

Die gezielte und systematische Fortbildungsplanung ist Teil der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung und Qualitätssicherung der Schulen. Mit den auf diesen Seiten vorgestellten Erläuterungen und Beispielen sollen Hilfen bei der Umsetzung der Planungsarbeit und der Realisierung von Fortbildungen gegeben werden. Durch die Veröffentlichung auf dem Lehrerfortbildungsserver und dem bewussten Verzicht auf Druckwerke wird dabei der ständigen Aktualisierung und Erweiterung durch praxisnahe Beispiele in besonderem Maße Rechnung getragen.

Themen des Maßnahmenkonzeptes zur Fortbildungsplanung sind u. a.

Neuausrichtung der Lehrkräftefortbildung in Baden-Württemberg

- Die Verwaltungsvorschrift
- Die Verwaltungsvorschrift im Kontext
- Schulbezogene Fortbildungsplanung
- Verantwortung der Schulleitung
- Pädagogische Tage
- Fortbildung für Religionslehrerinnen und -lehrer
- Ziele der Handreichung

Schulbezogene Fortbildungsplanung

- Vorüberlegungen für eine Fortbildungskonferenz
- Beispiel für den Ablauf einer Fortbildungskonferenz
- Folgemaßnahmen der Fortbildungskonferenz
- Unterstützung durch Berater
- Aufgaben des Fortbildungskoordinators

Realisierung der Fortbildungsplanung

- Anbieter von Fortbildungen (systemintern)
- Veranstaltungen anderer Anbieter
- Ansprechpartner der Schulen in jeweils erster Ebene
- Ansprechpartner der Schulen bei den jeweils zuständigen Schulaufsichtsbehörden

Fortbildungsportfolio

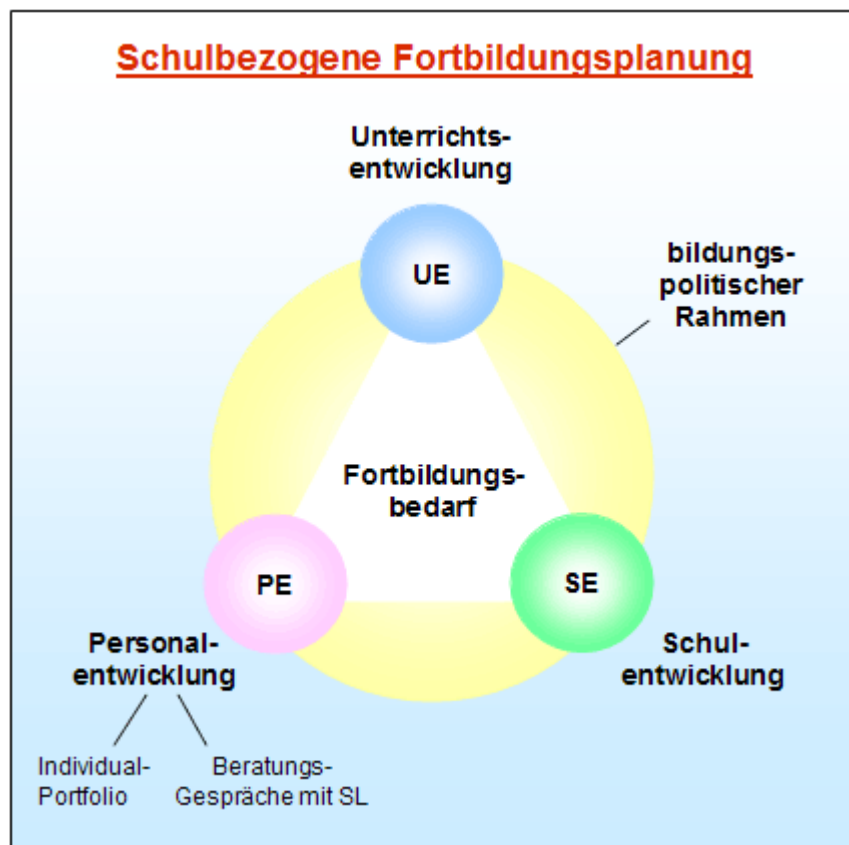
- Fortbildungsportfolio als Instrument der individuellen Fortbildungsplanung
- Fortbildungsportfolio als Instrument der Personalentwicklung
- Struktur eines Fortbildungsportfolios

Evaluation

Konkrete Beispiele für die Umsetzung der Fortbildungsplanung

- Beispiel aus zwei Gymnasien
- Beispiel aus einer beruflichen Schule
- Beispiel aus Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen

Impressum



Nach Abstimmung mit den drei Hauptpersonalräten ist die VwV "Leitlinien zur Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen" am 26.05. 2006 in Kraft getreten.

Sie legt im Bereich der Fortbildung die Unterstützungsmöglichkeiten und Aufgaben für die Unterrichtsentwicklung, die Schulentwicklung und Personalentwicklung im Rahmen eines umfassenden schulischen Qualitätskonzepts dar. Die Verwaltungsvorschrift regelt Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Pflichten bei der Planung, Durchführung, Evaluation und Dokumentation von Fort- und Weiterbildung.

Die Verwaltungsvorschrift "Leitlinien der Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen" vom 26. Mai 2006 hat die Fortbildung insgesamt neu ausgerichtet. Bestehende Beteiligungsrechte der Personalvertretungen werden hierdurch allerdings nicht beeinflusst.

Auf die folgenden Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) sei besonders hingewiesen:

- § 68 (Allgemeine Vorschriften)
- § 79, Abs. 3 Nr. 11 (eingeschränkte Mitbestimmung bei allgemeinen Fragen der Fortbildung)
- und § 80, Abs. 1 Nr. 9 (Mitwirkung bei der Auswahl der Teilnehmer)

Die Schulverwaltung wird darüber hinaus die Personalvertretungen im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit auch dort informieren, wo Beteiligungsrechte im eigentlichen Sinne nicht bestehen.

Die neue VwV trägt den Anforderungen an die Lehrkräftefortbildung Rechnung, die sich aus dem Konzept "Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im Schulwesen" ergeben. Die dadurch initiierte umfassende Bildungsreform der letzten Jahre geht davon aus, dass **die Erstverantwortung für die Weiterentwicklung von Schule und Unterricht bei jeder einzelnen Schule** selbst liegt. Diese Verantwortung soll im Bereich der Fortbildung und Personalentwicklung durch eine schulbezogene Fortbildungsplanung erfüllt werden, die Schulentwicklung, Personalentwicklung und Unterrichtsentwicklung miteinander verknüpft.

Bei der Umsetzung der Maßgaben der "Leitlinien zur Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen" sind die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen gemäß LPVG zu beachten.

„Die Schule legt in einem jährlichen Fortbildungsplan ihre schulentwicklungsbezogenen Qualifizierungsanforderungen und Qualifizierungsmaßnahmen fest.“ ("Leitlinien zur Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen", VwV vom 26. Mai 2006, K.u.U. S. 244)

Eine systematische schulbezogene Fortbildungsplanung einer Schule zielt auf die stetige Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation ihrer Lehrkräfte in Bezug auf:

- die Qualität des Unterrichts
- den Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule
- die Qualifizierung für besondere Aufgaben (z. B. Beratungs- und Fortbildungstätigkeiten, Leitungsaufgaben)

Der Fortbildungsplan bildet die Grundlage für die Beantragung und Zuweisung von Referentenhonoraren, von Fortbildungs- und Beratungspersonal sowie von Wunschkursen an der Landesakademie.

An größeren Schulen kann es sinnvoll sein, fachliche Fortbildungsplanung im Rahmen einer Fachkonferenz durchzuführen.

Die Erfüllung der Fortbildungsverpflichtung ist vorrangig im Wege kooperativer und motivierender Personalführung durch die Schulleitung sicherzustellen. Unbeschadet der Zuständigkeit der Gesamtlehrerkonferenz nach **§ 2 Abs. 1 Nr. 2, 6452-21 Konferenzordnung des Kultusministeriums** kann die Schulleitung Lehrerinnen und Lehrer in zu begründenden Fällen zur Wahrnehmung bestimmter Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet. Eine Verpflichtung zur Wahrnehmung bestimmter Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen durch die Schulleitung ist im Sinne einer verwaltungsrechtlich gebotenen Begründungspflicht im Einzelfall zu begründen.

Fortbildungsplanung ist ein zentraler Aspekt der Qualitäts- und Schulentwicklung. Insbesondere Pädagogische Tage können Ausgangspunkt für Schulentwicklungsprozesse sein, die der Bilanzierung und Planung weiterer Schritte dienen und als Fortbildungsveranstaltung des gesamten Kollegiums genutzt werden.

Als solche „sind sie in besonderer Weise geeignet, schulische Entwicklungsvorhaben im Kollegium, mit Eltern und Schülerinnen und Schülern sowie Vertretern der dualen Partner zu besprechen.“
(VwV "Leitlinien", K.u.U. 2006, S. 244)

Damit bilden sie eine Kommunikationsplattform für die gesamte Schule und das gemeinsame pädagogische Handeln.

„ Planung und Durchführung von Pädagogischen Tagen sind in der Schulkonferenz zu beraten und mit ihr abzustimmen.“ **Pädagogische**

Tage sind grundsätzlich in der unterrichtsfreien Zeit durchzuführen."

(VwV "Leitlinien", K.u.U. 2006, S. 244)

Dies bedeutet, dass pädagogische Tage in aller Regel allein in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden dürfen und nur ausnahmsweise nach Art und Inhalt dieser Veranstaltung der schulinternen Fortbildung Unterrichtszeit in Anspruch genommen werden darf. In diesem Sinne gehört die Begründung der Ausnahme unmittelbar mit in die Beratung und Verantwortung der Schulkonferenz im Einzelfall. Einen entsprechenden Beschluss ohne stichhaltige Begründung müssen Schulleiterin oder Schulleiter widersprechen und auf einen neuen Beschluss mit tragfähiger Begründung hinwirken.








In der Lehrkräftefortbildung nehmen die Kirchen (die Evangelischen Landeskirchen und die (Erz-)Diözesen in Baden-Württemberg) eine besondere Funktion wahr. Sie sind einerseits in die amtliche Fortbildung integriert, sind andererseits auch „andere Anbieter“ im Sinne der Verwaltungsvorschrift „Leitlinien“.

Das Angebot der amtlichen Fortbildung für Religionslehrerinnen und -lehrer umfasst u.a.:

- Veranstaltungen an der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen
- Allgemeine Fortbildungsangebote wie „Jahrestagungen“ oder die „Neigungsfachtagung“ für gymnasiale Lehrkräfte
- Regionale Fortbildungen in Abstimmung mit den Regierungspräsidien – Abt. 7 Schule und Bildung oder den staatlichen Schulämtern, hier besonders „Religionspädagogische Tage“ (Regionaltage)
- Missio- und Vocatiokurse der Landeskirchen in Abstimmung mit dem Kultusministerium






Darüber hinaus bieten die Kirchen Veranstaltungen an, welche über das Angebot der amtlichen Fortbildung hinausgehen und an denen das Kultusministerium ein besonderes Interesse hat. Hierbei handelt es sich in der Regel um Angebote der religionspädagogischen Institute der Kirchen oder der Schuldekane. Diese Angebote sind nicht als „Pädagogische Tage“ im Sinne der VwV zu bewerten. Nach Prüfung der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung ist für sie ggf. Unterrichtsbefreiung zu gewähren.

Diese Handreichung will den Schulen Hilfestellung geben

- bei der  [schulbezogenen Fortbildungsplanung](#)
- bei der  [Benennung von Ansprechpartnern bei Fortbildungsbedarf](#)
- durch Beispiele von schulischen Fortbildungsplanungen aus den Bereichen
 [Gymnasium](#),  [beruflichen Schulen](#) und
 [Grund- und Hauptschulen](#)
- bei der Erstellung eines  [Fortbildungsportfolios](#)
- bei der  [Evaluation von Fortbildungsprozessen](#)



Die Schule legt im jährlichen Fortbildungsplan ihre schulentwicklungsbezogenen Qualifizierungsanforderungen und Qualifizierungsmaßnahmen fest. Die Qualifizierungsmaßnahmen, also die Lehrer/innenfortbildungen müssen deshalb mit den zuvor festgelegten Qualifizierungsanforderungen abgestimmt sein. Daraus ergibt sich, dass in der Fortbildungsplanung ein Abgleich zwischen individuellem und schulentwicklungsbezogenem Bedarf erfolgen muss.

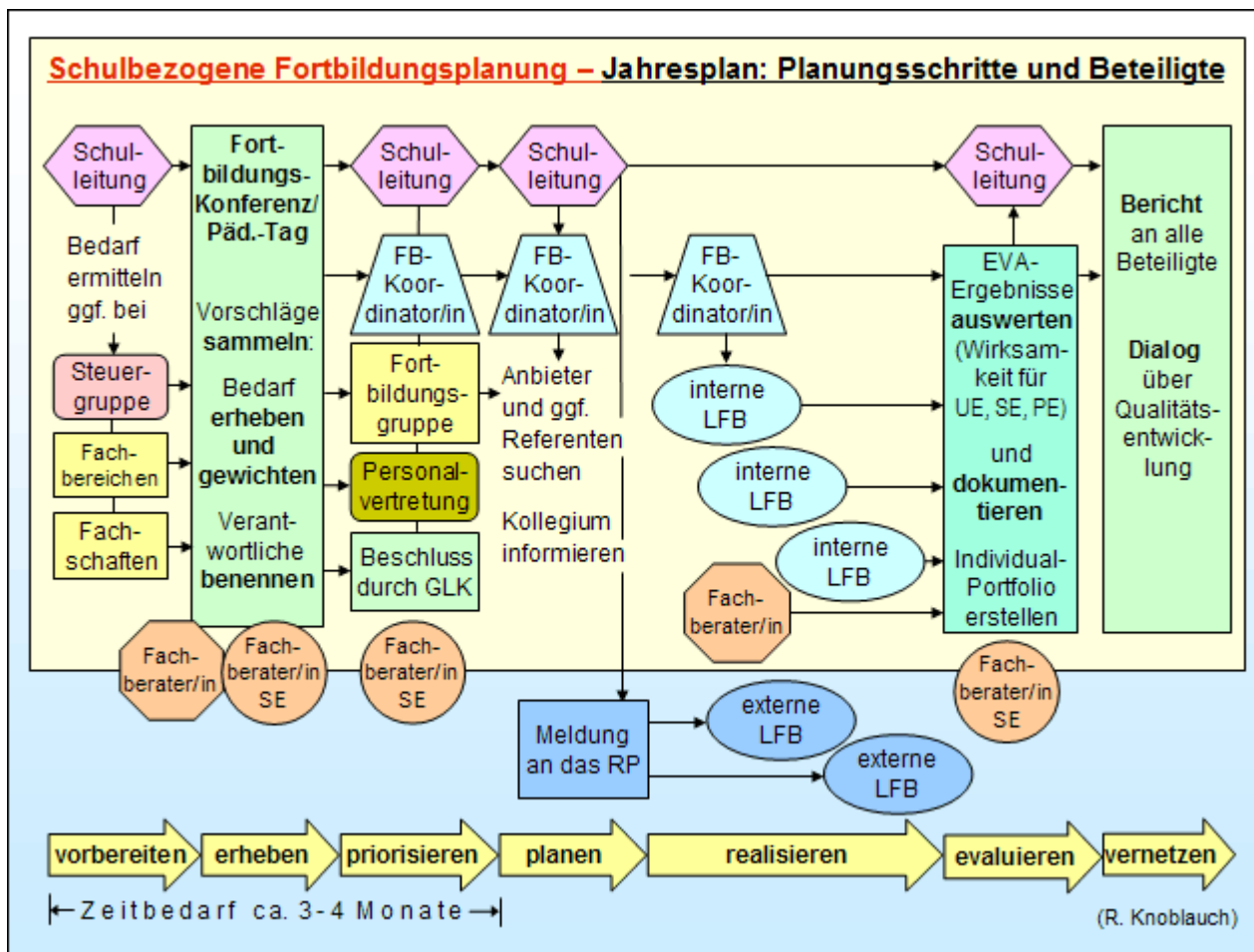
Zur  [Bedarfsermittlung](#), Bedarfspriorisierung und Verabschiedung des Fortbildungsplanes sind unterschiedliche Verfahren geeignet. In allen Stationen geht es um einen kontinuierlichen und kommunikativen Abstimmungsprozess. Bei der Bedarfserhebung sind beispielsweise Methoden wie Kartenabfrage,  [Fragebögen](#), Interviews oder Analyse vorhandener Dokumente einsetzbar (zum Beispiel der  [Theodor-Heuss-Schule](#), der  [Humpisschule](#) und des  [Salier-Gymnasiums](#)).

Ein weiteres Instrument innerhalb der systematischen Planung von Fortbildung an der Schule ist die Fortbildungskonferenz. Die **Fortbildungskonferenz** erhebt die Ausgangslage und entwickelt dann eine entsprechend zielorientierte Jahresplanung der Fortbildungsmaßnahmen. Geplante Maßnahmen, die mit dem bestehenden Fortbildungsangebot (regionale, überregionale und zentrale Fortbildungen) abgedeckt werden können, aber auch selbst geplante schulinterne und schulnahe Fortbildungen werden im Planungszeitraum umgesetzt.

Von der Fortbildungskonferenz unberührt bleiben die Möglichkeiten von personenbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen.


Die Jahresplanung besteht im Wesentlichen aus folgenden konkreten Aspekten:

- Festlegung der schulentwicklungsbezogenen Qualifizierungsanforderungen
- Planung und Festlegung von Maßnahmen der Personalentwicklung
- Festlegung der schulinternen und externen Qualifizierungsmaßnahmen
- Festlegen von Form und Zeitpunkt der Multiplikation von Inhalten der besuchten Fortbildungen
- Festlegen der Termine für Pädagogische Nachmittage und Tage



Fachberater/in SE = Fachberater/in Schulentwicklung

Diese Grafik veranschaulicht die Planungsschritte einer schulbezogenen Fortbildungsplanung innerhalb eines Schuljahres. Die unterste Zeile unterscheidet mit den Pfeilen die einzelne Planungsschritte, die farbigen Symbole zeigen, wer an einer schulbezogenen Fortbildungsplanung wann beteiligt sein sollte bzw. könnte. Das hellgelb hinterlegte Rechteck symbolisiert die internen Abläufe innerhalb einer Schule. Die Symbole unterhalb dieses Rechteckes zeigen die Beteiligten außerhalb der Schule, die hinzugezogen werden können (z.B. Fachberater/in, Fachberater/in Schulentwicklung) bzw. externe Angebote, die genutzt werden können. Durch Anklicken der Symbole werden Sie auf die jeweiligen Seiten geleitet, die Informationen bzw. Material enthalten.

Schulleitung,  [Fortbildungskoordinator/-in](#) und Steuergruppe reflektieren im Vorfeld der Konferenz folgende Fragestellungen:

- Welcher Fortbildungsbedarf ergibt sich aktuell in Abstimmung mit dem Leitbild, Schulprogramm, Schulprofil und Schulcurriculum für dieses Schuljahr?
- Welcher Fortbildungsbedarf ergibt sich aus bildungspolitischen Vorgaben (z.B. Bildungsplanveränderungen/ Abschlussprüfungen / Fächerverbünde)?
- Welcher Qualifizierungsbedarf ergibt sich aus der schulischen Personalentwicklung (z.B. Berufseinsteiger, Leitungspersonal, Führungskräftegewinnung, individuelle Qualifizierungsinteressen)?
- Welche Fortbildungen werden kurz-, mittel- bzw. langfristig angestrebt?
- Wie viele schulinterne Fortbildungsveranstaltungen können im Schuljahr durchgeführt werden?
- Wie häufig können Lehrerinnen und Lehrer in einem Schuljahr an schulexternen Fortbildungen in der Unterrichtszeit teilnehmen?
- Welche Ziele und Wirkungen werden mit Fortbildungen verfolgt und angestrebt?


Erstellung eines Schuljahresplaners mit allen Fixterminen, d.h. Prüfungen, Lehrerkonferenzen usw.

Aushang der Vorarbeiten zur Information der Kollegen **vor** der Fortbildungskonferenz mit dem Ziel der Orientierung und der informellen Gespräche unter Kollegen.

Die Fortbildungskonferenz ist ein zentrales Element der Steuerung und Kommunikation der Fortbildungsplanung einer Schule.

Der Fortbildungskoordinator bzw. die Fortbildungskoordinatorin ist bei der Planung und Durchführung der Fortbildungskonferenz wesentlich beteiligt.

Beispiel zum Ablauf einer Fortbildungskonferenz (Fachberater/innen – FB; Schulleitung – SL, Fortbildungskoordinator/-in – FK)

Zeit	Inhalte/Thema Ziele	Methoden/SF	Material/ Medien	Wer ?
14.00	Einstieg: Begrüßung, Vorstellung, Ablauf, Organisation, Zielvorstellungen	Gespräch Plenum	ev. Flipchart	FB SL FK
14.15	Impuls/Input: Die Bedeutung der Leitlinien Fortbildung und PE für die Schule/für die Lehrer. Schwerpunkte: 1) Personalentwicklung (Ich) Unterrichtsentwicklung (Thema), Schulentwicklung (Wir) und die Bedeutung im System 2) Bedarfsorientierung der Fortbildungsplanung	Impulsreferat mit Strukturvorgabe	Visualisierung 	FB FK
14.30	Erarbeitung/ Reflexion: Die wichtigsten Themen für mich, den Unterricht und unsere Schule: Welche sehe ich? Welche sehen wir?	Einzelarbeit Gruppenarbeit Möglichkeit der Gruppenbildung: nach Fachschaften/ Schularten	Karten, Stifte	TN
15.15	Zusammenführung, Reflexion der Ergebnisse	Plenum Clustering der Themen nach PE, UE, SE in die Struktur	Geschriebene Karten, Visualisierung	FB FK
15.45	Prioritätensetzung, Entscheidung: Abgleich der Vorschläge mit dem Bedarf der Schule, den Möglichkeiten und Ressourcen des Kollegiums und der Schule Kriterien: Was wollen wir? Was können wir? Was dürfen (müssen) wir?	Plenum, SL, Moderation	Prioritätenliste	SL FB, FK TN
16.15	Zukunftsplanung: konkrete Umsetzung, Unterstützungsbedarf für unsere Schule Sicherung des Transfers in die Schule und Überlegungen zur Nachhaltigkeit	Moderation	Formulare an SA/RP	FB FK TN
16.45	Ausblick, Feedback	Je nach Gruppengröße		alle
17.00	Ende			

1. Abgleich der Fortbildungswünsche der Schule für das kommende Schuljahr
 - mit den Fortbildungskatalogen der Anlaufstelle für Fortbildung und Beratung für den zugeordneten Landkreis oder die zugeordnete Stadt
 - mit dem Fortbildungskatalog des Ref. 77 - des zuständigen Regierungspräsidiums
 - mit dem Angebot der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen
 - mit den Angeboten der Landeskirchen
 - mit den Angeboten anderer Träger

2. Zuordnung der Fortbildungswünsche zu den Angeboten (Beispiel)

Fortbildungsthema	Angebot	Terminvorschläge/ Vereinbarungen	Wer nimmt teil?
Gewaltprävention Faustlos	Gewaltpräventions berater Regierungs- präsidium / Pädagogischer Nachmittag		
Möglichkeiten der Leistungsmessung	Fortbildung Anlaufstelle		
Unser Kollegium: Chancen zur Teamarbeit	Fachberater Schulentwicklung (früher Prozessbegleiter); Pädagogischer Tag		

Je nach Schul- und Organisationsstruktur können Fachberater/innen, insbesondere Fachberater/-innen Schulentwicklung (früher Prozessbegleiter) hinzugezogen werden. Diese sind bei den Regierungspräsidien in den Referaten 77 angesiedelt und können dort von allen Schularten angefordert werden. Der Einsatz der Fachberater/-innen Schulentwicklung empfiehlt sich insbesondere, wenn eine systematische schulinterne Fortbildungsplanung neu eingeführt oder modellartig entwickelt werden soll.

An der Schule muss die Verantwortung für die Koordination von Fortbildung geklärt und vereinbart werden. In diesen Verantwortungsbereich können unter anderem folgende Aufgaben fallen:

- Erfassung des Fortbildungsbedarfs
- Entwicklung eines Fortbildungsplans
- Koordination von schulinternen und schulnahen Fortbildungen
- Abstimmung mit anderen Schulen im Rahmen schulnaher Fortbildungen
- Bündelung und Aufbereitung von Informationen über Fortbildungsangebote für das Kollegium
- Kontakte zu Fortbildungsanbietern
- Evaluation der Fortbildungsplanung

Die Fortbildungskordinatoren sollten über gute Kompetenzen in folgenden Bereichen verfügen:

- Projektmanagement
- Moderation
- Gesprächsführung
- Koordinations- und Kooperationsfähigkeit
- Vorerfahrungen in der Schulentwicklung



Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen

Fragebogen zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfs (Beispiel)

Schuljahr: 11/12

Name:

Zur Bearbeitung in der-Konferenz

Für das kommende/laufende Schuljahr habe ich / sehe ich folgenden Fortbildungsbedarf im Fachbereich:

	1	2	3	4	5	6	Zutreffenden Bereich ankreuzen
Lfd. Nr.							Möglichst präzise Beschreibung der Ziele und/oder Inhalte



Zur Weiterleitung an die Schulleitung

Name:

Im Bereich schulbezogener und schulübergreifender Personalentwicklung habe ich folgenden Fortbildungsbedarf:

Entwicklungsbereich: Moderation
Beschreibung: Die Erweiterung meiner Kompetenzen in Moderationstechniken würde mir die Durchführung von Klassenpflegschaftsabenden erleichtern.
z. B. möglich durch den Besuch folgender Fortbildung: Moderationsschulung, vom 27. – 29. 10. in Beispielhausen



Priorisierung und Auswertung des Fortbildungsbedarfs (Beispiel)

Seite 1

Fragebogen zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfs / Beispiel

Fachbereich: *Deutsch, Berufliche Schule*

Schuljahr: *11/12*

Name: *Müller, Fritz*

Für das laufende/kommende Schuljahr wurde im Fachbereich folgender Fortbildungsbedarf ermittelt.

Bitte tragen Sie in den beiden Spalten jeweils in aufsteigender Reihenfolge ein, welchen Stellenwert Sie den Themen, bezogen auf ihre persönliche Qualifikation und bezogen auf die Weiterentwicklung des Fachbereichs beimessen (1=höchste Priorität)

Lfd. Nr.	Thema, Zielsetzung	Persönliche Wichtigkeit	Bedeutung für den Fachbereich
1	<i>Portfolioarbeit im Deutschunterricht</i>	5	1
2	<i>Neue Medien im Deutschunterricht (Internet)</i>	4	2
3	<i>Bildungsstandards und innere Differenzierung</i>	1	5
4	<i>Entwicklung Interkultureller Kompetenz</i>	2	4
5	<i>Pflichtlektüren im Berufskolleg - Max Frisch, Homo faber</i>	3	3
6	<i>Workshop zu Dürrenmatt "Der Besuch der alten Dame"</i>	6	6

Seite 2

Auswertung der Fragebogen zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfs / Beispiel

Fachbereich: *Deutsch, Berufliche Schule*

Die Auswertung der Fragebogen ergab folgende Priorisierung. Über die Durchführung entscheidet abschließend die Fortbildungskonferenz.

Lfd. Nr.	Thema, Zielsetzung	Persönliche Wichtigkeit	Bedeutung für den Fachbereich	Gesamt
1	<i>Portfolioarbeit im Deutschunterricht</i>	24 (4,6,4,5,3,2)	15 (3,2,5,1,2,2)	2 (39)
2	<i>Neue Medien im Deutschunterricht (Internet)</i>	19 (1,4,2,4,5,3)	23 (3,4,2,5,4,5)	4 (42)
3	<i>Bildungsstandards und innere Differenzierung</i>	12 (1,2,1,3,1,4)	21 (2,2,5,5,3,4)	1 (33)
4	<i>Entwicklung Interkultureller Kompetenz</i>	21 (3,4,2,5,4,3)	24 (4,6,4,5,3,2)	5 (45)
5	<i>Pflichtlektüren im Berufskolleg - Max Frisch, Homo faber</i>	20 (5,3,4,4,3,1)	20 (1,3,3,4,4,5)	3 (40)
6	<i>Workshop zu Dürrenmatt "Der Besuch der alten Dame"</i>	30 (5,5,6,6,6,2)	30 (6,6,6,5,5,2)	6 (60)



[Fragebogen zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfs \(Beispiel\)](#) [64 KB] [doc]



Matrix zur Gewichtung der Qualifizierungsbereiche (vereinfachtes Beispiel)

Geplante Fortbildungsressource im Schuljahr: z.B. 32 Fortbildungstage	Fortbildungsbedarf innerhalb der Schulentwicklung Gewichtung z.B. 1-fach	Fortbildungsbedarf in Bezug auf Unterricht und den Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule Gewichtung z.B. 2-fach	Fortbildungsbedarf zur schulbezogenen und schulübergreifenden Personalentwicklung Gewichtung z.B. 1-fach
		fachlich-inhaltlich methodisch, didaktisch	
Einführung Leitbildentwicklung	Abteilungsleiter/in Müller 2 Tage		
Schilf Leitbild	Gesamtkollegium 12 x ½ Tag		
Fachdidaktik Deutsch		Lehrkraft. Kunz ½ Tag	
Einführung Bildungsplan Deutsch Klasse 8		Fachbereich 6 x ½ Tag	
Qualifizierung für Multiplikatortätigkeit			Lehrkraft. Weiters 2,5 Tage
Mathematik auf neuen Wegen		Fachbereich 4 x 1 Tag	
Summe Ist	8	7,5	2,5
Verteilung laut Gewichtung	8	16	8

 [Matrix zur Gewichtung der Qualifizierungsbereiche \(vereinfachtes Beispiel\)](#) [36 KB] [doc]

Die Schulen können sich nach der Feststellung des Fortbildungsbedarfs an folgende Fortbildungsanbieter wenden:

- Anbieter von Fortbildungen (systemintern)
- Veranstaltungen anderer Anbieter
- Ansprechpartner der Schulen bei den jeweils zuständigen Schulaufsichtsbehörden

- 21 staatliche Schulämter; zuständig für regionale, schulnahe und schulinterne Fortbildungen für Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen im jeweiligen Einzugsbereich
- Referate 77 der Regierungspräsidien Stuttgart, Karlsruhe, Freiburg und Tübingen; zuständig für regionale, schulnahe und schulinterne Fortbildungen für Lehrkräfte an Gymnasien und beruflichen Schulen sowie für alle Lehrkräfte bei schulartübergreifenden Themen und für die Beratung von Schulen bei z. B. Fragen der Schulentwicklung durch Fachberaterinnen und Fachberater Schulentwicklung (früher Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter)
- Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen mit den Standorten Bad Wildbad, Comburg (Schwäbisch Hall), Esslingen
- Landesinstitut für Schulsport, Ludwigsburg
- Landesakademie für Schulkunst, Schul- und Amateurtheater Akademie Schloss Rotenfels, Gaggenau-Bad Rotenfels
- Landesschulzentrum für Umwelterziehung am Staatlichen Aufbaugymnasium Adelsheim, Adelsheim
- Landesakademie für die musizierende Jugend in Baden-Württemberg, Ochsenhausen

- Vorhandene Strukturen im System (Ref. 74/75/76, Anlaufstellen, Wunschkurse)
- Ansprechpartner der Schulen bei Fortbildungsbedarf (in jeweils erster Ebene)

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport					www.km-bw.de		
Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen Standorte Bad Wildbad, Comburg, Esslingen					lehrerfortbildung-bw.de/lak/		
Angebote anderer Anbieter					↑		
RP Referat 74	S				Link	↑	
	K				Link	↑	
	F				Link	↑	
	T				Link	↑	
RP Referat 75					↑	↑	
RP Referat 76					↑	↑	
RP Referat 77	S	Link	Link	Link			Link
	K	Link	Link	Link			Link
	F	Link	Link	Link			Link
	T	Link	Link	Link			Link
Schulämter (Fortbildungsschulräte)					↑	↑	
Sprengel-Fachberater/in		↑	↑	↑			↑
		↑	↑	↑	↑	↑	↑
Fortbildungskoordinator/in (sofern vorhanden)							
Schule	Grundschule	Hauptschule (mit Werkrealschule)	Realschule	Gymnasium	Berufliche Schule	Sonderschule	Wunschkurse

[?](#) [Ansprechpartner der Schulen in jeweils erster Ebene](#) [59 KB] [pdf]

Frühförderbereich:

Zuständig für den Fortbildungsbedarf von Frühförderstellen und Schulkindergärten ist die [?](#) [Überregionale Arbeitsstelle Frühförderung Baden-Württemberg](#); für die regionale Fortbildung in diesem Bereich die jeweilige regionale Arbeitsstelle Frühförderung bei den Unteren Schulaufsichtsbehörden im jeweiligen Stadt- und Landkreis.

Sonderpädagogischer Dienst:

Zuständig für den Fortbildungsbedarf des sonderpädagogischen Dienstes ist die [Kooperation](#)



[Landesarbeitsstelle](#)

	Sitz des Schulamtes	Kreisübergreifende Zuständigkeiten für
Regierungsbezirk Stuttgart	Backnang	Rems-Murr-Kreis
	Böblingen	
	Göppingen	Ostalbkreis, Heidenheim
	Heilbronn	
	Künzelsau	Schwäbisch-Hall, Main-Tauber-Kreis
	Ludwigsburg	
	Nürtingen	Esslingen
	Stuttgart	
Regierungsbezirk Karlsruhe	Karlsruhe	
	Mannheim	Rhein-Neckar-Kreis, Neckar-Odenwald-Kreis, Heidelberg
	Pforzheim	Calw, Enzkreis
	Rastatt	Freudenstadt, Baden-Baden
Regierungsbezirk Freiburg	Donaueschingen	Rottweil
	Freiburg	Breisgau-Hochschwarzwald, Emmendingen
	Konstanz	Tuttlingen
	Lörrach	Waldshut
	Offenburg	
Regierungsbezirk Tübingen	Albstadt	Sigmaringen
	Biberach	Alb-Donau-Kreis, Ulm
	Markdorf	Ravensburg
	Tübingen	Reutlingen



[21 Schulämter für Fortbildung und Beratung](#) [23 KB] [pdf]

Das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport hat das Verfahren bei der Anerkennung von Lehrerfortbildungsveranstaltungen anderer Anbieter gemäß VwV "Leitlinien der Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen" vereinfacht. Es ist nicht notwendig, Anträge zur Anerkennung von Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte an die Schulverwaltung zu richten. Eine Schulleiterin / ein Schulleiter kann somit eigenständig Lehrkräfte zur Teilnahme an Lehrerfortbildungsveranstaltungen anderer Anbieter vom Unterricht freistellen. Dabei ist die schulische Situation zu berücksichtigen, was insbesondere heißt, dass an der Schule ein ordnungsgemäßer Unterrichtsbetrieb gewährleistet bleiben muss. Sowohl bei beamteten als auch angestellten Lehrkräften muss weiter das Angebot des anderen Anbieters für die Lehrkraft entweder konkret oder allgemein beruflich förderlich sein.

Zu den Angeboten anderer Anbieter berufsbegleitender Fortbildung gehören Veranstaltungen von Behörden und Institutionen außerhalb des fachlichen Zuständigkeitsbereichs des Kultusministeriums (z. B. von Ministerien, Hochschulen, Kirchen, Zentralen für politische Bildung, Berufsverbänden, Gewerkschaften, Vereinen, Verbänden usw. bis hin zu Einzelpersonen), soweit diese Veranstaltungen nicht gemeinsam mit den Trägern der amtlichen Lehrerfortbildung durchgeführt werden.

Auslagen für die Teilnahme an der Veranstaltung eines anderen Anbieters (z. B. Kosten der An- und Abreise, Verpflegung, Übernachtung, Gebühren usw.) werden grundsätzlich nicht erstattet; lediglich die Unfallfürsorgebestimmungen finden Anwendung. Ein reisekostenrechtlicher Auslagenersatz, der sich an den allgemeinen Regelungen für die amtliche Lehrerfortbildung auszurichten hat, kann ausnahmsweise auf Einzelantrag dann gewährt werden, wenn Haushaltsmittel zur Verfügung stehen und die jeweils zuständige Schulaufsichtsbehörde vor der Freistellung der Auslagenerstattung in der Regel schriftlich zugestimmt hat. Dabei ist bei diesen besonders gelagerten Einzelfällen (mit Ersatzfunktion) gemäß Ziffer 4 Abs. 2 der o.a. Verwaltungsvorschrift nicht nur wegen der angespannten Haushaltslage des Landes ein strenger Maßstab anzulegen.

In der Verwaltungsvorschrift wird ausdrücklich die Verpflichtung aber auch das Recht der Lehrkraft erwähnt, die berufsspezifischen Kompetenzen zu erhalten und stetig weiterzuentwickeln

„Jede Lehrerin und jeder Lehrer hat das Recht auf Förderung im Rahmen einer schulbezogenen und schulübergreifenden Personalentwicklung“
VwV "Leitlinien, K.u.U. 2006, S. 244.

Auch die VwV des Kultusministeriums "Beratungsgespräch und dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen" vom 12. Dezember 2005 (K.u.U. 0300-53), die die Rechtsgrundlage der Beurteilung und Beratung von Lehrkräften bildet, weist der individuellen Fortbildungsplanung einen besonderen Stellenwert zu.

"Der Schulleiter führt mit den Lehrkräften seiner Schule in regelmäßigen Abständen Beratungsgespräche, die mit einer Zielvereinbarung abschließen können. In diesem Zusammenhang sind insbesondere folgende Punkte zu erörtern:

- Qualität der unterrichtlichen, erzieherischen und außerunterrichtlichen Arbeit,
- individuelle Fortbildungsplanung,
- künftige berufliche Entwicklung,
- Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit."



In diesem Zusammenhang stellt das Fortbildungsportfolio ein wichtiges Instrument der individuellen Fortbildungsplanung und der beruflichen Weiterentwicklung dar. Es erfüllt dabei im Wesentlichen die Aufgabe der individuellen Fortbildungsplanung sowie der Personalentwicklung.

- Grundsätzlich sind alle Teilnahmebescheinigungen von besuchten Fortbildungsveranstaltungen einer Lehrkraft in einem Portfolio zu sammeln. Diese Dokumentation spiegelt die thematische und quantitative Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation durch Fortbildung wider.
- Neben der reinen Sammlung der Lehrgangstitel dient das Portfolio aber auch mehreren planerischen und reflektorischen Zielen. Mit Hilfe geeigneter Übersichtsblätter kann sich die Lehrerin / der Lehrer einen schnellen Überblick über die thematischen Schwerpunkte verschaffen. Dies könnte etwa eine weitere Untergliederung nach Unterrichtsfächern oder Fortbildungsschwerpunkten sein. Weitere Unterordnungen könnten nach schulartübergreifenden, pädagogischen oder methodischen Themen erfolgen.
- Ein weiterer Gesichtspunkt des Portfolios kann die reflektorische Betrachtung einer besuchten Fortbildung und die daraus resultierende berufliche und persönliche Weiterentwicklung sein. Hierbei kann die Lehrkraft, eventuell in einigem Zeitabstand, für sich evaluieren, welche konkrete Umsetzungsmöglichkeit oder nachhaltige Veränderung eine Fortbildung im beruflichen Umfeld bewirkt hat.

In Artikel 4 der Verwaltungsvorschrift wird ausdrücklich das Recht von Lehrerinnen und Lehrern auf schulbezogene und schulübergreifende Personalentwicklung herausgestellt. In diesem Zusammenhang kann das Portfolio eine wesentliche Hilfe bei einer eventuellen Beratung durch die Schulleitung darstellen. Insbesondere durch die Einteilung nach eher fachlich ausgerichteten Fortbildungen und überfachlichen Fortbildungen lässt sich mit Hilfe des Portfolios ein Qualifizierungsinteresse im einen oder anderen Schwerpunkt begründen. Hierbei sollte das Portfolio als Hilfestellung, sowohl für Lehrerinnen und Lehrer als auch für die beratende Schulleitung verstanden und verwendet werden.

Ein weiterer Gesichtspunkt des Portfolios ist die längerfristige Dokumentation zielgerichteter beruflicher Qualifikation. So kann das Portfolio insbesondere bei Bewerbungen für Funktionsstellen als aussagekräftiges Bewerbungsdokument herangezogen werden. Dies schließt gegebenenfalls auch die Dokumentation einer außerschulischen persönlichen oder beruflichen Fortbildung bei anderen Fortbildungsträgern mit ein.

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Dokumentvorlage für die Portfolio-Organisation:

-  [Dokumentation Fortbildungsportfolio](#)
-  [Reflexion Fortbildungsportfolio](#)

Weitere Beispiele können unter

 http://www.studienseminare.nrw.de/Konzepte/Portfolio_Medien_Lehrerausbildung/index.html abgerufen werden.

Systematische Qualitätsentwicklung braucht eine regelmäßige Reflexion und Bewertung der Entwicklungsprozesse und der erreichten Ziele. In diesem Kontext ist auch eine regelmäßige Selbstevaluation der schulbezogenen Fortbildungsplanung und der Fortbildungsmaßnahmen erforderlich.

Folgende Fragestellungen können dabei eine Rolle spielen:

- Wie wird die Qualität der Fortbildungsmaßnahme eingeschätzt?
- Wie wirksam waren die Fortbildungen im Hinblick auf die Umsetzungsmöglichkeiten und die erfolgte Umsetzung?
- Konnten die Ergebnisse der Fortbildung in der Fachschaft / im Kollegium multipliziert werden?
- Inwieweit konnte durch die schulbezogene Fortbildungsplanung die berufliche Weiterqualifizierung gefördert werden?
- Inwieweit dienten die Fortbildungen der Weiterentwicklung der schulischen Zielsetzung?
- Haben die für Fortbildung zur Verfügung gestellten Ressourcen ausgereicht?

Geeignete Methoden sind neben Fragebögen auch dialogorientierte Verfahren, wie strukturierte Interviews, Rating-Konferenz und kommunikative Feedbackverfahren (z. B. Stärken-Schwächen-Analysen).



Fortbildungs-Evaluation

Thema:			
Leitung:	Ort:		
Termin:	Aktenzeichen / Fortbildungs-Nr.:		

Sehr geehrte Fortbildungsteilnehmerin, sehr geehrter Fortbildungsteilnehmer,

für die Weiterentwicklung der Fortbildungs-Qualität sind Ihre Einschätzungen und Anregungen sehr wichtig. Bitte beantworten Sie deshalb die folgenden Fragen. Sie können auch persönliche Anmerkungen anfügen. Die Ergebnisse des Fragebogens werden im Kreis der Fortbildner ausgewertet.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Ihre Fortbildungsleitung

Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile das Feld an, das Ihrer Meinung nach am meisten für Sie zutrifft.	Erfüllung meiner Erwartungen					Anmerkungen (evtl. auch auf der Rückseite)
	voll erfüllt	erfüllt	eher nicht erfüllt	nicht erfüllt	Keine Antwort möglich	
1. Meine persönlichen Erwartungen wurden in der Fortbildung insgesamt						
2. Das Fortbildungsthema hat für mich eine hohe Relevanz.						
3. Auf die Fortbildung habe ich mich inhaltlich vorbereitet.						
4. Die Fortbildung hat mir Wissen vermittelt, das für mich neu war.						
5. Die Fortbildung war für mich schlüssig strukturiert.						
6. Die Leitung ging auf Anregungen der Teilnehmer/innen ein.						
7. Die gewählten Fortbildungsmethoden erschienen mir angemessen.						
8. Ich habe zum Gelingen der Fortbildung aktiv beigetragen.						
9. Die Lern- und Arbeitsatmosphäre erlebte ich als positiv.						
10. Ein gegenseitiger Austausch wurde ermöglicht.						
11. Die Lehrgangsunterlagen sind für mich hilfreich.						
12. Die Anregungen aus der Fortbildung werde ich im Unterricht umsetzen.						
13. Die organisatorische Vorbereitung ermöglichte einen reibungslosen Ablauf der Fortbildung.						
14. Die äußeren Arbeitsbedingungen am Veranstaltungsort erlebte ich als lernförderlich.						
15.						
16.						
17.						

Beantworten Sie bitte folgende offene Fragen:

1. Was hat mir besonders gut gefallen?

2. Was könnte verändert werden?

3. Was ich sonst noch sagen wollte ...

Weitere Anmerkungen:



[Download des Fragebogens](#) [doc] [81 KB]