den Schulträger zur Finanzierung der Fortbildungsaktivitäten laut Rderl.v.06.05.04., BASS 20-22 ein Fortbildungsbudget, dessen Höhe jährlich neu festgelegt wird, zugewiesen. Das Fortbildungsbudget bewirtschaftet die Schulleitung (§ 59 Abs. 7 SchulG). Dabei werden sowohl schulinterne, schulexterne als auch onlinegeführte Fortbildungen ermöglicht.

¹ vgl. J. Oefner, R. Grüne-Rosenbohm, H. Scherello: Fortbildung kompetent planen und steuern. Quelle: <https://www.schulentwicklung.nrw.de/materialdatenbank/material/view/4997>.

2.1 Landesbeamtengesetz

Der Dienstherr fördert und entwickelt die Eignung, Leistung und Befähigung der Beamt*innen auf der Grundlage von Personalentwicklungskonzepten. Beamt*innen sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und fortzuentwickeln und insbesondere an Fortbildungen im dienstlichen Interesse teilzunehmen. Die dienstvorgesetzte Stelle ist verpflichtet, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen und dies regelmäßig fortzuentwickeln.²

2.2 Schulgesetz³

Das Schulgesetz für Nordrhein-Westfalen vom 15.02.2005 (SchulG NRW, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 23.02.2022) bildet die gesetzliche Grundlage speziell für die Fortbildung der Lehrer*innen des Landes.

Im Schulgesetz NRW sind bzgl. der Fortbildungen folgende Aspekte verankert:

- Lehrer*innen sollen das Schulleben mitgestalten, bei der Organisation der Schule und an der Fortentwicklung der Qualität schulischer Arbeit aktiv mitwirken (vgl. § 57 Abs. 2).
- Zur Erhaltung und weiteren Entwicklung der eigenen Fähigkeiten verpflichten sich Lehrer*innen, ihre eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten selbst fortzubilden und an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen auch in der unterrichtsfreien Zeit teilzunehmen.
- Es soll vermieden werden, dass Unterrichtsinhalte während der Abwesenheit einer sich fortbildenden Lehrkraft verpasst werden. Daher setzt die Genehmigung von Fortbildungen, die während der Unterrichtszeit stattfinden, voraus, dass eine Vertretung gesichert ist oder der Unterricht vorgezogen oder nachgeholt wird (vgl. § 57 Abs. 3).
- Über die Angelegenheit der Fortbildung entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter im Rahmen der von der Lehrerkonferenz beschlossenen Grundsätze, die auf die Fortbildung hinwirken (vgl. § 59 Abs. 5). Darüber hinaus wählt die Schulleitung eine Fortbildungsbeauftragte/ einen Fortbildungsbeauftragten aus.
- Auf Vorschlag der Schulleitung entscheidet die Lehrerkonferenz über die Grundsätze der Lehrerfortbildung (vgl. § 68 Abs. 3).

2.3 Laufbahnverordnung

Die Laufbahnverordnung (LVO) besagt, dass „die Beamten verpflichtet [sind], sich fortzubilden, damit sie über die Anforderungen ihrer Laufbahn unterrichtet bleiben und auch steigenden Anforderungen gewachsen sind.“ (§48 Abs.1).

2.4 Allgemeine Dienstordnung

In der allgemeinen Dienstordnung (ADO, BASS 21-02 Nr. 4) ist bestimmt, dass die Ferienzeit, die Urlaubsanspruch übersteigt, auch der Fort- und Weiterbildung dienen soll.

² Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung) Normgeber: Nordrhein-Westfalen. Quelle: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=62820161004091233148.

³ Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen. Quelle: <https://www.schulministerium.nrw/schulgesetz-fuer-das-land-nordrhein-westfalen>.

2.5 Runderlass vom 27.04.2004

Zur Durchführung der Lehrer*innenfortbildung und -weiterbildung erging der RdErl.d.MSJK vom 27.04.2004 (BASS 20-22 Nr. 8), der die Strukturen und Inhalte der Lehrer*innenfortbildung und -weiterbildung bestimmt. Er regelt die Formen der Lehrer*innenfortbildung und die Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung (Weiterbildung). Er ist von grundsätzlicher Bedeutung für die Fortbildungsplanung des Gymnasiums Neue Sandkaul. In Ziff. 1.1 dieses RdErl. wird ausgeführt, dass „Fortbildung, insbesondere Qualität schulischer Arbeit und Weiterbildung der Einzelschule als System dient, vorrangig schulintern und arbeitsplatzbezogen“ auszurichten ist. Sie kann auch die Weiterentwicklung pädagogischer und fachlicher Kenntnisse zum Ziel haben (Abs. 1) und findet auch in der unterrichtsfreien Zeit statt (Abs. 3). Die Fortbildungsplanung ist Teil des Schulprogramms.

2.6 Qualitätssicherung⁴

Im Qualitätstableau für die Qualitätsanalyse an Schulen in Nordrhein-Westfalen findet sich folgender Passus:

Fortbildung und Fortbildungsplanung

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

2.7 Fortbildungsetat

Zur Finanzierung der Fortbildungsmaßnahmen erhalten die Schulen von der Bezirksregierung über den Schulträger ein Fortbildungsbudget zugewiesen, dessen Höhe jährlich neu zugewiesen wird (RdErl. v.06.05.04, BASS 20-22). Die Schulleitung bewirtschaftet die zugewiesenen Mittel (vgl. § 59 Abs. 7 SchulG). Es können grundsätzlich nur solche Fortbildungsprojekte der Schule finanziert werden, die durch die Fortbildungsplanung gedeckt sind.

Sofern ausreichend Mittel im Fortbildungsbudget zur Verfügung stehen, können die folgenden Kosten ganz oder teilweise übernommen werden:

1. Schulinterne Maßnahmen für das Kollegium oder Teilkollegium
 - Fortbildungen durch weitere Träger
 - Fortbildungen durch staatliche Moderator*innen
2. Schulexterne Maßnahmen für einzelne Lehrer*innenfortbildungen durch weitere Träger

Die Erstattung der Fortbildungskosten an die Moderator*innen und Teilnehmer*innen erfolgt durch die Schulleitung bzw. die Fortbildungsbeauftragten.

⁴ Qualitätstableau NRW. Quelle: <https://www.schulministerium.nrw/dokument/qualitaetstableau-nrw-kompaktversion>.

3. Systemische Verankerung der Fortbildungen⁵

Das Fortbildungskonzept als wesentliches Element der Schulentwicklungsplanung steht in kontinuierlicher Rückkopplung zur Gesamtentwicklung der Schule und sollte als Bindeglied zwischen den rechtlichen Anforderungen und den Ansprüchen der Schule bei ihrer Profilbildung dienen bzw. das Schulprogramm unterstützen. Dieses Ziel soll vor allem die Fortbildungsinteressen der einzelnen Lehrkräfte, Fachgruppen und die Fortbildungsnotwendigkeiten der Schule als System vereinen (Abb. 2)

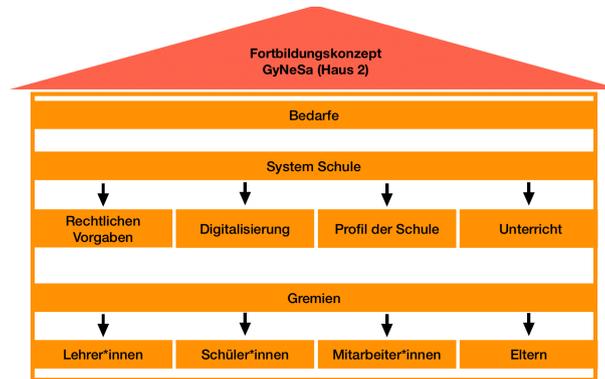


Abb. 2 Fortbildungskonzept GyNeSa (Haus 2)

Aufgrund der besonderen Situation der Schule ist seit der Gründung eine pragmatische Lösung gefragt, so wurden bei der Bedarfsanalyse beide Bereiche – *System Schule* und *Gremien* – gleichzeitig im Blick genommen, priorisiert, durchgeführt, transferiert und teils evaluiert. Auch die Bedarfe, die in der Zukunft nötig sein werden, wurden schon mitberücksichtigt.

Das Fortbildungskonzept des GyNeSa begreift sich als systemisches Ganzes und schließt daher neben den Lehrer*innen auch die Schüler*innen, Mitarbeiter*innen und Eltern in die Fortbildungsplanung mit ein (siehe Abb. 3).

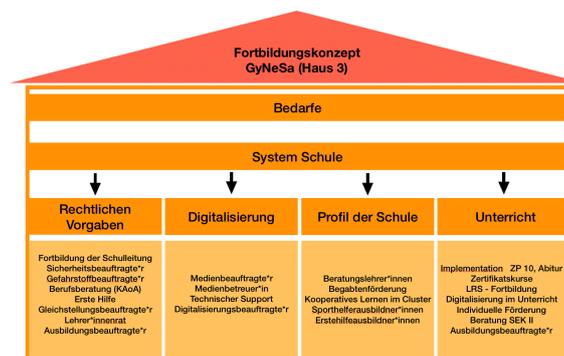


Abb. 3 Fortbildungskonzept GyNeSa (Haus 3)

Dieses Konzept wurde systemisch entwickelt und die Bedarfsanalyse aller schulischen Gremien (Lehrer*innen, Schüler*innen, Mitarbeiter*innen und Eltern) berücksichtigt, wobei der Schwerpunkt bei den Bedarfen der Lehrkräfte liegt.

Die Fortbildung von Lehrkräften ist wichtig für die dauerhafte Stärkung der Leistungsfähigkeit von Schulen und dient dazu, Lehrer*innen eine Erweiterung ihrer fachlichen, didaktischen und erzieherischen Kompetenz zu ermöglichen und die Unterrichtsentwicklung zu fördern. Somit ist ein vorrangiges

⁵ vgl. J. Oefner, R. Grüne-Rosenbohm, H. Scherello: Fortbildung kompetent planen und steuern. <https://www.schulentwicklung.nrw.de/materialdatenbank/material/view/4997>.

Ziel von Fortbildung die Professionalisierung der Lehrkräfte und ihre Unterstützung für die sich ständig ändernden Anforderungen schulischer Arbeit (Abb. 4).

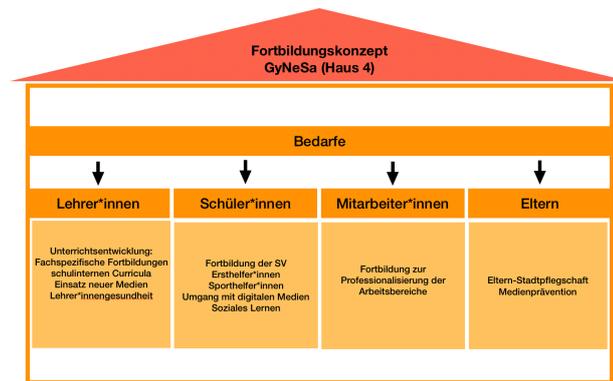


Abb. 4 Fortbildungskonzept GyNeSa (Haus 4)

Die Lehrerfortbildungen werden für drei Zielgruppen ausgewiesen:

- Das ganze Lehrerkollegium:
Fortbildungen werden von der Fortbildungsbeauftragten organisiert, welche aus den Fortbildungskatalogen der Bezirksregierungen und Kompetenzteams sowie weiteren Trägern entsprechend den Vereinbarungen des Fortbildungsplans konkrete Fortbildungsangebote zusammenstellt und in Rücksprache mit dem Lehrer*innenkollegium auswählt (z. B. Lehrer*innengesundheit, digitale Medien, etc.).
- Einzelne Fachgruppen:
Fachgruppenmitglieder bilden sich fachspezifisch fort und nehmen an den Fortbildungen zur Standardsicherung (ZP 10, VERA, Implementationsveranstaltungen zum Abitur, etc.) teil.
- Einzelne Kolleg*innen:
Fortbildungen werden in Absprache mit der Fortbildungsbeauftragten bzw. der Schulleitung selbst organisiert.

4. Fortbildungsprozess – Planung und Durchführung



Abb. 5 Fortbildungskonzept GyNeSa (Haus 5)

5. Zuständigkeiten (Evaluation und Ausblick)

Um die Ergebnisse der Fortbildungen wirksam und nachhaltig in der Schule zu verankern, werden die Informationen anschließend an die Gremien und die Fachgruppen weitergegeben, bewertet, dokumentiert und anschließend implementiert, das bedeutet konkret, das Lehrkräfte, die an

Einzelmaßnahmen teilgenommen haben, einen Kurzbericht in der Fachschaftsgruppe oder eventuell in einer Dienstbesprechung geben und bei Bedarf das Material aus der Fortbildung zur Verfügung stellen.

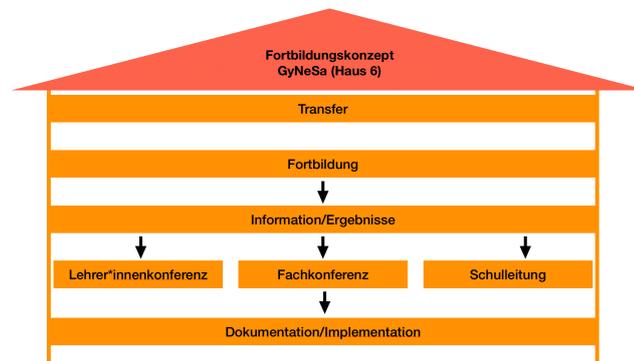


Abb. 6 Fortbildungskonzept GyNeSa (Haus 6)

Nach der Teilnahme einer schulexternen Fortbildungsveranstaltung füllen die betreffenden Kolleg*innen einen Dokumentationsbogen aus (siehe Anlage).

Fortbildungsdokumentation

Name:	
-------	--

Fortbildungsinformationen	
Ziel der Fortbildung: (z. B. Unterrichtsentwicklungsthemen, Schulentwicklungsthemen,...)	
Thema der Fortbildung:	
Ort:	
Zeit:	

Genehmigt durch:	
am:	

Rückmeldung			
	Bericht an:		am:
	Schulleitung		
	Fachkonferenz		
	Lehrer*innenkonferenz		
	Schüler*innenvertretung		
	Schulpflegschaft		
	Schulkonferenz		
	Arbeitsgruppe:		
	Arbeitsgruppe:		

Dokumentation: (z. B. in Teams, Protokoll der Gremien, Fachgruppen, AGs,...)