



Fortbildungskonzept der Grundschule Wiepenkathen

Vorwort

Die Grundschule ist integraler Bestandteil der Gesellschaft. Sie hat daher Pflichten, die sich vorrangig an gesellschaftlichen Veränderungen orientieren müssen. Dazu zählen zurzeit neue Aufgaben im Bereich von Förderung, Umsetzung inhaltlicher Vorgaben (Kerncurricula), Erziehung (soziales Lernen, Gewaltprävention) sowie die Anwendung effektiverer Unterrichtsmethoden.

Auch für den Beruf des Lehrers/der Lehrerin gilt, was für die gesamte Arbeitswelt zutrifft, dass nur durch anforderungsorientierte, permanente Weiterbildung die konstruktive Umsetzung der Aufgaben gesichert werden kann. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wird deutlich, warum Fortbildung für jede Lehrkraft von zentraler Bedeutung sein muss.

Im Rahmen unserer Schulprogrammarbeit wird immer zu prüfen sein, welche Kompetenzen im Kollegium zur Zielerreichung bereits vorhanden sind bzw. welche noch benötigt werden. Erforderliche Kompetenzerweiterungen sollen über die Organisation oder Inanspruchnahme geeigneter Fortbildungsmaßnahmen realisiert werden.

Die Bedeutung von Fortbildung ist vor allem darin zu sehen, über Informationen und neue Ideen von außen eine individuelle und kollegiumsbezogene Anregung, Bereicherung und Weiterentwicklung zu erfahren.

Neben externen Impulsen ist jedoch auch der schulinterne Erfahrungsaustausch als Quelle der individuellen und gruppenbezogenen Anregung und Bereicherung zu beachten.



Grundsätze der Fortbildungsplanung

Das gesamte Kollegium einer Schule ist verantwortlich für die pädagogische Weiterentwicklung. Sie ist auf breiter Front nur sichergestellt, wenn es für alle Bereiche der schulischen Arbeit "Experten" und Ansprechpartner gibt. Daher ist eine regelmäßige und zeitgerechte Abfrage des Fortbildungsbedarfs unabdingbar. Vor einer Fortbildungsplanung stehen die Festlegung der Entwicklungsziele der gesamten Schule und die Ermittlung der individuellen Lehrerwünsche. Mögliche Gründe zur Veränderung des Fortbildungsbedarfs ergeben sich aus folgenden Sichtweisen:

- **Die individuelle Sichtweise**
 - individuell wahrgenommene „Wissenslücken“
 - auftretende Probleme
 - neue Anforderungen an Lerninhalte
 - individueller Hilfe- und Unterstützungsbedarf
 - ⇒ Selbstüberprüfung
 - Welche Kompetenzen fehlen mir, z.B. bei der Realisierung meines Unterrichts, einer speziellen Thematik?
 - **Die fachspezifische Sichtweise**
 - neue Anforderungen an Lerninhalte
 - Umsetzung Kerncurricula, Fördern und Fordern
 - gruppenbezogener Hilfe- und Unterstützungsbedarf - ⇒ Gemeinsame Prüfung der Fachkonferenzmitglieder
 - Welche Kompetenzen fehlen uns aktuell in unserem Fachbereich, evtl. bei der Bearbeitung einer speziellen Thematik?
- **Die jahrgangsbezogene/teambezogene Sichtweise**
 - neue Anforderungen an Lerninhalte und schulische Situationen.
 - teambezogener Hilfe- und Unterstützungsbedarf (Umsetzung neu entwickelter Konzepte, z.B. Leseförderung, Kooperation Kiga, etc.).- ⇒ Gemeinsame Prüfung der Jahrgänge/Teams
 - Welche Kompetenzen fehlen uns aktuell in unserem Jahrgangsbereich/Team, bzgl. einer speziellen Thematik?
- **Die gesamtschulische Sichtweise**
 - gemeinsame Ziele und deren Umsetzungsmaßnahmen (z.B. Gewaltprävention, Bewegung in der Schule)
 - auftretende Probleme
 - neue Anforderungen an Lerninhalte und schulische Situationen
 - individueller und/oder gruppenbezogener Hilfe- und Unterstützungsbedarf
 - Erwartungen der Landesschulbehörde
 - Ergebnisse der Fokusevaluation- ⇒ Gemeinsame Prüfung des gesamten Kollegiums
 - Welche Kompetenzen fehlen der Schule aktuell insgesamt gesehen, evtl. auch bzgl. einer speziellen Thematik?
- **Die Schulleitungssichtweise**
 - gemeinsame Ziele und deren Umsetzungsmaßnahmen
 - neue Anforderungen an schulische Situationen
 - Erwartungen der Landesschulbehörde- ⇒ Gemeinsame Prüfung der Schulleitung
 - Welche Kompetenzen fehlen aus Sicht der Verantwortung der Schulleitung z.B. für die Qualitätsentwicklung der Schule?



Der ermittelte Fortbildungsbedarf muss anschließend von der Schulleitung/der Fortbildungsbeauftragten auf folgende Fragestellungen hin überprüft werden:

- Für welche schulischen Themenfelder werden "Experten" von außen benötigt?
- Für welche schulischen Themenfelder stehen bereits "Experten" im Kollegium zur Verfügung?

Fortbildungsplanung sollte nach Möglichkeit langfristig sein, um den Gesamtzusammenhang (Weiterentwicklung der Schule) nicht aus dem Auge zu verlieren. So ist auch das Einbeziehen anderer Institutionen (andere GS, Kindergärten, etc.) praktikabel. Da aber gelegentlich auch kurzfristige Angebote durch die regionale Lehrerfortbildung unterbreitet werden, muss im Rahmen eines Fortbildungskonzeptes der Schulleitung übertragen werden, auch solche individuellen Maßnahmen nach Möglichkeit zu genehmigen, wenn sie erkennbar im Interesse der Schule liegen.

Der/die Fortbildungsbeauftragte der Schule sorgt, ggf. in Absprache mit der Schulleitung, für die Ermittlung von Fortbildungsbedarf, nimmt diesen am Ende des Schuljahres entgegen (siehe Anlage ‚Fortbildungsplanung‘) und kümmert sich um die Realisierung (Fortbildungsmöglichkeiten, Terminierungen, Finanzierung).

Darstellung von Ergebnissen externer Fortbildung

Beim Umgang mit Fortbildungsergebnissen gilt grundsätzlich das ‚Multiplikatorenprinzip‘. Das beinhaltet die Verpflichtung des/der Fortgebildeten, Fortbildungsergebnisse an die entsprechenden Kolleginnen, Kollegiumsgruppen/interessierte Kreise oder das Gesamtkollegium in Sitzungen weiter zu geben oder ggf. Kurzprotokolle darüber anzufertigen. Ebenso muss eine Rückmeldung an den/die Fortbildungsbeauftragte erfolgen.

Nachstehende regelmäßige Einrichtungen im Schuljahr bilden die Grundlage für die Darstellung der Ergebnisse:

- festgelegter Zeitrahmen in Dienstbesprechungen
- festgelegter Zeitrahmen in Fachkonferenzen
- eine Schilf/ein pädagogischer Nachmittag

Die Fortbildungsbeauftragte sorgt dafür, dass die Fortbildungsabläufe dem Kollegium gegenüber transparent sind.

Weitergabe schulinterner Ressourcen ("Kollegen bilden Kollegen fort")

Innerhalb eines Kollegiums ist immer auch durch unterschiedliche Interessengebiete, Ausbildungsschwerpunkte oder Tätigkeitsbereiche Fachwissen vorhanden, das durch die Einrichtung eines geeigneten Forums abrufbar gemacht werden muss. Wir haben daher folgende schulinterne Maßnahmen festgelegt:



- Pädagogischer Themenbereich wird durch Kollege/Kollegenteam in Dienstbesprechungen/an pädagogischen Nachmittagen aufbereitet und vermittelt
- jährliche Unterrichtshospitation durch Kolleginnen (möglichst Co-Klassenlehrerin) nach abgestimmten Beobachtungskriterien

Umfang von Fortbildungsmaßnahmen

Der Umfang von Fortbildungsmaßnahmen, egal welcher Art, ergibt sich aus der schulprogrammatischen Formulierung von Entwicklungszielen einerseits sowie dem individuellen, eilgruppen- und gesamtkollegiumsbezogenen und schulleitungsspezifischen Bedarf.

Neben den geltenden Richtlinien (‘Schulinterne Fortbildung’/Erlass v. 18.12.1998; Fortbildungspflicht/NSchG § 50, Abs. 2) wird **mindestens eine jährliche** schulinterne Fortbildung als notwendig erachtet.

Zeitpunkte/Termine von Fortbildungsmaßnahmen

Fortbildungsmaßnahmen sollten, wenn möglich in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. Die Ausnahme bilden speziell erforderliche individuelle Fortbildungen, unter anderem die vorgegebenen Fortbildungen der NLSchB.

Für Fortbildungen mit dem gesamten Kollegium gibt es folgende Terminierungsmöglichkeiten:

- Arbeitstage am Ende der Sommerferien
- zusätzliche Nachmittagsveranstaltungen
- Wochenendtage nach Absprache

Finanzierung von Fortbildung

Das Land Niedersachsen stellt den Schulen jährlich ein Budget zur Verfügung. Die vorhandenen Mittel werden für Referenten- und sonstige Kosten im Rahmen der individuellen und kollegiumsinternen Fortbildungen genutzt.

Alle Lehrkräfte reichen die ihnen entstandenen Kosten bei der Schulleitung ein.