

„Sobald jemand in einer Sache Meister geworden ist, sollte er in einer neuen Sache Schüler werden.“

[Gerhart Hauptmann, Schriftsteller, 1862-1946]

Graf-Anton-Günther-Schule Oldenburg - Qualifizierungskonzept

1. Grundsätzliches, Einflussfaktoren und Adressaten

Das vorliegende Qualifizierungskonzept leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung und Weiterentwicklung des professionellen Handelns aller dort tätigen Personen, dient aber auch zur Absicherung und zum kontinuierlichen Ausbau der vielfältigen Bildungsangebote und des auf Fünfzügigkeit setzenden Schulprofils am Standort Oldenburg (z.B. mit einem Musikzweig sowie als Europaschule, Umweltschule in Europa, MINT-EC-Schule, Referenzschule Filmbildung und sportfreundliche Schule). Seine wesentlichen **Einflussfaktoren** sind dabei

- der vergleichsweise günstige Standort der Schule, die sich in der Stadt und im Landkreis Oldenburg als „regionales Fortbildungs- und Kompetenzzentrum“ versteht und daher schrittweise ihre Angebote mit geeigneten **Kooperationspartnern** vernetzt,
- die fünf genannten Kompetenzen von Lehrpersonen/LPS (= Lehrkräften): (1) Unterrichten, (2) Erziehen, (3) Beurteilen, Beraten und Unterstützen, Diagnostizieren und Fördern, (4) Mitwirken bei der Gestaltung der Eigenverantwortlichkeit der Schule und Weiterentwickeln der eigenen Berufskompetenz, (5) personale Kompetenzen,
- die im **Schulprogramm** und in verschiedenen Kooperationsvereinbarungen dokumentierten Entwicklungsvorhaben der Graf-Anton-Günther-Schule
- die am **1.3.2014** [vgl. SVBI 3/2014] durch das Land Niedersachsen definierten **21 Kernaufgaben von Schulen**, für deren Erledigung eine klare Arbeitsteilung und unterschiedliche Zuständigkeiten notwendig sind.

Das Qualifizierungskonzept der Graf-Anton-Günther-Schule korrespondiert dabei, genauso wie das schulische Förderkonzept, mit dem aktuellen Schulprogramm, demzufolge professionelle Lehrpersonen „als Kern schulischen Handelns ... gemeinsam Unterricht (gestalten)“, planen und reflektieren, der die Schülerinnen und Schüler der Graf-Anton-Günther-Schule „fachlich qualifiziert, zu sozialem Handeln befähigt und die Persönlichkeitsentwicklung fördert“ (Leitsatz 1). Für das Qualifizierungskonzept der Graf-Anton-Günther-Schule und dessen, gem. § 38a (1) NSchG vom Schulvorstand beobachtete sowie durch jährliche Pläne über die Verwendung der Haushaltsmittel gesteuerte und evaluierte Umsetzung bedeutet dies, dass im Regel- und im Konfliktfall alle nachweislich das Lernen der Schülerinnen und Schüler fördernden Qualifizierungsmaßnahmen Vorrang vor anderen Qualifizierungsmaßnahmen haben.

Besonders beachtet und von der Schulgemeinschaft gewürdigt werden müssen das Eigenengagement der Lehrpersonen und Fortbildungsangebote der übergeordneten Dienstbehörde, vor allem aber der mit diesem Qualifizierungsprogramm formulierte Anspruch, dass alle Betroffenen und hier vor allem die Schulleitung durch ihr Handeln dazu beitragen, dass die durch Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichten Erkenntnisse innerhalb einer so besser gelingenden Schule zeitnah kommuniziert sowie zukunftsorientiert verwaltet, diskutiert und – bezogen auf das Schulprogramm und seine Fortschreibung – gegebenenfalls umgesetzt und evaluiert werden.

Neben den üblichen Einflussfaktoren spielen die Größe, die Räumlichkeiten und der Standort des in der Universitäts- und Wissenschaftsstadt Oldenburg gelegenen und hier von vielen Nachbargymnasien umgebenen Landkreisgymnasiums Graf-Anton-Günther-Schule Oldenburg eine besondere Rolle. Viele Qualifizierungsmaßnahmen sind daher kostengünstig in den Räumlichkeiten der Graf-Anton-Günther-Schule oder in denen einer der schulnahen Institutionen so erreichbar, dass hierfür nur ein relativ geringer Aufwand an Zeit und Kosten für die An- und Rückreise entsteht.

Das vorliegende Qualifizierungskonzept stellt daher einen verbindlichen Rahmen dafür da, dass sich alle am Gelingen unserer Schule beteiligten Personen, Teams und Gremien selbst systematisch und gezielt fort- und weiterbilden können. Da gleichzeitig Transparenz bezüglich der

Teilnahme an Qualifizierungen entsteht, können die durch Teilnahme gewonnenen Erfahrungen und Kompetenzen auch für den Entwicklungsprozess der Graf-Anton-Günther-Schule und der sie umgebenden Bildungslandschaft nutzbar gemacht werden, z.B. durch die Einrichtung schulinterner Hospitationsringe, kollegialer Lerngemeinschaften (auch mit anderen Schulen), Supervisions- und Konzeptentwicklungsgruppen usw.

Bezogen auf die Graf-Anton-Günther-Schule hat das Qualifizierungskonzept als **Adressaten** nicht nur einzelne Lehrpersonen, das gesamte Kollegium oder dessen Teile (z.B. Fachgruppen, Fachobleute, Beratungsteam, Jahrgangsteams, Schulleitung), sondern bedarfsbezogen ggf. auch das nicht lehrende Personal (z.B. Sekretärinnen und Schulassistent) sowie an Eltern- und Schülervorteiler/innen (z.B. im Schülerrat, in der Schülerratskommission, im Schulelternrat und im Schulvorstand). Für ihre Qualifizierung maßgeblich ist hier ihre unterschiedliche Funktion, die sie innerhalb der Graf-Anton-Günther-Schule derzeit innehaben oder möglicherweise in Zukunft ausüben werden.

2. Rollen und Aufgaben

Im Zusammenspiel mit den verschiedenen Gremien (z.B. Schulvorstand und Schulelternrat, ggf. auch Gesamtkonferenz, Schüler- und/oder Personalrat) und Institutionen (Niedersächsische Landesschulbehörde, NLQ, Kooperationspartner) unterstützt der Schulleiter beratend und organisatorisch individuelle und auf die Schulentwicklung ausgerichtete Qualifizierung und sorgt ggf. für die Bereitstellung der benötigten Finanzmittel. Er ist daher verpflichtet, sich selbst über die Schulleiterdienstbesprechungen hinaus regelmäßig fortzubilden und bei Bedarf die von ihm für notwendig erachteten Beratungs- und Unterstützungsangebote der Niedersächsischen Landesschulbehörde, Außenstelle Osnabrück, anzufordern, insbesondere die Dienste der Schulentwicklungs- und der Fachberater (z.B. zur Unterrichtsqualität und zur Berufsorientierung). Seine Aufgabe besteht auch darin, die im Schulprogramm festgeschriebene Entwicklung der Schule zu einem regionalen Fortbildungs- und Kompetenzzentrum voranzubringen sowie diesbezüglich [Kooperationsvereinbarungen](#) vorzubereiten und nach ihrem Abschluss organisatorisch so zu unterstützen, dass die für Qualifizierungsmaßnahmen entstehenden Kosten möglichst gering gehalten werden und zwischen der Graf-Anton-Günther-Schule und anderen Institutionen ein erfolgreicher Wissenstransfer mit dem Ziel schulischer Qualitätssicherung und -entwicklung stattfinden kann.

Gemäß § 38 NSchG hat der **Schulvorstand** die Aufgabe, „die Arbeit der Schule mit dem Ziel der Qualitätsentwicklung zu gestalten“. Orientiert an diesem Ziel und den gesetzten Rahmenbedingungen (vgl. 1: Einflussfaktoren) entscheidet er u.a. über „Grundsätze für ... die jährliche Überprüfung der Arbeit der Schule“, „den Plan über die Verwendung der Haushaltsmittel und die Entlastung ... des Schulleiters“.

Als Anhaltspunkt für die Finanzierung der unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen gilt, dass innerhalb des jährlichen Haushaltsplans jeweils ein Drittel des für alle Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehenen Anteils am Schulbudget eingeplant werden für (a) langfristig, d.h. bis zum 1.12. des Vorjahres beantragte Fortbildungen der gesamten Schule oder eines Teilkollegiums, (b) kurzfristig, d.h. bis 15 Unterrichtstage zuvor beantragte Maßnahmen im Bereich der individuellen Fort- und Weiterbildung und (c) als Puffer, der sowohl zur Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen als auch zur rechtskonformen Deckung anderer Budgetanteile (z.B. für Schulfahrten, Dienstreisen und GTS-Angebote) verwendet werden darf. Um zu einer Einschätzung der verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen zu gelangen (vgl. Abb.2), kann der Schulvorstand schnell auszufüllende Evaluationsbögen entwickeln oder vom Schulleiter einfordern, die alle Teilnehmer nach Abschluss ihrer Qualifizierungsmaßnahmen ausfüllen und in der Schule zusammen mit ihrer Kostenabrechnung abgeben müssen.

Die **Leiterinnen und Leiter von Fachkonferenzen, Teilkonferenzen, Projekten/Ausschüssen und Gremien** (z.B. Personalversammlung, KDB, Schulvorstand) identifizieren vorab den spezifischen Qualifizierungsbedarf in ihren Gremien und Fachgebieten und übermitteln ihn termingerecht, d.h. alljährlich spätestens bis zum 1.12. vor dem nächsten Haushaltsjahr, an den Schulleiter, ggf. auch an die SEG und/oder an einen vom Schulleiter benannten Fortbildungsbeauftragten. Als fachdidaktisch und -methodisch kompetente Moderatoren sind sie

organisatorisch zuständig für die Erfüllung der in den Kerncurricula genannten „[Aufgaben der Fachkonferenz](#)“ [vgl. [Anlage 7](#)]. Sie sorgen daher im laufenden Prozess nachhaltig für die notwendige Qualifizierung ihrer Fachkolleginnen und -kollegen, z.B. Tagesordnungspunktes auf Fachkonferenzen und/oder -dienstbesprechungen durch Aufnahme eines regelmäßigen Tagesordnungspunktes „Bericht und Diskussion von Fortbildungsveranstaltungen“, durch Aufbau und digitale Archivierung eines Materialienpools, Förderung kollegialer Hospitationen usw. und beobachten gleichzeitig die entsprechende fachliche Diskussion außerhalb der Schule.

Grundsätzlich gilt aber: Die Verantwortung für die individuelle und hier nicht nur auf den Ausbau bereits vorhandener Stärken bezogene Qualifizierung liegt bei den **einzelnen Lehrpersonen**. „Sie analysieren und reflektieren die eigene Leistung an den Lernaktivitäten und am Lernfortschritt der Schülerinnen und Schüler. Sie ermitteln selbst ihren Qualifizierungsbedarf bezogen auf die eigenen beruflichen Anforderungen. Sie zeigen Eigeninitiative bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen auch über den Unterricht hinaus. Sie nutzen die Möglichkeiten kollegialer Beratung. Sie dokumentieren Ergebnisse von Evaluation und Reflexion des eigenen Lehrerhandelns ... sowie zusätzlich erworbene Kompetenzen“ (Anlage zu APVO-Lehr 4.2 mit einer davon abgeleiteten [Checkliste zur eigenen Selbstreflexion](#)).

Aufgaben der verschiedenen Gremien und Personen im Bereich Unterrichtsentwicklung

<p>Schulleiter motivationale Orientierungen (hohe Ziele und Erwartungen) + strategischer, am Ergebnis orientierter Ressourceneinsatz + Überzeugungen/Werthaltungen: SL als (lernender) Experte für Unterrichtsfragen (Unterstützung aller Lehrpersonen im Unterricht) + Teilnahme an Planung, Koordination und Evaluation des Unterrichts + SL als „Umfeldmanager“, u.a. Förderung von Innovation und Kooperation durch Führung</p>	<p>Schulvorstand regelmäßige Evaluation, vor allem der Effekte des Unterrichts auf das Lernen ↓ Steuerung der Schule durch Schulprogramm u. Haushaltsmittel, z.B. für notwendige Qualifizierungen ↓ eigenverantwortliche Veranlassung von Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Unterrichtsentwicklung im Rahmen der rechtlichen Spielräume</p>	<p>Fachobmann/frau Fachkonferenz-Ltg., bezogen auf die Erfüllung ihrer in den Kerncurricula festgelegten und der selbst gesetzten Aufgaben ↓ Sprechen über den Unterricht (als Lernen) ↓ Initiierung und Förderung geeigneter Maßnahmen zur Sicherung und Entwicklung guten Fachunterrichts (u.a. durch Evaluation/Qualifizierungsbedarf)</p>	<p>Lehrpersonen [LPS] motivationale Orientierungen (Lehrerenthusiasmus) Überzeugungen/Werthaltungen Selbstregulative Fähigkeiten Professionswissen ↓ effiziente Klassenführung (optimale Nutzung der verfügbaren Lernzeit für Lernaktivitäten) + fachdidaktisches Wissen und Können (kann nicht durch Fachwissen und allgemeines pädagogisches Wissen ersetzt werden) → kognitive Aktivierung → curriculares Niveau (inhaltl. Klarheit) → konstruktive Unterstützung (Feedback)</p>
--	--	--	---

Abb. 1 (vgl. Helmke, Andreas: Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts. Seelze (Friedrich-Verlag) 42012 u.a.)

3. Qualitätskriterien und Typisierung von Qualifizierungsmaßnahmen

3.1 Individuelle Fort- und Weiterbildung

Ausgangspunkt und Ziel jeder Qualifizierungsmaßnahme ist der **erwachsene Lerner**, der mit eigenen Erfahrungen, mit fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und -methodischen sowie allgemeinpädagogischen Vorkenntnissen sowie mit konkreten, aus der Praxis gewonnenen Bedürfnissen berufsbezogene Materialien (z.B. Newsletter, Verlagspublikationen) auswertet und an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur teilnimmt, sondern diese aktiv mitgestaltet. Dies gilt auch für Qualifizierungsmaßnahmen, die auf Grund rechtlicher Vorgaben, eines Gremienbeschlusses, curricularer Änderungen und/oder veränderter Rahmenbedingungen (z.B. Installation von interaktiven Whiteboards, Erweiterung des Unterrichts durch digitale Unterrichtsmaterialien) verpflichtend durchgeführt werden. Die dadurch ausgelösten Lernprozesse werden konstruktiv-kritisch reflektiert und in angemessener Weise evaluiert.

Jede Lehrkraft, unabhängig davon, ob er den Status eines Teilnehmers oder eines Referenten hat, erhält im Regelfall und bei rechtzeitiger Anmeldung (Regel: spätestens acht Unterrichtstage vor Beginn!) **pro Kalenderjahr** die Möglichkeit, Qualifizierungsmaßnahmen in dem durch die Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung vorgesehen Umfang zu besuchen (vgl. Nds. SUrlVO §§ 2-4). Im Gegenzug ist jeder Fortbildungsteilnehmer im Regelfall dazu verpflichtet, die von ihm gewonnenen Erkenntnisse innerschulisch zu kommunizieren (z.B. durch Scan und Einstellung der erhaltenen Materialien im IServ-Fachgruppenordner und/oder einen Bericht in der Fachkonferenz).

Die **Themen** orientieren sich an den praxisrelevanten Bedürfnissen der Teilnehmer und/oder den aktuellen pädagogisch-fachdidaktischen Perspektiven, nicht an einem „imaginären Kanon“ abzuarbeitender Sachverhalte. Diese Bedürfnisse, aber auch die durch die Qualifizierungsmaßnahmen ausgelösten Lernprozesse werden in der Graf-Anton-Günther-Schule von Zeit zu Zeit erfragt, reflektiert und zur Grundlage weiterer Planungen (z.B. im Bereich des Unterrichtseinsatzes) gemacht.

Der jährlich zu erstellende Fortbildungsplan beruht hier auf individueller Absprache zwischen den einzelnen Lehrpersonen und dem Schulleiter. Die über diese Qualifizierungsmaßnahmen erworbene Expertise einzelner Personen wird in der Regel im Kollegium, aber auch gegenüber dem Schulvorstand bekannt gegeben. Über Ausnahmen, z.B. bei individuell vereinbarten und dem Datenschutz unterliegenden Maßnahmen zur gesundheitlichen Stärkung einer einzelnen Person, entscheidet der Schulleiter.

3.2 Qualifizierung durch die Betreuung von Studierenden und Lehrpersonen im Vorbereitungsdienst

Viele Lehrpersonen der Graf-Anton-Günther-Schule engagieren sich in der Betreuung studentischer Praktikanten (= LiP/Lehramtsstudierende im Praktikum; Hauptsaison: Februar/März und September), von Referendaren (= LiV/Lehrpersonen im derzeit 18-monatigen Vorbereitungsdienst) und/oder von Berufseinsteigern (= Angestellte oder Beamte auf Bewährung für sechs Monate/drei Jahre). Einige Lehrpersonen arbeiten außerdem als Fachleiter oder Mitwirker am Studienseminar für das Lehramt am Gymnasium und/oder, dienstlich abgeordnet oder im Rahmen einer genehmigten Nebentätigkeit, als Lehrbeauftragte an der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg. Die dabei geführten Gespräche und die Erfahrungen, die sie im Rahmen dieser Tätigkeiten sammeln, steigern das eigene Professionswissen in den Bereichen Fachwissenschaft, Fachdidaktik und -methodik und/oder Allgemeinpädagogik. Sie beeinflussen nicht nur die eigene Arbeit, sondern auch die Arbeit der Schule insgesamt ein, indem, ggf. gestützt von veranschaulichenden Materialien, darüber berichtet wird, z.B. auf **(Fach)Konferenzen und/oder (Dienst)Besprechungen**, auf den Sitzungen der Fachobleute, gegenüber dem Schulleiter usw. Die Qualifizierung des Schulleiters erfolgt u.a. durch Gespräche – sowohl mit den Betreuern und Mentoren, als auch mit den studentischen Praktikanten, Lehrpersonen im Vorbereitungsdienst und Berufseinsteigern. Sie erfolgt darüber hinaus dadurch, dass er selbst regelmäßig an den Sitzungen und Fortbildungsangeboten (z.B. OLAW) des Gesprächskreises Schule und Universität in der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg [GSU] sowie denen des Gesprächskreises Schule und Studienseminar im Studienseminar für das Lehramt an Gymnasien teilnimmt [GSS] und die dabei gewonnenen Erkenntnisse, Materialien und Fragen anschließend in angemessener Weise sowie mit der Möglichkeit zu Nachfragen und Diskussion an die davon betroffenen schulischen Gremien und Personen übermittelt und hier insbesondere an die Fachobleute. **Der jährliche Fortbildungsplan** listet auf, welche Lehrpersonen im jeweils kommenden Jahr einen Schwerpunkt in der Betreuung von LiP und LiV setzen wollen und damit in besonderer Weise als Ansprechpartner im Kollegium dienen.

3.3 Fort- und Weiterbildung durch Unterrichtsbesuche

Unterrichtsentwicklung ohne Unterrichtsdiagnostik gleicht einem „Stochern im Nebel“ (Michael SCHRATZ u.a.) oder einem „Blindflug“ (Rolf DUBS u.a.). Da Selbsteinschätzungen trügen können (z.B. die Einschätzung des eigenen Redeanteils), empfiehlt sich regelmäßig der „fremde Blick“ – unabhängig von Abiturhospitationen und anlassbezogenen Unterrichtsbesuchen des Schulleiters (z.B. anlässlich von Bewährungsfeststellungen, Bewerbungen oder Beschwerden) z.B. durch **kollegiale Hospitationen der Fachlehrer** untereinander.

Dafür gibt es neben der nur durch Fachleute einschätzbaren fachlichen und fachdidaktischen Qualität des Unterrichts allgemein anerkannte allgemeinpädagogische Kriterien, die auch von fachfremden Beobachtern wahrgenommen werden können und so ihren Eingang gefunden haben in den **Unterrichtsbeobachtungsbogen Niedersachsen**

[vgl. http://www.nibis.de/nibis3/uploads/2nlq-a2/files/2013-01-22_UBB.pdf]:

(1) Unterrichtsorganisation/Klassenführung (classroom-management), u.a. gestützt von Lernumgebung, Sitzordnung und verwendeten Medien/Arbeitsmitteln (2) Unterrichtsklima und Motivation, (3) Ziel- und Strukturklarheit, (4) Konsolidierung/Sicherung der Arbeitsergebnisse, (5) fachliche Kompetenz, inkl. der erreichten Anforderungsbereiche AFB I-III, (6) überfachliche Kompetenzen (hier: aktivierende Unterstützung der Schüler beim eigenverantwortlichen Erwerb von Lern- und Arbeitstechniken sowie von Medienkompetenz), (7) Sprachkompetenz (hier: Lehrkraft als Sprachvorbild und Förderer der Schüler bzgl. Sprach- und kommunikativer Kompetenz), (8) Individualisierung (Umgang mit Heterogenität, Angebotsvielfalt/differenziertes

Unterrichts-material).

Der jährliche Fortbildungsplan entscheidet, in welcher Form und/oder unter welchen ausgewählten Beobachtungsaspekten die Lehrpersonen die Qualität ihres Unterrichts sichern und weiterentwickeln. Aufgenommen sind z.B. hier die wechselseitigen Hospitationen von Lehrpersonen der Graf-Anton-Günther-Schule an den ihr zugeordneten Grundschulen und umgekehrt. Denkbar ist, dass, z.B. jeweils zu Schuljahresbeginn, die Lehrpersonen als innerschulischen Fortbildungsschwerpunkt neben den individuell gewählten Schwerpunkten auch einen gemeinsamen Qualifizierungsschwerpunkt festlegen (z.B. die Benutzung interaktiver Whiteboards im Unterricht; inklusiver Umgang mit Verschiedenartigkeit im Unterricht). Teil des jährlichen Fortbildungsplans kann auch die ritualisierte **Verankerung eines regelmäßigen Schülerfeedbacks** sein (z.B. als „Ruckzuck-Feedback“ aller Lehrer in allen Lerngruppen in einer bestimmten Schulwoche) und/oder – bezogen auf ein oder mehrere ausgewählte Unterrichtsfächer – auf Fachgruppenbitte hin die **Anforderung des zuständigen Fachberaters** der Niedersächsischen Landesschulbehörde, Außenstelle Osnabrück, durch den Schulleiter.

3.4 Fort- und Weiterbildung durch schulische Gremienarbeit

In allen schulischen Gremien findet eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung statt, z.B. in den Fachgruppen und -konferenzen, in Jahrgangsteambesprechungen, den Besprechungen der Fachobleute, auf den pädagogischen Dienstbesprechungen zur individuellen Lernentwicklung (ILE), im Personalrat, im Arbeitsschutzausschuss (ASA), in der erweiterten Schulleitung (KDB), in thematisch orientierten Arbeitsgruppen (z.B. AGNES, „AG Film und Medien“ usw.). Bezogen auf den Unterricht kommt dabei der Arbeit in den Fachgruppen und -konferenzen eine besondere Bedeutung zu. Diese spiegelt sich in den vielfältigen Aufgaben der Fachkonferenz, die in jedem Kerncurriculum festgelegt sind [vgl. [Anlage 7](#)]. Die dabei von der Fachobfrau bzw. dem Fachobmann fachgruppenspezifisch notwendige Priorisierung richtet sich (a) nach den Vorgaben der Fachobleute und/oder des Schulleiters zur Fachkonferenzarbeit, (b) nach dem von der Fachkonferenz vereinbarten Themen, die selbstständig oder mit Unterstützung durch externe Referenten bearbeitet werden und so zur Fort- und Weiterqualifizierung der beteiligten Lehrpersonen führen. In den Fachkonferenzen erfolgt u.a. regelmäßig eine Information über Fortbildungsinhalte und -qualität (s.o.). Lehrpersonen der einzelnen Fachgruppen können sich darauf verständigen, Kollegen bei der Umsetzung der Fortbildungsinhalte im jeweiligen Unterricht durch kollegiale Hospitationen zu unterstützen und können hierfür ggf. vom Vertretungsplanbüro in begrenztem Umfang eigenen Unterricht verlagern lassen.

Der jährliche Fortbildungsplan benennt die i.d.R. jeweils zu Schuljahresbeginn festgelegten Arbeitstermine der verschiedenen Gremien und die hierfür festgelegten Prioritäten.

3.5 Schulinterne Fortbildungsveranstaltungen

Schulinterne Fortbildungsveranstaltungen unterstützen das zielgerichtete gemeinschaftliche Lernen des Kollegiums oder von Teilen des Kollegiums. Sie dienen der Unterrichtsentwicklung, behandeln fachliche und pädagogische Fragestellungen oder stehen im Zusammen mit der schulischen Qualitätsentwicklung. An schulinternen Fortbildungen nehmen alle Lehrpersonen einschließlich der der Schule zugewiesenen Lehrpersonen im Vorbereitungsdienst sowie der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend teil. Fortbildungen können auch für Teile des Kollegiums durchgeführt werden (Jahrgangsteams, Fachgruppen usw.).

Der jährliche Fortbildungsplan benennt jahresbezogen die vorrangig zu behandelnden und in der Regel langfristig planbaren Qualifizierungsmaßnahmen für das gesamte Kollegium und/oder einzelne Teilgruppen.

3.6 Weiterbildung auf Schulfahrten und privat organisierten Unternehmungen

Eine wichtige Aufgabe zur Weiterbildung von Lehrpersonen leisten die von ihnen regelmäßig durchgeführten und dabei vielfach mit großem Aufwand vorbereiteten Schulfahrten. Insbesondere die oftmals mehrtägigen Studienfahrten im Sekundarbereich II sowie die in vielen Kerncurricula als Fachkonferenzaufgabe vorgesehenen und an den Fachunterricht angebundene Unterrichtsgänge und Exkursionen führen – so die im Schulprogramm (Leitsatz 1, Leitziel 1) formulierte Selbstverpflichtung des Kollegiums - dazu, dass Lehrpersonen „sich auf neuem wissenschaftlichem Stand“ halten und „Unterrichtsinhalte ... in einen größeren Sachzusammenhang gestellt (werden)“. Dies gilt auch für privat organisierte und durchwegs in die unterrichtsfreie Zeit gelegte Unternehmungen, bei denen Lehrpersonen sich beispielsweise vor Ort von Experten informieren lassen (z.B. in den Fächern Latein, Geschichte und Kunst durch eine Museumsführung), die Eignung möglicher Ziele von Schulfahrten und/oder außerschulischen Lernorte für bestimmte Lerngruppen analysieren (z.B. im Fach Politik-Wirtschaft durch Besuche politischer Institutionen und von Betrieben) und/oder aktuelles Material für den eigenen Unterricht sammeln (z.B. in den modernen Fremdsprachen durch Reisen ins Ausland oder bei den MINT-, aber auch in anderen Unterrichtsfächern durch Kontakte zu Fachinstitutionen, Hochschulen und Unternehmen). Bei all diesen Unternehmungen handelt es dann um Weiterbildungsmaßnahmen im Sinn des Qualifizierungskonzepts, wenn die durch solche Unternehmungen gewonnenen Erkenntnisse und/oder Materialien nicht nur zu der von Lehrpersonen geforderten Allgemeinbildung beitragen, sondern nachweislich auf die schulischen Angebote einwirken, z.B. auf die Gestaltung von Unterricht, Schulfahrten und Schulleben.

Der jährliche Fortbildungsplan dokumentiert nachträglich die über die Qualifizierungsmaßnahmen erworbene Expertise einzelner Personen, soweit der Schule hierfür Kosten entstanden sind, ansonsten nur mit Einverständnis der Lehrpersonen.