

---

## Stellungnahme zur Entwurfsfassung der VV zur Fort- und Weiterbildung

1. Als Schulleitungsverband begrüßen wir ausdrücklich die verpflichtende Fortbildung (Qualifizierung) von neu ernannten Schulleitern/innen. Diese Formulierung entspricht einer unserer Forderungen und basiert auf unserem Leitbild einer guten Schulleitung.
2. Ebenso begrüßen wir die deutlich formulierte Verpflichtung von Lehrkräften zur kontinuierlichen professionellen Fortbildung. Allerdings fehlen uns hier klärende Aussagen zur Verbindlichkeit! Im Einzelnen sind hier zu klären:
  - In welchem Zeitraum müssen Fortbildungen besucht werden?
  - Welche Handhabung gibt es, wenn Lehrkräfte ihrer Fortbildungsverpflichtung nicht nachkommen?
  - Kann Schulleitung Lehrkräfte zu Fortbildung verpflichten, wenn Defizite im professionellen Handeln deutlich werden?

Es ist von immenser Bedeutung für die Schulentwicklung, dass hier die Schulleitungen Führungsinstrumente bekommen und gestärkt werden. Allein das „gute Zureden“ oder „Bitten“ genügt hier nicht.

3. Das Führen eines verbindlichen Fortbildungsportfolios halten wir für hilfreich. Es kann Instrument sein für die Planung von Versetzungen oder Abordnungen, um die Passung zur vorgesehenen Schule aufzuzeigen. Allerdings ist dann hier ebenfalls ein hoher Grad an Verbindlichkeit aufzubauen. Ist es als verbindlicher Teil der Personalakte zu verstehen?
4. Gerade in den kleinen Schulen und besonders in den Grundschulen ist zu klären, wie eine verlässliche Vertretung für die Kollegen/innen, die Fortbildung besuchen, sichergestellt wird. Nur wenn es keine Defizite in der Unterrichtsversorgung durch die Lehrerfortbildung gibt, können wir davon ausgehen, dass dies in den Schulen tatsächlich als wertvolle Bereicherung der Schulentwicklung gesehen wird.
5. Der Schulleitungsverband bittet um eine verstärkte Kooperation mit den Fortbildungsinstituten der Nachbarbundesländer. Gerade in den „Grenzregionen“ bieten sich dadurch erweiterte Chancen die „richtige“ Fortbildung zu finden.

6. Für Einsteiger in den Lehrerberuf sind ebenfalls verpflichtende Fortbildungsmodulare zum Themenbereich „Klassenleitung, Klassenklima, Elternarbeit“ vorzusehen. Diese Bereiche sind nach unseren Erfahrungen nicht hinreichend ausgeprägt in den Studienseminaren. Hier können den Berufsanfängern wertvolle Instrumente an die Hand gegeben werden.
7. Der Aspekt Lehrergesundheit (und darunter verstehen wir selbstverständlich auch Schulleitungsgesundheit) erscheint uns nicht hinreichend berücksichtigt in den Ausführungen. So fehlen beispielweise Hinweise auf Coaching, Supervision, kollegiale Fallberatung, ... als wichtige (verbindliche?!) Bausteine einer guten Schulentwicklung. Wir erwarten hier eine deutliche Betonung dieses Aspekts und daraus folgend auch das Bereitstellen entsprechenden Ressourcen in den Schulen.

Fort- und Weiterbildung ist ein ganz wesentlicher Teil der Schulentwicklung. Dies gilt nicht nur die verbindlich eingeführten Querschnittsthemen (Unterrichtsprinzipien), die alle Schulen und alle Lehrkräfte betreffen (Informationstechnische Grundbildung, Ökologische Bildung, Ökonomische Bildung, Suchtprävention, Bildung zur gesunden Ernährung, Individuelle Förderung, Inklusion, Integration, Verkehrserziehung, ...), sondern auch ganz explizit für die Standortbedingungen der Schulen vor Ort. Fortbildung muss flexibel werden und sich auf die Bedürfnisse der Schulen und ihrer Kollegien anpassen.

Eine Evaluation der Wirksamkeit der Fortbildungsmaßnahmen kann nur in den Schulen erfolgen und nicht direkt in den Fortbildungsinstituten. Dazu brauchen wir Instrumente, die sich in den Schulalltag integrieren lassen.

Der Aspekt der Qualitätsentwicklung und der Bezug zur Verpflichtung zur Fort- und Weiterbildung ist klar zu benennen und entsprechend mit Ressourcen auszustatten.

Annweiler, 12.09.2017

*Ingrid Baumgartner-Schmitt*

Vorsitzende Schulleitungsverband Rheinland-Pfalz