

C 1

Arbeitsmanagement

Fort- und Weiterbildungen planen – für Lehrkräfte und Fachschaften

Marlies Silkenbeumer, Moderatorin bei der vds-Bildungsakademie



© RAABE 2020

© Luis Alvarez/Digital Vision

Sie möchten für sich und ihre Fachschaft eine Fortbildung planen und fragen sich: „Womit beginne ich? Woran muss ich denken?“ Lehrerfortbildung ist ein wesentlicher Bestandteil zur Weiterentwicklung einer Schule. Insofern sollte die Fortbildungsplanung stets in enger Abstimmung mit der Schulleitung, der Steuergruppe oder anderen für Schulentwicklungsprozesse zuständige Gremien erfolgen. Zuletzt dient sie aber auch der Qualifizierung und Weiterentwicklung einzelner Personen – also Ihnen als Lehrkraft. Lesen Sie, wie Sie Ihre Interessen in Einklang mit der Schulentwicklung bringen, wie Sie mithilfe der SWOT-Analyse die Stärken und Schwächen Ihrer Fortbildungsideen auf den Punkt bringen und wie Sie nachhaltige Leistungsangebote planen.

KOMPETENZPROFIL

Zielgruppe:	Lehrkräfte, Referendare
Schlüsselbegriffe:	Fortbildung, Weiterbildung, Schulentwicklung, SWOT-Analyse, schulinterne, schulexterne Fortbildung, Evaluation, Referentensuche, Themenfindung, Terminsuche, Qualifizierung
Thematische Bereiche:	Fort- und Weiterbildung
Praxismaterialien:	Fragebogen, SWOT-Analysebogen, Evaluationsbogen

Inhaltsverzeichnis

1. Die Ausgangssituation: Wie plane ich für mich und meine Fachschaft Fort- und Weiterbildungen?	3
M 1 Fragebogen zum Fortbildungsbedarf	4
M 2 Fragebogen: SWOT-Analyse – Analyse von Stärken und Schwächen	5

2. Das richtige Format finden: schulinterne und schulexterne Fortbildungen	6
M 3 Fragebogen: Evaluation von schulinternen und schulexternen Fortbildungen	10
M 4 Checkliste: Vereinbarungen und Verfahren zur Planung von Fortbildungen	11

1. Die Ausgangssituation: Wie plane ich für mich und meine Fachschaft Fort- und Weiterbildungen?

Sie möchten für sich und ihre Fachschaft eine Fortbildung planen und fragen sich: „Womit beginne ich? Woran muss ich denken?“ Bevor Sie sich für erste Schritte entscheiden machen Sie sich Ihre Ausgangssituation bewusst:

- Ist Ihnen der Bereich Fortbildung ein grundsätzliches Anliegen oder gibt es einen konkreten Fortbildungsanlass?
- Haben Sie den Auftrag erhalten eine Fortbildung zu planen oder ist es ihr eigenes Anliegen eine Fortbildung zu initiieren?
- Geht es um ein bestimmtes Thema oder muss das Thema erst gefunden werden?
- Vertreten Sie eine Gruppe von Kolleg*innen mit diesem Anliegen oder stehen Sie (noch) allein mit dem Wunsch nach (dieser) Fortbildung?

Lehrerfortbildung im Kontext von Schulentwicklung

Die Antworten auf diese und weitere Fragen entscheiden über Ihre nächsten Schritte. Da Lehrerfortbildung nicht nur der Qualifizierung und Weiterentwicklung einzelner Personen dient, sondern ein wesentlicher Baustein zur Weiterentwicklung einer Schule ist, sollte sie sich inhaltlich an den entsprechenden Schwerpunkten der Schulentwicklung ihrer Schule orientieren. Das könnten Themenfelder wie z. B. Individuelle Förderung, Unterrichtsentwicklung, Erziehungsarbeit, Standardsicherung, Schulentwicklung und -organisation oder andere sein.

Vor diesem Hintergrund können bestimmte Themen Vorrang vor anderen bekommen. Häufig liegen auch aktuelle Vorgaben der Schulbehörde im Zusammenhang mit schulprogrammatisch vereinbarten Arbeits- und Zielplanungen vor, die vorrangig zu beachten sind. In der Regel verläuft die Fortbildungsplanung synchron zur Planung der Schulentwicklung und umgekehrt, weil sich beides aufeinander beziehen sollte. Durch Fortbildung können dann insbesondere jene Kompetenzen gestärkt werden, die zur Umsetzung der anstehenden Schulentwicklungsschritte erforderlich sind. Somit kristallisiert sich häufig mit den nächsten Schritten der Schulentwicklung der aktuell bestehende Fortbildungsbedarf heraus.

Bedarfsermittlung steht am Anfang der Planung

Insofern sollte die Fortbildungsplanung stets in enger Abstimmung mit der Schulleitung, der Steuergruppe oder anderen für Schulentwicklungsprozesse zuständige Gremien erfolgen, wenn sie systemisch eingebunden sein soll. Selbst wenn sich aus anstehenden Entwicklungsschritten Schwerpunkte für die Fortbildung ableiten lassen empfiehlt sich eine sorgfältige Ermittlung des Fortbildungsbedarfes im Detail. Je näher man mit den Themen am Bedarf der Kolleginnen und Kollegen ist desto größer wird die erwartende Akzeptanz sein, die sie für einen konstruktiven und effektiven Verlauf der Fortbildung benötigen. Mit einer transparenten Erhebung zur Entscheidungsfindung werden alle Kolleginnen und Kollegen beteiligt und bereits zu einem frühen Zeitpunkt in einen Prozess der gemeinsamen Verantwortung eingebunden. In der Praxis haben sich dazu Verfahren der gezielten Kartenabfrage eingebogen und/oder der Stärken-Schwächen-Analyse (SWOT) bewährt.

Baustein zur
Schulentwicklung

Transparente
Erhebung durchführen

Der RAABE Webshop: Schnell, übersichtlich, sicher!



Wir bieten Ihnen:



Schnelle und intuitive Produktsuche



Übersichtliches Kundenkonto



Komfortable Nutzung über
Computer, Tablet und Smartphone



Höhere Sicherheit durch
SSL-Verschlüsselung

Mehr unter: www.raabe.de