

Sachsen-Anhalt

Zusammenfassender Kommentar

In einem Runderlass aus 2012 wird die eigenverantwortliche Schule als professionelle Lerngemeinschaft, in der ein Zusammenwirken der Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklung impliziert ist, ausführlich beschrieben. Die Fortbildung der Lehrkräfte -- und damit deren Kompetenzentwicklung – sei die Voraussetzung für eine entsprechende Kompetenzentwicklung bei den Schülerinnen und Schülern (interessanter „pädagogischer Doppeldecker“).

Bedarfsgerechte Inhalte, anwendungsorientierte Arbeitsformen mit teilnehmeraktiven Didaktik und Methodik seien daher nötig für wirksame Qualifizierungen der Lehrkräfte. Fortbildungen seien sowohl systembezogen (in der Schule) als auch individuell zu organisieren. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Nachhaltigkeit und Wirksamkeit in der Schule. Kollegiales Lernen und Kollegiale Beratung werden als Schwerpunkte benannt.

Lehrkräfte sind gemäß Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt verpflichtet, sich regelmäßig auch (!) in ihrer unterrichtsfreien Zeit fortzubilden. Insgesamt erwecken die Rahmenvorgaben für Sachsen-Anhalt einen inhaltlich begründeten, auf die bildungspolitischen Anforderungen an die Qualitätsentwicklung in den Schulen ausgerichteten geradezu einladenden Anspruch gegenüber den Lehrkräfte, diesem durch eigene Mitwirkung an Fortbildungen zu entsprechen.

1. Stellenwert

„Allgemeines zur Lehrerfort- und Lehrerweiterbildung

Die Umsetzung der staatlichen Fortbildung und Weiterbildung für Lehrkräfte, schulische Führungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Betreuungskräfte erfolgt in Sachsen-Anhalt auf der Grundlage nachfolgend aufgeführter Regelungen:

- [Die Schule als professionelle Lerngemeinschaft](#), RdErl. des MK vom 19.11.2012
- [Staatliche Weiterbildung von Lehrkräften](#), RdErl. des MK vom 04.02.2009

Aufgrund der zunehmenden Komplexität der modernen Gesellschaft werden ständig neue Anforderungen an Schulen und deren Schulentwicklung gestellt. Kompetenzentwicklung für Schülerinnen und Schüler setzt eine solche aller am Erziehungs- und Bildungsprozess Beteiligten voraus und erfordert die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Es geht darum, die für die Berufsausübung erforderlichen Kompetenzen selbstgesteuert und anforderungsgerecht zu erweitern und dabei bildungspolitische Schwerpunkte und neue Erkenntnisse der Lern- und Unterrichtsforschung zu berücksichtigen. Vielfältige prozess- und ergebnisorientierte Fort- und Weiterbildungen, die sich durch bedarfsgerechte Inhalte und eine teilnehmeraktive Didaktik und Methodik auszeichnen, befördern solche Lernprozesse für Lehrkräfte, schulische Führungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Betreuungskräfte.

Fortbildungen sind sowohl systembezogen als auch individuell zu organisieren. Die systembezogene Fortbildung bezieht sich auf die Schule als Ganzes und deren Entwicklung. Sie legt Grundlagen für kooperative Arbeitsformen und schafft Möglichkeiten der Öffnung des Unterrichts mit dem Ziel der Unterrichtsentwicklung. Systembezogene Fortbildungen auf Schulebene sind eigenverantwortlich von einer Schule oder gemeinsam von mehreren Schulen zu planen. Im Interesse der Nachhaltigkeit und Wirksamkeit werden sie in

schulinternen Fortbildungsplänen über einen Zeitraum von zwei Schuljahren inhaltlich zusammenhängend konzipiert. Wesentliche Schwerpunkte bilden das kollegiale Lernen und die kollegiale Beratung.

Die individuelle Fortbildung zielt auf die fachliche und überfachliche Qualifizierung der oder des Einzelnen ab. ...“

(Ministerium für Bildung..., Landesportal : bildung.sachsen-anhalt.de - pädagogisches Personal – Lehrkräfte)

2. Auftrag und Bedeutung der Lehrerfortbildung

„1. Allgemeines

Die zunehmende Komplexität der modernen Gesellschaft stellt ständig neue Anforderungen an die Eigenverantwortung von Schule und erfordert die Bereitschaft aller am Erziehungs- und Bildungsprozess Beteiligten zum lebenslangen Lernen. Daraus ergibt sich für Lehrkräfte, schulische Führungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Betreuungskräfte die Verpflichtung, sich regelmäßig und insbesondere in der unterrichtsfreien Zeit fortzubilden. Eine eigenverantwortliche Schule agiert selbstständig als professionelle Lerngemeinschaft und übernimmt sowohl für den Prozess ihrer schulischen Qualitätsentwicklung als auch für deren Ergebnisse Verantwortung. Die eigenverantwortliche Schule setzt sich selbstständig Ziele im Rahmen bildungspolitischer Vorgaben. Sie legt ihre pädagogischen Grundsätze und Konzepte fest und entwickelt ein Schulprogramm, das fortgeschrieben wird. Dazu reflektiert sie ihren Entwicklungsprozess sowie ihre erzielten Ergebnisse. Die eigenverantwortliche Schule hat deshalb den Auftrag, interne Strukturen und Bedingungen für kollegiales Lernen zu schaffen, um aktiv ihre Schulentwicklung voranzutreiben. Diese impliziert das Zusammenwirken der Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklung.

Im Folgenden werden verbindliche Vorgaben und Empfehlungen zur berufsbegleitenden Fortbildung und Weiterbildung des Personals an öffentlichen allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen aufgeführt.

2. Kompetenzen professionell erweitern

2.1 Fortbildung und Weiterbildung

Für eine erfolgreiche schulische Arbeit sind Lehrkräfte hinsichtlich des Unterrichtens, Erziehens, Beurteilens, Beratens und Förderns zunehmend gefordert. Keine noch so gute Ausbildung kann das, was Lehrkräfte im Laufe ihrer beruflichen Biografie benötigen, abschließend sichern. Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler setzt eine solche bei Lehrenden voraus. Lebenslanges Lernen verlangt die für die Berufsausübung erforderlichen Kompetenzen selbststeuernd und anforderungsgerecht zu erweitern. Zur Selbststeuerung gehört, aktuelle Zielstellungen und neue Erkenntnisse der Lern- und Unterrichtsforschung zu berücksichtigen, daraus Entwicklungsziele abzuleiten, umzusetzen und deren Erreichung zu überprüfen. Fortbildung und Weiterbildung unterstützen diesen Prozess.

Anknüpfend an Erfahrungen und Bedürfnisse der Lehrkräfte, schulischen Führungskräfte, pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Betreuungskräfte sind Fortbildungen und Weiterbildungen auf konkrete fachliche und überfachliche Fragestellungen gerichtet. Es werden bedarfsgerechte Inhalte vermittelt und anwendungsorientierte Arbeitsformen angeboten. Wirksame Fortbildungen und Weiterbildungen sollen stets prozess- und ergebnisorientiert sein. Sie sind durch eine teilnehmeraktive Didaktik und Methodik geprägt und erweitern die zur Schulentwicklung benötigten Kompetenzen der Teilnehmenden.

2.1.1 Systembezogene und individuelle Fortbildung....“

(RdErL des MK vom 19.11.2012, Die Schule als professionelle Lerngemeinschaft)

3. Steuerung in institutionelle Struktur

„Auf der Grundlage von Bedarfsermittlungen werden Lehrerweiterbildungen in Form von berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengängen von den Hochschulen des Landes nach Beauftragung durch das Kultusministerium oder als Weiterbildungskurse des LISA angeboten. Diese ermöglichen es den Lehrkräften, eine Lehrbefähigung oder Unterrichtserlaubnis für ein weiteres Fach oder eine weitere Fachrichtung zu erwerben.

Das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulqualität (LISA) unterbreitet im Sinne seiner Dienstleistungs- und Servicefunktion ein umfangreiches Themenangebot rund um Schule und Unterricht auf dem [Bildungsserver Sachsen-Anhalt](http://www.bildung-lsa.de) (www.bildung-lsa.de). Angebote und Neben dem LISA unterbreiten auch andere staatliche und nichtstaatliche Institutionen und Einrichtungen Qualifizierungsangebote. Diese können unter bestimmten Voraussetzungen durch das LISA als Ergänzungsangebote oder Ersatzangebote anerkannt werden.“

(Ministerium für Bildung.., Landesportal : bildung.sachsen-anhalt.de - pädagogisches Personal – Lehrkräfte)

„2.2 Verantwortung der Beteiligten

2.2.1 Schulleitung

Die Schulleitung lenkt den Prozess der Schulentwicklung und wendet Steuerungsmethoden an, um die an der Schule vorhandenen Ressourcen zu analysieren, optimal zu nutzen und weiterzuentwickeln. Dazu gehören beispielsweise die gezielte Beobachtung, der Erfahrungsaustausch, der Dialog sowie die Einbeziehung innerschulischer und außerschulischer Wissensquellen.

Die Schulleitung hat die Aufgabe, durch das Schaffen offener Arbeits-, Lern- und Kommunikationsformen Strukturen zu etablieren, in denen kollegiales Lernen ermöglicht wird. Sie schafft geeignete Rahmenbedingungen für die Arbeit in den Jahrgangsteams, in den Fachschaften, Bildungsgangsteams sowie für die Teams zur Durchführung kollegialer Unterrichtsbesuche.

Die Schulleitung verantwortet das Erarbeiten, Umsetzen und Evaluieren eines Fortbildungsplanes und beteiligt dabei das Kollegium.

Die Schulleitung kann eine Teilnahme an systembezogener und individueller Fortbildung für das gesamte Kollegium, einen festgelegten Teilnehmerkreis oder für einzelne Lehrkräfte verpflichtend regeln.

Die Schulleitung beteiligt gemäß § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt den Schulpersonalrat.

2.2.2 Kollegium ...(siehe 4.)

2.2.3 Landesschulamt

Das Landesschulamt als aufsichtsführende und personalverantwortliche Behörde berät und unterstützt die Schulen in den Prozessen der Qualitätsentwicklung. Zur Begleitung und Beratung der Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklung der Schulen werden regelmäßig Gespräche durchgeführt, bei denen Ergebnisse aus Datenerhebungen an Schulen einbezogen werden.

Das Landesschulamt arbeitet zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung von Lehrkräften, schulischen Führungskräften, pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Betreuungskräften eng mit der Schule zusammen. Es berät sie bei der Planung, Organisation, Umsetzung und Evaluation der systembezogenen und individuellen Fortbildung und Weiterbildung.

2.2.4 LISA

Das LISA unterstützt die Schulen durch seine Bereiche:

- a) Qualitätsfeststellungen an Schulen,
- b) Schul- und Unterrichtsentwicklung,
- c) Lehrerausbildung in Staatlichen Seminaren einschließlich Lehramtsprüfungen,
- d) Lehrerfort- und Lehrerweiterbildung und die
- e) schulische Medienbildung.

Das LISA ist für die Planung, Durchführung und Evaluation der staatlichen Fortbildung und Weiterbildung zum Erwerb einer Unterrichtserlaubnis verantwortlich. Es evaluiert kontinuierlich Bedarf, Angebot und Umsetzung seiner staatlichen Fortbildung und Weiterbildung und entwickelt sie auf dieser Basis weiter. Dabei arbeitet es eng mit dem Landesschulamt, den Hochschulen des Landes, den Schulen und anderen relevanten Partnerinnen und Partnern zusammen.

Das LISA qualifiziert die fachbezogenen und überfachlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, insbesondere die Fachmoderatorinnen und Fachmoderatoren, Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer sowie die Mitglieder von Fachgruppen. Es führt systembezogene und individuelle Fortbildungen für Lehrkräfte, schulische Führungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Betreuungskräfte zu aktuellen und spezifischen Themenschwerpunkten sowie nichtuniversitäre Weiterbildungen in speziellen Fächern oder Fachrichtungen durch. Im Sinne seiner Service- und Dienstleistungsfunktion für Fortbildung und Weiterbildung hält das LISA auch Ergänzungsangebote vor.

2.2.5 Kultusministerium

Das Kultusministerium schafft Rahmenvorgaben für die Fortbildung und Weiterbildung des Personals an den Schulen, steuert Ziele und Inhalte entsprechend den bildungspolitischen Schwerpunkten und gewährleistet eine kontinuierliche Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.“

(RdErL des MK vom 19.11.2012, Die Schule als professionelle Lerngemeinschaft)

4. Fortbildungsverpflichtung

„§ 30a Fort- und Weiterbildung

(1) Die Lehrkräfte und die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen sind verpflichtet, sich regelmäßig, auch in ihrer unterrichtsfreien Zeit, fortzubilden. Die Fortbildung dient der Vertiefung, Aktualisierung und Erneuerung des für die Berufsausübung erforderlichen Wissens und Könnens. Sie umfasst alle Maßnahmen des Landes und andere als Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkannte Veranstaltungen auf landesweiter, regionaler oder schulinterner Ebene. Die durch das Kultusministerium vorzugebenden Fortbildungsschwerpunkte orientieren sich im Interesse der Entwicklung pädagogischer Innovationen an den Erfordernissen der Schulen sowie an aktuellen fachlichen, erziehungswissenschaftlichen und didaktischen Erkenntnissen. Die Schulen ermitteln Art und Umfang des Fortbildungsbedarfs unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Evaluation der Arbeit der Schule und des Schulprogramms. Ein Fortbildungspass dokumentiert die Teilnahme an der Fortbildung und die Schwerpunkte der Fortbildung.

(2) Das Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt leistet im Rahmen der Fortbildung von Lehrkräften und pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Schulen grundlegende Entwicklungsarbeit; es plant, organisiert und führt in Zusammenarbeit mit den Hochschulen des Landes zentrale und regionale Fortbildungsmaßnahmen sowie die Schulung der

Fachmoderatorinnen und Fachmoderatoren und der Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer durch.

(3) Auf regionaler Ebene sollen die Möglichkeiten der Fachmoderatorinnen und Fachmoderatoren sowie der Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer für die Fortbildung genutzt werden.

(4) Weiterbildung dient der Befähigung zur Erteilung von Unterricht in einem weiteren bisher nicht studierten Fach oder in einer nicht studierten Fachrichtung. Weiterbildung erfolgt in Form von berufsbegleitenden Kursen oder Studiengängen.“

(Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt, § 30a)

„2.2.2 Kollegium

Lehrkräfte, schulische Führungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Betreuungskräfte sind verpflichtet, sich aktiv an der Erarbeitung, Umsetzung und Evaluierung des Fortbildungsplans der Schule zu beteiligen. Sie berücksichtigen bei der Planung ihrer individuellen Fortbildung und Weiterbildung die im Fortbildungsplan ausgewiesenen Entwicklungsziele. Weitere individuelle Fortbildungsaktivitäten und gegebenenfalls auch Weiterbildungsaktivitäten der Lehrkräfte sind, sofern sie der unterrichtsfachbezogenen oder überfachlichen Entwicklung dienen, darüber hinaus erwünscht.

Lehrkräfte, schulische Führungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Betreuungskräfte sind verpflichtet, ihre kontinuierliche Professionalisierung durch ein in eigener Verantwortung zu führendes Qualifizierungsportfolio nachzuweisen. Es beinhaltet unter anderem die Dokumentation aller Aktivitäten im Rahmen der kollegialen Beratung, persönliche Beiträge zur Gestaltung des Schullebens und Schulklimas und enthält alle Nachweise besuchter Fortbildungen und Weiterbildungen und gegebenenfalls daraus resultierender Aktivitäten.

Das Qualifizierungsportfolio ist bei allen Maßnahmen der Personalentwicklung, insbesondere bei Mitarbeitergesprächen, einzubeziehen.“

(RdErl des MK vom 19.11.2012, Die Schule als professionelle Lerngemeinschaft)

5. Sonstiges/ Bemerkenswertes

(...)

Quellen: Zugriff [10.1.18]

Sachsen-Anhalt	Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt - Landesportal	https://bildung.sachsen-anhalt.de/paedagogisches-personal/lehrerbildung/lehrerfort-und-weiterbildung/
Sachsen-Anhalt	Die Schule als professionelle Lerngemeinschaft RdErl. des MK vom 19.11.2012 – 31-842/843	http://www.mk.bildung-lsa.de/bildung/er-lerngemeinschaft.pdf
Sachsen-Anhalt	Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (SchulG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22.	http://www.mk.bildung-lsa.de/bildung/ge-schulgesetz_2009.pdf

	Februar 2013	
--	--------------	--