

## **Fortbildungskonzept der Hein- Moeller- Schule**

### **1. Bedeutung der Fortbildung**

**1.1 Fortbildung unterstützt und begleitet lebenslanges Lernen**

**1.2 Fortbildung ist Pflicht**

**1.3 Fortbildung unterstützt die Umsetzung des Schulprogramms**

**1.4 Fortbildung ist Wandel**

### **2. Fortbildungsgrundsätze**

### **3. Organisation von Fortbildung**

**3.1 Allgemeines**

**3.2 Interne Fortbildung**

**3.3 Externe Fortbildung**

### **4. Finanzierung**

## **Fortbildungskonzept der Hein- Moeller- Schule**

### **1. Bedeutung der Fortbildung**

#### **1.1 Fortbildung unterstützt und begleitet lebenslanges Lernen**

Die technisch anspruchsvolle und stetig veränderte Arbeitswelt macht kontinuierliche Fortbildung für alle Kollegen/-innen erforderlich.

#### **1.2 Fortbildung ist Pflicht**

Nach dem Berliner Schulgesetz ist jede Kollegin und jeder Kollege aufgefordert, sich regelmäßig fortzubilden, um den Unterricht in fachlicher, didaktischer und methodischer Hinsicht zeitgemäß planen und durchführen zu können.

Das neue Berliner Schulgesetz gibt den rechtlichen Rahmen vor:

##### § 67 Abs.6

Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich regelmäßig insbesondere in der unterrichtsfreien Zeit fortzubilden. Gegenstand der Fortbildung sind auch die für die Selbstgestaltung und Eigenverantwortung der Schule erforderliche Kompetenzen. Die schulinterne Fortbildung hat dabei Vorrang. Die Fortbildung wird durch entsprechende Angebote der Schulbehörden ergänzt.

##### § 69 Abs.5

Die Schulleiterin oder der Schulleiter wirkt auf die Fortbildung der Lehrkräfte und der sonstigen schulischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin und überprüft die Einhaltung der Fortbildungsverpflichtung. Sie oder er fördert die schulische Ausbildung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter und informiert sich regelmäßig über die Qualität der Ausbildung.

#### **1.3 Fort- und Weiterbildung unterstützt die Umsetzung des Schulprogramms**

Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen orientieren sich am Schulprogramm der Schule, dem spezifischen Bildungs- und Erziehungsbedarf der Schüler oder einer spezifischen Kompetenzentwicklung der Lehrer/-innen.

Damit bekommt die Hein-Moeller-Schule die Möglichkeit, gemäß ihren Leitvorstellungen und ausgerichtet am Bedarf der Schule, spezifische Weiterentwicklungen und Profilbildungen mit Hilfe von Fortbildung gezielt voranzutreiben.

#### **1.4 Fortbildung ist Wandel**

Schule hat sich in den letzten 10 Jahren stark gewandelt. Das neue Berliner Schulgesetz gibt dabei den rechtlichen Rahmen vor und stellt vor allem die verstärkte schulische Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Schulen in den Mittelpunkt.

Die Zielsetzung der beruflichen Bildung und die damit korrespondierenden curricularen Vorgaben erfordern es, dass Unterricht sich an einer Didaktik orientiert, die Handlungsorientierung betont. Das heißt, im Unterricht werden exemplarische, berufsbezogene Lernsituationen (als vollständige Handlungen) geschaffen, die der Handelnde selbstständig oder kooperativ bewältigt. Die didaktische Neustrukturierung eröffnet für die Berufsschule Chancen, sich am Lebensraum der Schülerinnen und Schüler zu orientieren, erfordert jedoch gleichzeitig Flexibilisierung der Unterrichtsorganisation einhergehend mit Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung in unserer Schule. Die Umsetzung lernfeldstrukturierter Curricula verlangt gemeinsame Aktivitäten von Lehrergruppen sowie damit im Zusammenhang stehende Veränderungen auf schulorganisatorischer Ebene.

Lehrer/-innen müssen neben ihren bereits erlernten Kompetenzen neue erwerben. Sie müssen auch selbstgesteuertes und kooperatives Lernen gestalten können. Die Lehrerteambildung und -entwicklung wird zu einer Schlüsselaufgabe in der Organisation und Gestaltung von Unterricht in den neustrukturierten Bildungsgängen wenn der Lernprozess zunehmend auf Selbststeuerung der Auszubildenden ausgerichtet ist.

Die dargestellten Herausforderungen an Schule, Unterricht und Kollegium beschreiben nur ansatzweise den Wandel in beruflichen Schulen.

Fort- und Weiterbildungskonzepte tragen diesem Wandel Rechnung und liefern sowohl für den einzelnen Lehrer (und deren Unterricht) als auch für die Schulentwicklung neue Impulse für die Zukunft.

Gleichzeitig bieten Fortbildungen auch immer eine gute Möglichkeit, das eigene Handeln kritisch zu reflektieren.

Die Planung und Durchführung von Fortbildungsaktivitäten ist als schulentwickelnde Aufgabe zu verstehen, in der jedes Kollegiumsmitglied genau die Fortbildungen erhält, um

- sich persönlich weiterzuentwickeln,
- aktiv an der fortlaufenden Unterrichtsentwicklung teilnehmen zu können und
- sich kritisch- konstruktiv in die organisatorische Fortentwicklung der Schule bzw. des Schulstandortes einbringen zu können.

Lehrerfortbildung ist dabei nicht ausschließlich als ein Akt individueller Wahl, sondern als Teil einer systematischen Schul- und Personalentwicklung anzusehen.

Fortbildung muss ein hoher Stellenwert eingeräumt werden. Dabei kann es sowohl um fachliches Know-how als auch didaktisch-methodische Fähigkeiten gehen. Sie müssen verbindlicher gestaltet und besser planbar gemacht werden.

**Wir haben die Chance, die Entwicklung unserer Schule voranzutreiben, wenn wir immer wieder unsere Inhalte, Methoden und Formen unserer Zusammenarbeit hinterfragen und neu überdenken.**

**Fortbildung ist in diesem Prozess ein wichtiger Bestandteil, der das lebenslange Lernen begleitet und unterstützt.**

## 2. Fortbildungsgrundsätze

- Der Fortbildungsbedarf ist an den Zielen der Schule auszurichten. Beantragte Fortbildungen sind dahingehend zu überprüfen.
- Um Unterrichtsausfälle zu vermeiden, sollte Fortbildung grundsätzlich in der unterrichtsfreien Zeit erfolgen. Teilfreistellungen vom Unterricht sollen in Ausnahmefällen möglich sein, wenn entsprechende Vertretungsregelungen getroffen werden und damit Unterrichtsausfall vermieden wird.
- Die Kollegen/-innen verpflichten sich zu 6-8 Doppelstunden Fortbildung je Schuljahr.
- Ein festgelegter Fortbildungshalbtag je Schuljahr (von 14:00 – 17: 30 Uhr) soll den hohen Stellenwert von Fortbildung an der Hein- Moeller- Schule flankieren.
- Die Schulleitung unterstützt jede Fortbildungsmaßnahme, die der Schul-, Unterrichts- und Personalentwicklung der Schule dient.
  - Gewährung von Teilfreistellungen vom Unterricht
  - Organisation von Fortbildungshalbtagen
  - Unterstützung der Fach-(bereichs)leiter/-innen bei der Umsetzung der Angebote
  - Finanzielle Unterstützung von Fachfortbildungen auf Antrag
- Fortbildung muss als ein Thema in den Lernfeld-, Fachbereichs-, Abteilungs- und Gesamtkonferenzen etabliert werden, um Erfahrungen auszutauschen und Absprachen treffen zu können.
- Für Lehrer an beruflichen Schulen sind erheblich spezifischere und gründlichere Kenntnisse der Berufspraxis erforderlich. Deshalb ist zu prüfen, ob und inwieweit Berufsschullehrer eine Auffrischung der Erfahrungen aus der Arbeitswelt erforderlich ist. Hierzu bietet sich eine praxisorientierte Fortbildung in Form von Praktika in Betrieben an. Dazu sollten auch vorhandene Erfahrungen aus Betriebspraktika für Lehrer seitens der Kammern genutzt werden.
- Spezifische Weiterbildungsangebote für besondere Aufgaben in der Schule wie etwa Fachbereichsleitung, stellvertretende Schulleitung oder Schulleitung sollten angeboten werden, da ihnen bei der Schul- und Personalentwicklung eine Schlüsselrolle zukommt.
- Die durchgeführten Fortbildungen sollen mit einem Feedbackbogen evaluiert werden.
- Die Fortbildungskonzeption muss regelmäßig evaluiert werden. Es gilt zu überprüfen, welche Grundsätze der schulischen Fortbildungsplanung sich bewährt haben und durch welche Veränderungen der Fortbildungsplanungsprozess verbessert werden kann.
- Die Fortbildungsgrundsätze sollen im Schulprogramm aufgenommen werden.

### 3. Organisation von Fortbildung

Um die Fortbildungsgrundsätze gemäß Kapitel 2 umzusetzen, wird folgendes Prozedere an der Hein- Moeller- Schule eingeführt:

#### 3.1 Allgemeines

- Die Eigeninitiative der Lehrer/-innen sollte immer im Vordergrund stehen. Die Einsicht in die Notwendigkeit von Fortbildung ist Voraussetzung für jede erfolgreiche Fortbildungsinitiative. Der Erfolg organisierter Fortbildung wird entscheidend vom persönlichen Engagement der Kollegen/-innen abhängen.
- Die Fach-(bereichs-)leiter/-innen sind „der Motor der Weiterbildung“. Sie setzen motivierende Impulse, um v. a. schulinterne Fachfortbildungen vorzubereiten.
- Der Fortbildungsbeauftragte Kollege ( ... ) steht dem Kollegium als zentraler Ansprechpartner für interne und externe Fortbildungsangebote, -ideen und -anregungen zur Verfügung.
- Die Fortbildungsangebote sind allen Lehrern/-innen zugänglich. In der Poststelle Haus A Raum 108 wird ein zentrales Infobrett sowie ein DIN-A4 Ordner mit aktuellen Fortbildungsangeboten eingerichtet. Im Lehrerzimmer Haus B Raum 207 werden zudem aktuelle Fortbildungen ausgehängt. Das Infobrett in A108 wird von Kollege ( ... ) regelmäßig aktualisiert.
- Fortbildungsangebote und –anregungen werden im stärkeren Maße per E-Mail an die Kollegen/-innen weitergeleitet.
- Die jährliche Bedarfserhebung für die regionalen und interne Fortbildung wird vom Fortbildungsbeauftragten in Absprache mit den Fach-(bereichs)leiter/-innen erstellt.
- Eine Jahresauswertung (Erfassung aller Fortbildungsveranstaltungen in einer Excel-Datei) wird vom Fortbildungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit den Fach-(bereichs)leiter/-innen erstellt und am Ende des Schuljahres schulintern veröffentlicht.

#### 3.2 Interne Fortbildung

Interne Fortbildungen finden in der Schule statt und erfolgen durch Angebote der Fach-(bereichs)leiter/-innen, sowie der Multiplikatoren/ -innen der regionalen Fortbildung. (z.B. in schulübergreifenden Colloquien und Vorträgen). In der Regel werden Kollegen/-innen von Kollegen/-innen fortgebildet. Ergänzt werden kann dies durch externe Möglichkeiten (z.B. Fachfirmen, Verwaltungsakademie, Berufsgenossenschaften, Verlage, Vereine und private Träger).

- Die Fortbildungsangebote werden in den Fachbereichen bzw. Lernfeld- und Fachbereichskonferenzen diskutiert, vorstrukturiert und abgestimmt.
- Der Fortbildungskoordinator koordiniert schulinterne Fortbildungen in Zusammenarbeit mit den Fach-(bereichs)leiter/-innen (Fachbereichen) und Referenten der entsprechenden Institute und Einrichtungen (z.B. Fachfirmen, Lisum, Verwaltungs-akademie, Haus Kreisau, IBS, etc.).
- Der Fortbildungsbeauftragte stellt entsprechende Fortbildungsbescheinigungen aus und führt die Liste der durchgeführten Fortbildungen fort.

### 3.3 Externe Fortbildung

Externe Fortbildungen finden außerhalb der Schule statt und erfolgen durch Angebote von Fachfirmen, der regionalen Fortbildung ([www.fortbildung-regional.de](http://www.fortbildung-regional.de)) und anderer externer Anbietern von Fortbildungen wie z.B. Verwaltungsakademie, Berufsgenossenschaften, Verlage, Vereine und private Träger.

- Die Eigeninitiative steht hier im Vordergrund. Der Kollege/-in sucht sich die entsprechende Fortbildung aus (z.B. Hager, Elabo, regionale Fortbildung).
- Fortbildung wird bei Koll. ( ... ) beantragt. Freistellungsantrag ist nur erforderlich, wenn die Veranstaltung in der Unterrichtszeit liegt.
- Fortbildung wird in Abstimmung mit der Schulleitung und den zuständigen Abteilungsleitung genehmigt
- Koll. ( ... ) erhält Kopie der Teilnahmebescheinigung und führt die Liste der durchgeführten Fortbildungen fort.

### 4. Finanzierung

- Für Fortbildung gibt es keine Mittel aus dem Schulhaushalt. Das heißt: Jeder Teilnehmer an einer Fortbildung ist in der Regel „Selbstzahler“.
- In geringem Umfang können Honorarmittel für Fachfortbildung bei der dezentralen Fortbildungsorganisation beantragt werden.
- Finanzielle Unterstützung von Fachfortbildungen auf Antrag, wenn die Schulleitung und die Schulkonferenz zustimmen. Der Fortgebildete muss als Fortbildungsmultiplikator das Fachwissen in einer internen Fortbildung an die Kollegen weiter geben.

Stand 08.05.09