

Die Qualifizierungsplanung mit Hilfe des „Schulportfolios“ professionalisieren

Qualifizierungsplanung ist mehr als Fortbildungsplanung: Sie öffnet den Blick auf die Schule als vielschichtiges System. Die Zielorientierung der Qualifizierungsmaßnahmen wird durch Feedback- und Reflexionsschleifen immer wieder neu justiert. Die Zielsetzungen der jeweiligen Schule bestimmen die Richtung. Eine derartig komplexe Vorgehensweise kann besser gelingen, wenn die Schulleitungen, Steuergruppen und Qualifizierungsbeauftragten ein praktikables Ordnungs- und Dokumentationssystem haben. Diesem Zweck dient das *Schulportfolio*: Alle Unterlagen, die die schulische Qualifizierungsplanung betreffen, werden in diesem Ordner gesammelt und sortiert. Es stellt gleichzeitig eine Vielzahl von Werkzeugen und Materialien zur Verfügung, die der Schule die systematische Durchführung der Qualifizierungsplanung erleichtern.

Inhalt

- 1 Fortbildungsverpflichtung als Ressource
- 2 Von der Wunschliste zur Qualifizierungsplanung
- 3 Im Erstgespräch den „roten Faden“ finden
- 4 Die Werkzeuge des Schulportfolios
- 5 Dokumentieren mit dem Schulportfolio
- 6 Weiterführende Literatur

1 Fortbildungsverpflichtung als Ressource

Wie andere Länder auch hat Hamburg in seinem Schulgesetz allen Lehrkräften eine Verpflichtung zur Fortbildung auferlegt. Die Lehrerarbeitszeitverordnung schreibt 30 Zeitstunden pro Lehrkraft an allgemein bildenden Schulen und 45 Stunden an beruflichen Schulen pro Schuljahr für die Fortbildung im Rahmen der schulischen Fortbildungsplanung fest. Die Lehrkräfte dokumentieren ihre Fortbildungen in einem persönlichen Fortbildungsportfolio, das die Schulleitung regelmäßig prüft.

Diese Ressource kann und sollte eine Schule für ihre systematische Qualitätsentwicklung nutzen. Deshalb entwickelt die Schule zu Beginn des Schuljahres ihre Qualifizierungsplanung.

Die Verbindlichkeit zur Weiterqualifizierung und der Prozess der Veränderung von der rein individuell bestimmten Fortbildung zur Arbeit an gemeinsamen Zielen, stellen einen Paradigmenwechsel dar, der das Selbstverständnis in der Lehrerrolle als „Einzelkämpfer“ in Frage stellt und die Kommunikation und Kooperation in den Vordergrund rückt. Dieser Wechsel stellt besonders Schulleitungen in selbstverantworteten Schulen vor große Leitungsherausforderungen, die nur durch eine klare Fokussierung auf die Entwicklung einer Gesamtjahresplanung für die schulischen Gruppierungen zu bewältigen sind. Die Sprecher der am Prozess beteiligten Gruppen sollten dabei einbezogen werden.

Für die Organisation der Qualifizierungsplanung selbst hat es sich bewährt, ein oder zwei Verantwortliche z.B. als Fortbildungsbeauftragte zu benennen, die auch Mitglieder der Steuergruppe sein sollten. Eine Steuergruppe gehört zu den Strukturvoraussetzungen, die eine gezielte Weiterentwicklung des gesamten Systems Schule enorm voranbringen kann.

2 Von der Wunschliste zur Qualifizierungsplanung

Immer wieder kommt es vor, dass die Kolleginnen und Kollegen von der Schulleitung oder den Fortbildungsbeauftragten nach ihren Fortbildungswünschen gefragt werden. Aus einer solchen Abfrage entsteht meistens eine bunte Wunschliste mit Fortbildungswünschen aus allen möglichen Bereichen...

Ein solches Potpourri kann die Entwicklungsziele der Schule nur zufällig unterstützen.

Wie kommt nun die Schule von ihrer Wunschliste zu einer systematischen Qualifizierungsplanung?

Unterstützung bietet in Hamburg die *Agentur für Schulbegleitung* im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung: Sowohl durch Beratung und Vermittlung von Experten als auch durch das *Schulportfolio Qualifizierungsplanung*.

3 Im Erstgespräch den „roten Faden“ finden

Auf Anfrage wird die erweiterte Schulleitungs- oder Steuergruppe mit dem für die Qualifizierungsplanung verantwortlichen Kollegiumsmitglied zu einem Erstgespräch eingeladen.

Dabei werden zunächst die Anliegen der einzelnen Gesprächsteilnehmer sowie das gemeinsame Anliegen der Vertreter der Schule für dieses Gespräch geklärt.

Wenn anschließend die strukturellen Voraussetzungen (z.B. Einrichtung von Fortbildungsbeauftragten oder einer Steuergruppe), die Klärung der Verantwortlichkeit und die Schritte hin zur Qualifizierungsplanung (s. 3.4) deutlich geworden sind, kann gemeinsam festgestellt werden, wo die Schule in ihrem Planungsprozess steht und welche Art der Unterstützung bzw. Qualifizierung benötigt wird.

Schriftlich festgehaltene Verabredungen zur Weiterarbeit zwischen der Schule und der Agentur für Schulbegleitung beschließen das Treffen und eröffnen einen oft intensiven Beratungs- und Vermittlungsprozess.

4 Die Werkzeuge des Schulportfolios

In vielen Schulen sind die personellen und strukturellen Voraussetzungen bereits vorhanden. Allerdings fehlen den zuständigen Personen wie der Schulleitung, den Fortbildungsbeauftragten oder den Steuergruppenmitgliedern oft das eine oder andere nützliche Werkzeug um z.B. den Qualifizierungsbedarf zu erheben, um Qualifizierungsmaßnahmen zu evaluieren oder rechtzeitig für den Transfer der Maßnahmen in den Schulalltag zu sorgen. Viele dieser nützlichen „Tools“ sind im *Schulportfolio Qualifizierungsplanung* zusammengestellt und ersparen den Nutzern zeitraubendes Suchen.

5 Dokumentieren mit dem Schulportfolio

Qualifizierungsplanung ist ein sehr komplexer Prozess: Immer wieder müssen Ziele, Qualifizierungsbedarf und Qualifizierungsmaßnahmen miteinander koordiniert werden. Sicherheit im Projektmanagement ist für die erfolgreiche Arbeit unabdingbar. Für die Prozessverantwortlichen ist es daher eine große Hilfe, wenn alle schriftlichen Unterlagen an einer Stelle gesammelt und sortiert werden. Daher gehören in das Schulportfolio die Entwicklungsschwerpunkte, die z.B. in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) formuliert sind, die Übersicht der aktuellen Qualifizierungsplanung der Schule, Unterlagen über durchgeführte Veranstaltungen oder Maßnahmen, aktuelle Daten der Schule und Ergebnisse der Schulinspektion. Bei den regelmäßigen Reflexionsschleifen, die in dem Prozess intern oder auch mit externen Beratern stattfinden, sind so immer alle Unterlagen, die benötigt werden, an einem Ort vorhanden.

Das Schulportfolio wird vom Schulleiter oder einem Beauftragten verantwortlich geführt. Es kann eine wichtige Unterstützung auf dem Weg sein, den Prozess der Qualifizierungsplanung an Schulen zu professionalisieren.

Erhältlich ist das „Schulportfolio Qualifizierungsplanung“ bei der Agentur für Schulbegleitung in Hamburg (Tel. 040 42801-2908).

6 Weiterführende Literatur

Eikenbusch, Gerhard, Praxishandbuch Schulentwicklung, Berlin, 1998, S.224 ff

Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.), Fortbildungsplanung. Ein Leitfa-
den für Moderatorinnen und Moderatoren, Bönen, 2001

Buhren, Claus G., Rolff, Hans-Günter, Personalentwicklung in Schulen, Weinheim
und Basel, 2002