

Fort- und Weiterbildungsportfolio

Definition

Das Fort- und Weiterbildungsportfolio ist eine strukturierte Zusammenstellung der Fort- und Weiterbildungen, die in den vergangenen Jahren von den Lehrpersonen besucht worden sind.

Fort- und Weiterbildungsfunktionen zur Strukturierung des Portfolios

Das Fort- und Weiterbildungsportfolio unterscheidet zwei Dimensionen (vgl. Abb. 1): Eine erste Dimension unterscheidet Entwicklungs- und Weiterbildungsinteressen, einerseits der Lehrperson und andererseits der Schule als Organisation mit einem Erziehungs- und Bildungsauftrag. Die zweite Dimension bezieht sich darauf, ob eine Weiterbildung eher der Innovation, Veränderung, also Entwicklung dient oder ob diese eher der Regeneration und der Erhaltung von Kompetenzen nützt. Durch diese Differenzierung entstehen verschiedene Weiterbildungsfunktionen. Nachfolgend werden neun Funktionen unterschieden:

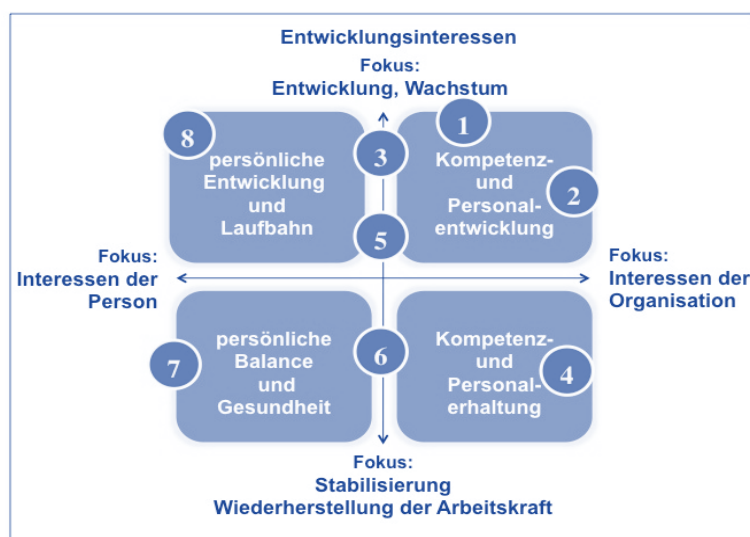


Abb. 1: Weiterbildungsfunktionen zur Einordnung von Weiterbildungsaktivitäten

Fort- und Weiterbildung steuern durch Bewusstmachen der verschiedenen Funktionen

Individuelle Fort- und Weiterbildungen können verschiedenen Zielen und Zwecken dienen. Nachfolgend sind wesentliche Funktionen von Fort- und Weiterbildungen aufgelistet:

1. Qualifizierung für Spezialfunktionen

Innerhalb der Schule gibt es Spezialfunktionen. Für diese sind spezifische Qualifikationen erforderlich.

Beispiele: Schulleitung, SQA/QIBB-Koordinator/in, IT-Verantwortliche/r, Verantwortliche/r für interne Evaluation, Leitung der Steuergruppe oder von Unterrichtsteams, Projektleitung, Genderbeauftragte/r, Gesundheitsbeauftragte/r usw.

2. Schulentwicklungsbezogene Fort- und Weiterbildung

Ultimativer Bezugspunkt der Schulentwicklung ist der Unterricht, dessen

Weiterentwicklung hinsichtlich der mittel- und längerfristigen Zielsetzungen der Schule. Unterrichtsbezogene Entwicklungen sind häufig eng mit Prozessen der Personal-, Team- und Organisationsentwicklung verbunden. Fort- und Weiterbildung kommt eine Scharnierfunktion zu: Sie ermöglicht den Lehrpersonen diejenigen Kompetenzen anzueignen, die notwendig sind, um die Entwicklungen mitzugestalten und im Wandel zu bestehen.

Beispiele: Methodentraining, Teamteaching, Kooperatives Lernen, Arbeiten mit Vergleichsarbeiten, Kompetenzorientierung im Unterricht

3. *Spezialisierung im Fach*

Lehrpersonen wollen ihre Expertise ausbauen und vertiefen; sie wollen sich als Expertinnen und Experten in spezifischen Themen oder Fächern etablieren, indem sie ihr Wissen und Können aktualisieren und weiterentwickeln. Es geht also vorrangig um *job enrichment*.

Beispiel: Fachliche und fachdidaktische Fortbildungen, Spezialisierung für fächerübergreifenden Unterricht, Projektunterricht

4. *Personalförderung bei Defiziten*

Wenn in der Unterrichtsführung bei einer Lehrperson grundlegende Kompetenzen (noch) nicht verfügbar sind, dann ist eine gezielte Förderung notwendig. Im Zusammenhang mit erheblichen Qualitätsdefiziten kann eine entsprechende Förderung auch angeordnet werden.

Beispiel: Fortbildung in Klassenmanagement, wenn die Klassenführung wiederkehrend problematisch ist

5. *Berufsbiografisch orientierte Personalentwicklung*

Dazu gehören zum Beispiel Angebote im Zusammenhang mit der Berufseinführung, mit Standortbestimmungen im Laufe der Berufsbiografie. Beispiel: Praxisberatungsgruppen für den Berufseinstieg, Langzeitweiterbildung

6. *Selbstsorge und Gesunderhaltung*

Hierzu zählen alle Angebote, die sich mit Fragen der Selbstsorge und der Gesunderhaltung sowie des Wohlergehens am Arbeitsplatz befassen.

Beispiel: Mentales Training für Lehrpersonen; Stressmanagement-Kurse, Self-Management-Angebote

7. *Persönliche Interessenpflege*

Die Pflege von persönlichen Interessen, die für die Arbeitszufriedenheit und Motivation durchaus wesentlich ist, steht im Vordergrund. Der unmittelbare Nutzen für die Schule ist gering. Diese Art von Fortbildung ist nicht Auftrag der PHT.

Beispiel: Wanderwoche, Walking-Kurse

8. *Laufbahnplanung*

Fort- und Weiterbildungen werden im Hinblick auf eine berufliche Veränderung besucht. Die beabsichtigte Veränderung kann innerhalb des Bildungswesens stattfinden (zum Beispiel Qualifizierung für Fragen der Schulberatung) oder sie kann über dieses hinaus gehen.

Nutzen dieser Funktionsdifferenzierung und des Fort- und Weiterbildungsportfolios

Individuelle Bestandsaufnahme

Mit Hilfe dieses Kategoriensystems kann erfasst werden, wer in den letzten Jahren welche Art von Weiterbildung besucht hat. Dieses Bewusstmachen der individuellen Fort- und Weiterbildungspraxis bildet für die Lehrperson *und* für die Schulleitung eine hilfreiche Grundlage für die Fort- und Weiterbildungsplanung.

Schulische Bestandsaufnahme

Das Kategoriensystem ermöglicht, die verschiedenen Fort- und Weiterbildungen aller Lehrpersonen einzuordnen. Das so strukturierte Fort- und Weiterbildungsportfolio der Schule bildet nach innen *eine* Grundlage zur Planung und Steuerung individueller und gemeinsamer Fort- und Weiterbildungen.

Nach außen ist das Fort- und Weiterbildungsportfolio ein Instrument zur Rechenschaftslegung, zum Beispiel der vorgesetzten Behörde (z. B. SQM-Teams) gegenüber.

Grundlage für die Ressourcenzuteilung

Auf der Grundlage dieser Funktionsdifferenzierung kann die Ressourcenzuteilung geregelt werden. Es kann definiert werden, wofür es in welchem Umfang Kostenbeiträge gibt und wofür es keine Unterstützung gibt.

Martin Riesen