

Fortbildungskonzept

Deckblatt Corporate Identity?

/

Fortbildungskonzept der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises

- Stand 07/2022 -

Autorin: Silke Schumacher

Schulentwicklungsteam (SET) der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises

Vorwort des Schulleiters

1.	Die Grundlagen des Fortbildungskonzeptes	6
1.1	Grundlagen des Fortbildungskonzeptes der KSDill.....	6
1.2	Orientierungsrahmen des Fortbildungskonzeptes (Rahmenbedingungen)	6
2.	Das Fortbildungskonzept.....	7
2.1	Das Fortbildungskonzept der KSDill.....	7
2.2	Rückschau, Übergangsphase und Neuausrichtung des Fortbildungskonzeptes	8
3.	Bedarfsanalyse	9
4.	Entwicklungsziele der KSDill	10
4.1	Übergeordnete Entwicklungsziele der KSDill.....	10
4.2	Individuelle Förderung.....	11
4.2.1	Abzuleitende inhaltliche Aufgaben für die individuelle Förderung	12
4.2.2	Erforderliche Kompetenzen und Qualifikationen für die individuelle Förderung.....	12
4.3	Medienbildung und Digitalkompetenz	13
4.3.1	Abzuleitende inhaltliche Aufgaben für die Medienbildung und Digitalkompetenz.....	14
4.3.2	Erforderliche Kompetenzen und Qualifikationen für die Medienbildung und Digitalkompetenz	15
4.4	Schule und Gesundheit / Gesundheitsfördernde Schule.....	16
4.4.1	Abzuleitende inhaltliche Aufgaben für die Umsetzung von Maßnahmen zur Lehrergesundheit	17
4.4.2	Erforderliche Kompetenzen und Qualifikationen des Gesundheitsteams zur Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Lehrergesundheit	18
4.5	Schulprofile	18
4.6	Schulteams und vorhandene Qualifikationen	20
5.	Durch das Fortbildungskonzept betroffene Bereiche und Personengruppen	21
5.1	Durch das Fortbildungskonzept betroffene Bereiche.....	21
5.2	Durch das Fortbildungskonzept betroffene Personengruppen:.....	22
5.3	Funktion und Aufgabe der Fortbildungsbeauftragten.....	22
5.4	Das Modell des Fortbildungskonzeptes.....	23
5.5	Anbindung des Fortbildungskonzeptes an das Qualitätsleitbild	24
5.6	Das Fortbildungsbudget.....	25
6.	Der Fortbildungsplan	25
6.1	Organisationsrahmen des Fortbildungsplans	25
6.2	Fortbildungsplan - Listen - Dokumentationen	26
6.3	Umsetzung des Fortbildungsplans.....	26

6.4	Fortschreibung des Fortbildungsplans.....	27
7.	Transfer von auf Fortbildungen erworbenen Kompetenzen	27
7.1	Transfer nachhaltig verankern	27
7.2	Institutionalisierte Wege:	28
7.3	Nicht institutionalisierte Wege:.....	28
7.4	Ressourcen.....	28
8.	Evaluation der Umsetzung des Fortbildungskonzepts und der Fortbildungsplanung	29
	Quellenverzeichnis	30
	Abbildungsverzeichnis.....	31
	Anhang	31

Vorwort des Schulleiters

Die Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises (KSDill) befähigen im Rahmen ihres Bildungsauftrages in den unterschiedlichen Schulformen ihre Schülerinnen und Schüler dazu, Kompetenzen zu erwerben, die diese in die Lage versetzen, gegenwärtige und zukünftige Anforderungen in Schule, Ausbildung, Studium, Beruf und Leben lebenspraktisch, sozial- und selbstkompetent zu bewältigen.

Wir verstehen uns als lernende Schule. Das gilt für Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer gleichermaßen.

Das Kollegium der KSDill zeichnet sich traditionell durch eine sehr hohe Fortbildungsbereitschaft aus. Dies war und ist sowohl Stärke, als auch Besonderheit unserer Schule und außerdem Ausdruck von großem Engagement, hoher Innovationsbereitschaft und herausragender Kooperation auf allen schulischen Ebenen. Diese Grundeinstellung zu bewahren ist unser Ziel.

Der Lehrerfortbildung kommt daher eine bedeutende Rolle zu. Sie hat den Auftrag, Lehrerinnen und Lehrer bei der Erweiterung ihrer Kompetenzen zu unterstützen, um die Unterrichtsentwicklung in allen Bereichen ihres Wirkens im Sinne der Schülerinnen und Schüler zu fördern.

Aus diesem Grund ist die Fortbildungsplanung als Teil des Personalentwicklungskonzept ein zentrales Element der KSDill, bei der die Lehrerinnen und Lehrer in ihren Teams und Projektgruppen, sowie individuell, hohe Unterstützung erfahren. Diese Unterstützung bezieht sich auf alle Bereiche der Weiterbildung: die fachlichen, didaktischen, methodischen, pädagogischen, medialen und personenbezogenen Kompetenzen der Lehrenden.

Die Schulleitung steuert diese Weiterbildungsprozesse in Kooperation mit der Fortbildungsbeauftragten und gewährt dabei ganz bewusst ein hohes Maß an Individualität, Freiheit und Vertrauen in Bezug auf die Weiterbildung der einzelnen Lehrerinnen und Lehrer. Nur so kann nachhaltige Unterrichtsentwicklung im Sinne unserer Schülerinnen und Schüler gelingen.

Im Namen des Schulleitungsteams

Matthias Riedesel, OStD

1. Die Grundlagen des Fortbildungskonzeptes

1.1 Grundlagen des Fortbildungskonzeptes der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises (KSDill)

Die Grundlage des KSDill Fortbildungskonzeptes sind zunächst die rechtlichen Vorgaben des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes in der jeweils aktuellen Fassung¹ sowie der Hessische Referenzrahmen Schulqualität.² Außerdem als interne Vorgaben das Qualitätshandbuch,³ das Qualitätsleitbild,⁴ das Schulprogramm⁵ und die darin verankerten Entwicklungsschwerpunkte bzw. Entwicklungsziele, sowie das Medienbildungskonzept⁶ der KSDill.

1.2 Orientierungsrahmen des Fortbildungskonzeptes (Rahmenbedingungen)

Jede Fortbildungsmaßnahme wird durch die übergeordnete Fortbildungskonzeption der Schule bedingt. Die Fortbildungskonzeption wiederum reflektiert auf weitere Rahmenbedingungen, die sogenannten „Logischen Ebenen“ der Schulentwicklung.⁷ Zentrale Aufgabe der Fortbildungsplanung ist demnach, diese Ebenen im Blick zu haben, um letztendlich die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit von Fortbildungen sicherzustellen.

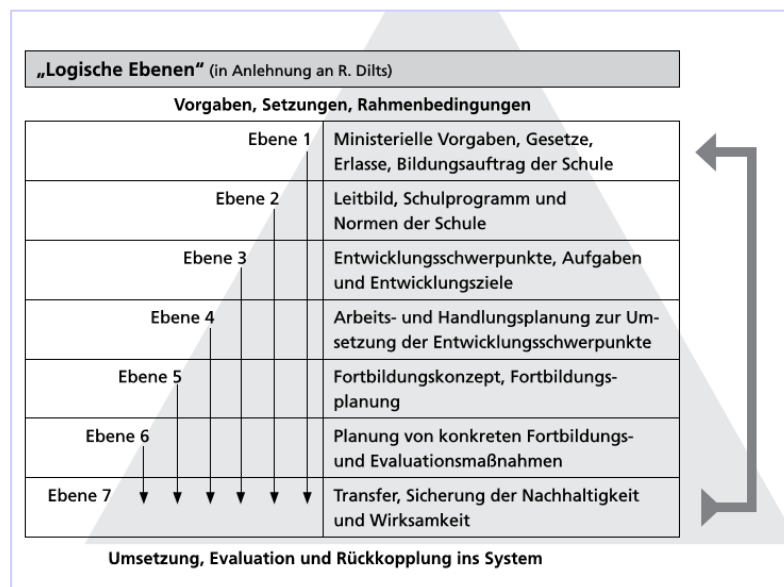


Abbildung 1: Logische Ebenen

¹ Hessisches Lehrerbildungsgesetz (HlbG) (2011): Gültig von 18.09.2011 bis 31.12.2023

² HKM (2021): Referenzrahmen Schulqualität, Hrsg. Hessische Lehrkräfteakademie

³ Waldschmidt, Silke (2022): Qualitätshandbuch der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises

⁴ Hees, Karsten (2021): Qualitätsleitbild der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises

⁵ Friedewald, Nadine (2022): Schulprogramm der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises

⁶ Hees, Karsten; UET (2019): Medienbildungskonzept (MBK) der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises

⁷ Oefner, Julia; Grüne-Rosenbohn, Rainer; Scherello, Harald (2014): Lernende Schule. Für die Praxis pädagogischer Schulentwicklung (Hrsg.): Friedrich Verlag GmbH, vgl. S. 9 ff

Die Abbildung zeigt die „Logischen Ebenen“⁸ und verortet das Fortbildungskonzept. Zielsetzung dieses Schemas ist es, unter Berücksichtigung aller Ebenen die konkreten Fortbildungsziele und Schwerpunkte zu ermitteln.

Berufliche Schulen, so auch die KSDill, unterliegen aktuell einem enormen Wandel und großen Herausforderungen, die von unterschiedlichsten Seiten an sie gestellt werden. Die Erwartungen des HKM, der Schulämter, der Wirtschaft, der IHK, der einzelnen Betriebe, der Lernenden, ihrer Erziehungsberechtigten und die der Gesellschaft insgesamt sind ausgesprochen vielfältig. Die Anforderungen an die Lehrkräfte werden dadurch zunehmend höher, spezieller und herausfordernder.

2. Das Fortbildungskonzept

2.1 Das Fortbildungskonzept der KSDill

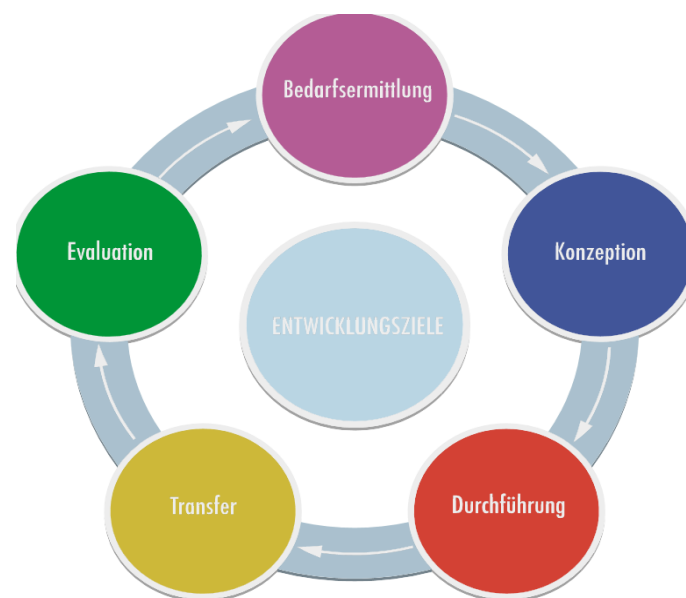


Abbildung 2: Entwicklungsziele - Kreislauf⁹

Dieses Konzept beschreibt die Ausrichtung und die Ziele der Fortbildungsplanung. Im Kern dieser Fortbildungsplanung stehen die Entwicklungsziele der KSDill.

Das Konzept gibt daher Antwort auf folgende Fragen: Welche Gruppen, sollen welche Kompetenzen, mit welchen Qualifizierungsmaßnahmen und welchen Referenten erwerben, um die Entwicklungsziele der Schule zu erreichen.

⁸ Ebenda, S. 9

⁹ Nachbaur Gertrud, (2017): Hinschauen – nachfragen – weiterlernen, Personalentwicklung und Fortbildungsplanung, Fortbildungsplanung als Instrument der Schulentwicklung, Pädagogische Hochschule Oberösterreich (Hrsg.), S. 9

Es wird dargelegt, welche Aufgaben, Kompetenzen und Qualifikationen für die Schulentwicklung (schulische Weiterentwicklung) bedeutsam sind und die Bedarfe der Schulgemeinde werden analysiert und in einen konzeptionellem Zusammenhang gestellt.

Darüber hinaus zeigt das Konzept den Beteiligten Wege zur Fortbildungsplanung und deren Durchführung.

Im Rahmen des Konzepts wird außerdem der Transfer im Nachgang von Fortbildungsveranstaltungen und damit die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Fortbildungen zur Verbesserung der Unterrichtsqualität beschrieben.

Das Fortbildungskonzept unterliegt der turnusmäßigen Evaluation, so dass es zukünftig liquide gegenüber verändernden Schulentwicklungszielen und Prozessen wirkt und dahingehend jederzeit weiterentwickelt und optimiert werden kann.

2.2 Rückschau, Übergangsphase und Neuausrichtung des Fortbildungskonzeptes

Rückschau: In den vergangenen fünf Jahren sahen sich die KSDill großen Umbrüchen und damit einhergehenden enormen und bis dahin unvorstellbaren Herausforderungen hinsichtlich des Unterrichtsgeschehens ausgesetzt. Zunächst ab 2017 die grundhafte Sanierung des Schulgebäudes bei laufendem Schulbetrieb. Im direkten Anschluss daran die COVID-19 Pandemie mit all ihren schulischen Verwerfungen.

In dieser Zeit des Umbruchs erfolgte die Übergabe der Verantwortlichkeit für das Fortbildungsmanagement im Jahr 2018 an die neue Fortbildungsbeauftragte.

Nach Einarbeitung, Sichtung und Bewertung / Evaluation des bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Fortbildungskonzeptes bzw. -planes, wurde die bis dato angewandte Vorgehensweise zur Erstellung eines Fortbildungsplanes nicht mehr den zukünftigen pädagogischen Rahmenbedingen (z. B.: Räumlichkeiten) und Herausforderungen (z.B.: Integration digitaler Medien in den Schulalltag) gerecht.¹⁰

Mit Schulleitung (SL), Schulentwicklungsteam (SET), Unterrichtsentwicklungsteam (UET), Örtlichem Personalrat (ÖPR) und im Einverständnis mit den Lehrerinnen und Lehrern wurde aufgrund dieser sich zukünftig fundamental verändernden Voraussetzungen für die Schulgemeinde der KSDill die mittelfristige Neuausrichtung der Fortbildungsplanung KSDill vereinbart und eine Übergangsphase für die Fortbildungsplanung eingeleitet.

Übergangsphase: Nach dem Eintreten in diese Übergangsphase Ende 2018, während der grundhaften Sanierung der KSDill,¹¹ im folgenden der Pandemie und auch der Orientierung der Fortbildungsbeauftragten, wurde die bis dahin übliche jährliche Abfrage in den

¹⁰ Nach diesem Konzept konnten nur Fortbildungen zur Genehmigung gelangen, die im Fortbildungsplan verzeichnet waren. Die bloße Ansammlung möglicher Fortbildungswünsche, -themen und -bereiche zu erfassen, ungeachtet der Frage, ob es zukünftig ein Angebot dafür geben würde erschien den Gremien: SLT, SET und ÖPR nicht weiter zielführend.

¹¹ Die Lehrerinnen und Lehrer unterrichten in dieser Zeit in Teilen des Hauptgebäudes, in zwei unterschiedlichen Containerdörfern, sowie in Räumlichkeiten der benachbarten Gewerblichen Schulen, der Wilhelm-von-Oranien-Schule und der Johann-von-Nassau-Schule.

Fachkonferenzen und Branchen nach konkreten Fortbildungswünschen nicht fortgeführt. An diese Stelle trat die Aufforderung der Schulleitung und der Fortbildungsbeauftragten an Branchen, Fachkonferenzen, Teams sowie Lehrende, Fortbildungswünsche und Bedarfe direkt an die Fortbildungsbeauftragte zu adressieren, um etwaige Unterstützung und / oder die entsprechende Genehmigung einzuholen. Mit den Lehrenden wurde vereinbart, dass die Voraussetzung zur Genehmigung einer Weiterbildungsmaßnahme zwingend die Ableitung der gewünschten Weiterbildungsmaßnahme aus dem HRS bzw. dem Q-Leitbild der KSDill ist. Ebenso muss der Bezug der jeweiligen Fortbildungsmaßnahme zum Unterrichtsgeschehen ersichtlich sein. Die Fortbildungsbeauftragte informierte währenddessen im Einvernehmen mit der SL und schulischer Gremien gezielt Branchen, Fachkonferenzen, Teams und Projektgruppen aber auch einzelne Lehrende über Weiterbildungsveranstaltungen von möglichem Interesse. Die Schulleitung selbst initiierte mehrere pädagogische Tage, um gemeinsam mit dem Kollegium der KSDill den Weg u. a. für die digitale Schule zu beschreiten.

Neuausrichtung: Das Fortbildungskonzept wird nun nach erfolgter Sanierung des Gebäudes, der Umsetzung des pädagogischen Raumkonzeptes und vor allem der Ausstattung mit neuester Unterrichtstechnik neu aufgestellt und zukunftsfähig gemacht. In seiner Neuausrichtung dient es daher verstärkt als Instrument der Schulentwicklung.

Zur Erweiterung der fachlichen, didaktischen, pädagogischen, individuellen und medialen Kompetenzen der Lehrkräfte, sowie zur Weiterentwicklung der Schule insgesamt, wird zukünftig die Umsetzung und Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen verstärkt initiiert, gefördert und gesteuert.

Das Konzept ermöglicht Fortbildungs- und Weiterentwicklungsbedarfe von SL, Branchen, Fachschaften, unterschiedlichen Schulformen und speziellen, an den KSDill verankerten Teams und Projektgruppen. Darüber hinaus gewährt es gemäß der Tradition der KSDill ein hohes Maß an Selbstverantwortung und Freiheit zur individuellen Fort- und Weiterbildung einzelner Lehrender in allen genannten Bereichen.

3. Bedarfsanalyse

Aufgabe der Fortbildungsplanung ist es, aus den vielfältigen Interessen, Wünschen und Bedürfnissen nach Fortbildung die auszuwählen, die für die Entwicklungsziele der KSDill von besonderer Bedeutung sind. Diese werden mit Priorität umgesetzt.

Die von der Schulleitung, den Schulform-, Fach-, Branchenkonferenzen und Teams, sowie von den Lehrenden mitgeteilten Bedürfnisse nach erforderlichen Qualifikationen und Wünschen für persönliche Weiterentwicklung stellen ein weiteres wichtiges Kriterium der Fortbildungsplanung dar.

Darüber hinaus sind die im Kollegium bereits vorhandene Ressourcen und Kompetenzen für die Fortbildungsplanung ebenfalls von Bedeutung (z.B.: hoher Sachverstand des IT-Teams).

Die Bedarfsanalyse orientiert sich also an den:

- ... vorrangigen Entwicklungszielen der KSDill
- ... daraus abzuleitenden inhaltlichen Aufgaben
- ... dafür erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen
- ... an den KSDill vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen
- ... persönlichen Fortbildungsinteressen der Lehrenden

4. Entwicklungsziele der KSDill

4.1 Übergeordnete Entwicklungsziele der KSDill

Die unter Punkt 1 näher bezeichneten Vorgaben haben prägenden Charakter für das Fortbildungskonzept. Daraus abgeleitet ist das **Schulentwicklungskonzept**¹² mit den aktuellen **übergeordneten Entwicklungszielen** der KSDill.

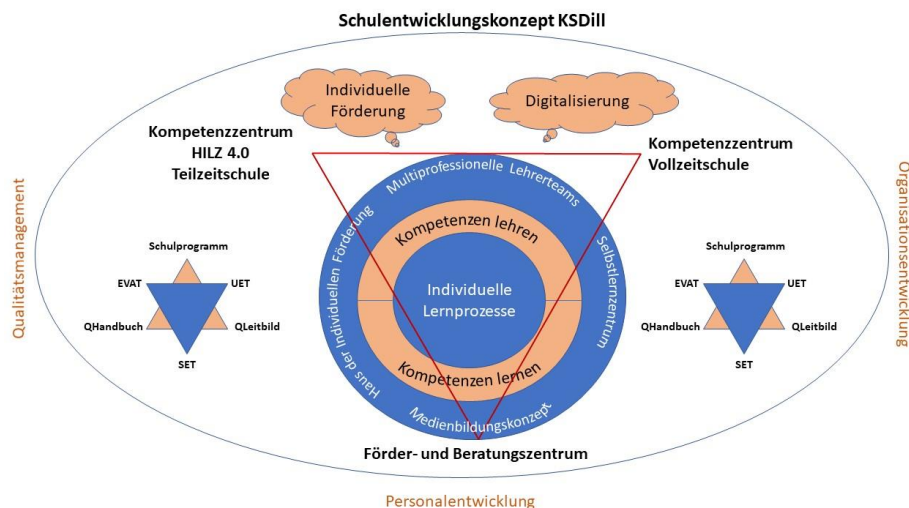


Abbildung 3: Schulentwicklungskonzept

Aktuell werden folgende Entwicklungsziele verfolgt:

- **Individuelle Förderung**
- **Medienbildung und Digitalkompetenz**
- **Schule und Gesundheit** (Lehrergesundheit)

Zudem finden die **individuellen Besonderheiten und Profile** der KSDill Berücksichtigung in dieser Konzeption:

- Selbstständige Berufliche Schule (SBS)¹³
- Zukunftsfähige Berufsschule

¹²Q.wiki: [https://ksdill.qwikinow.de,Modell Schulentwicklungskonzept](https://ksdill.qwikinow.de,Modell_Schulentwicklungskonzept) (abgerufen 06.07.2022)

¹³ HKM (2012): KSDill Selbstständige Berufliche Schule

- Kompetenzzentrum für Handel, Lager und Logistik (HILZ 4.0)
- Digitale Schule 2020¹⁴
- IHK Schulpreis, Übergang Schule – Beruf, bestes Gymnasium Hessen¹⁵
- Multiprofessionelles Förder- und Beratungszentrum (Z.B. Coaching Point)

4.2 Individuelle Förderung

➔ Haus der Individuellen Förderung an den KSDill¹⁶

Dabei handelt es sich um eine Übersicht zu unterrichtlichen und überunterrichtlichen Projekten individueller Förderung.

Individuelle Förderung an den Kaufmännischen Schulen Dillenburg						
BS	BG	ASS	BFS	FS	MSS	Schulformübergreifend
Differenzierungsunterricht mit BUIS-Eingangstest (Einzelhande)	SoR-Skill-Training	Moodle (IT) SAP-Academy (IT)	Kompetenztag und Coaching-Point	CISCO-Network-Academy-Zertifikate	Schülerfirma	Coaching-Point
Deutsch-Kompensation (Lagerlogistik)	Deutsch-Kompensation	ECOL Computerführerschein	Teamentrainingstage	Moodle		KSDill-Inside
Förderkurse und Coaching (Industrie)	Wirtschaftslehre bilingual	KSDill-Speed-Dating	KSDill-Speed-Dating	Blended-Learning-Konzeption: Online-Lernzettel, selbstgecurates, Diskussion, Learning-episode und -report, Fallstudien		Sierv
ECOL Computerführerschein (Büromanagement, IT-Bereich)	IAH vgl. 1. (Förderung in der 11BG in zukünftigen I&F-Fächern)	Teamentrainingstage	ECOL Computerführerschein			Sucht- und Drogenberatung
KMK-Fremdsprachenzertifikat (Spezifika, Büromanagement, IT-Bereich)	Mathematiksprachstunde	KMK-Fremdsprachenzertifikat (FR)	Fachschaft Mathematik • Stationenlernen mit gestuften Aufgaben			Gesundheitsfördernde Schule
Technik für Kaufleute (Einzelhandel, Spedition)	KSDill-Speed-Dating	CISCO-Network-Academy-Zertifikate				Schulsozialberatung
Berufsorientierung: Einsatz von Angelernter der ABJ von großtechnischen Unternehmen (Bank)	Cambridge Certificates	Flipped Classroom unter Verwendung von gestuften Aufgaben, Kanälen, OneNote und Formelsatz (SW)				QuA88 Ausbildungsbegleitung
Lehrerturnschule: Studie, kompetenzorient. Coaching, Fortschritt, digitale Certification möglicher Aufgaben (Büromanagement)	Studien- und Berufsorientierung	Fachhochschulstufe				Schulinterne Curricula
Handapparat Prüfungsvorbereitung (Griffstände)		Fachschaft Mathematik • Bereichsbezogene Aufgaben				Schulseelorge
Blended-Learning-Konzeption: Online-Lernzettel, selbstgecurates, Diskussion, Learning-episode und -report, Fallstudien (IT-Bereich)	Fachschaft Mathematik • Kompetenzorientierung • Frageprotokoll, Fortschritte, Fortschrittsheet • Aufgaben mit Übungen in Moodle und Sierv • Stationenlernen mit gestuften Aufgaben • Lernzettel mit Blöcken und Lernprotokoll • Simulation mündliche Abkürzung • Selbstlernprotokoll • EIL-Prüfung	Coaching-Point				Beauftragung für individuelle Förderung
SAP-Academy (Industrie)	MINT-Tag (Ende BG12)					Selbstlernzentrum
Schüler Leben Feedback und Lehrer-Schüler Feedback						Verbindungslehrer
Individuelle Vorbereitung und Simulation der schriftlichen sowie mündlichen EIA-Abkürzung (Griffhande)						Lernen mit Tablets
Lernzettel, Lernprotokoll, Fallstudien, Handlungsorientierung, diskursive Systeme, individuelle Zielvorgabe, Entwicklung der Gruppenarbeiten, Einbindung von Gruppen						Drei Säulen-Modell für Fortbildungen (DL – Individuelle Förderung – Kompetenzen)
Einsatz von Lehr- und Erklärvideos (Griffhande)						Beratung Sexueller Missbrauch
Cambridge Certificates (IT-Bereich)						Unterrichtsentwicklungsraum (d.h. Modernisierungsplan)
CISCO-Network-Academy-Zertifikate (IT-Bereich)						HANDESS
Lernen an außerschulischen Lernorten (Lagerlogistik)						
LAR Quick praktische Übungen mit Leistungsbeurteilungsmitteln (Lagerlogistik)						
Kooperatives Sprechen & Bildung (z.B. Kooperation, Arbeit und Bildung, v.l.)						

Abbildung 4: Haus der individuellen Förderung

„Unter individueller Förderung werden alle Handlungen von Lehrenden und von Schülerinnen und Schülern verstanden, die mit der Intention erfolgen bzw. die Wirkung haben, das Lernen der einzelnen Schülerin und des einzelnen Schülers unter Berücksichtigung deren spezifischen Lernvoraussetzungen, -bedürfnisse, -wege, -ziele und -möglichkeiten zu unterstützen.“¹⁷

¹⁴ Signet Digitale Schule (2020)

¹⁵ IHK Schulpreis (2018): Übergang Schule-Beruf, 1. Platz, bestes Gymnasium Hessen

¹⁶ Vgl. MBK, S. 25

¹⁷ Kunze, I. (2008): Begründungen und Problembereiche individueller Förderung in der Schule – Vorüberlegungen zu einer empirischen Untersuchung. In Kunze, I. & Solzbacher (Hrsg.): Individuelle Förderung in der Sekundarstufe I und II. Baltmannsweiler: Schneider Verl. Hohengehren, S. 19.

4.2.1 Abzuleitende inhaltliche Aufgaben für die individuelle Förderung

Individuelle Förderung stellt in diesem Kontext kein in sich geschlossenes Konzept dar, sondern ist vielmehr als Sammelbegriff zu verstehen, dem sich verschiedene Ansätze und bestehende Konzepte zuordnen lassen. Beispielsweise Differenzierung und Individualisierung, offener und adaptiver Unterricht (KSDill Lernlandschaften), sowie Förder- und Förderunterricht wie u. a. im „KSDill Haus der individuelle Förderung“ verdeutlicht.

Individuell fördern bedeutet auch, die Schülerinnen und Schüler der KSDill in ihren Lernvoraussetzungen – wie Vorwissen, Lernstrategien und Motivationen – wahrzunehmen und entsprechend zu fördern. Aufgabe des Fortbildungsmanagements ist es daher die Lehrenden der KSDill im Umgang mit der Vielfalt der Schülerinnen und Schüler zu qualifizieren und dahingehend während ihrer Lehrtätigkeit adäquat zu begleiten.

4.2.2 Erforderliche Kompetenzen und Qualifikationen für die individuelle Förderung

Eine Orientierung an vier zentralen Kompetenzbereichen: **Fachkompetenzen, Diagnostische Kompetenzen, Didaktische Kompetenzen sowie Kommunikative Kompetenzen**¹⁸, bietet die Möglichkeit, Weiterbildungsangebote entsprechend auszurichten. Die Arbeit mit den sich an den Ressourcen der KSDill orientierenden und der beziehungssensiblen Haltung der Lehrpersonen gegenüber den Schülerinnen und Schüler ist dabei als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Sie ist somit Voraussetzung für alle Kompetenzbereiche. Eingebettet werden müssen die Aspekte der Qualifizierung in eine Kultur der Individuellen Förderung unter Berücksichtigung multiprofessioneller Teamstrukturen auf allen schulischen Ebenen.

Bezogen auf die unterschiedlichen Kompetenzen können folgende unterstützende Qualifizierungsmaßen der weiteren Professionalisierung der Lehrenden dienen.

- **Fachkompetenzen:**
 - ✓ Beherrschung der zu vermittelnden Lerninhalte in ihrem wissenschaftlichen Gehalt
 - ✓ Konzepte / Instrumente der individuelle Förderung ist daher individuelle fachliche Weiterbildung der Lehrpersonen
- **Diagnostische Kompetenzen:**
 - ✓ Testverfahren (z.B. Schulleistungstests, Intelligenztests)
 - ✓ Befragungsverfahren (z.B. Interviews, Fragebögen)
 - ✓ Beobachtungsverfahren (z.B. Kategoriensysteme, Schätzskalen)
 - ✓ Alternative Verfahren (z.B. Lerntagebücher, Portfolios, Kompetenzraster, Kannlisten, Lernlandkarten)

¹⁸ Fischer, Christian (2014): Individuelle Förderung als schulische Herausforderung, Schriftenreihe des Netzwerk Bildung, Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), S. 109 f

- **Didaktische Kompetenzen:**
 - ✓ Lernformen (z.B. direkte Unterweisung, kooperatives Lernen, selbstreguliertes Lernen)
 - ✓ Arbeitsformen (z.B. Wochenplanarbeit, Freiarbeit, Projektarbeit)
 - ✓ Strategieformen (z.B. Informationsverarbeitungsstrategien, Selbststeuerungsstrategien, Leistungsmotivierungsstrategien)
 - ✓ Aufgabenformen (z.B. aktivierende Aufgabenformate, wahldifferenzierte Aufgaben)
- **Kommunikative Kompetenzen:**
 - ✓ Schülerebene (z.B. Einzelfallberatung, Lernbegleitung, Mentoring, Lerncoaching)
 - ✓ Lerngruppenebene (z.B. Klassenführung, Schülertutoren)
 - ✓ Lehrpersonenebene (z.B. Teamentwicklung, Lehrerkooperation)¹⁹

4.3 Medienbildung und Digitalkompetenz

➔ Medienkompetenzen und digitale Schule

Die KSDill sind aufgrund der erfolgten grundhaften Sanierung, Modernisierung, Umgestaltung und kompletten Neuausstattung aller Räumlichkeiten mit den neusten Medien ausgestattet und umfänglich digitalisiert. Das Zusammenspiel von Ausstattung, Lehrerqualifizierung und pädagogischem Konzept ist im Medienbildungskonzept der KSDill ausführlich dargelegt. Dieses pädagogische Medienbildungskonzept verbindet somit Individuelle Förderung, Digitalisierung und Kompetenzorientierung. Medienkompetenzen werden in den Unterricht eingebunden und der Medienbedarf pädagogisch abgeleitet.

Die Auszeichnung der KSDill als „Digitale Schule 2020“ bestätigt, dass der beschriebene Weg in der bisherigen Umsetzung erfolgreich war, daher beibehalten und weiterentwickelt wird.



Abbildung 5: Deckblatt MBK



Abbildung 6: Signet Digitale Schule 2020

¹⁹ Ebenda, S. 110

4.3.1 Abzuleitende inhaltliche Aufgaben für die Medienbildung und Digitalkompetenz

Die IT-Ausstattung der KSDill deckt aktuell technisch die zentralen individuellen Bedarfe der KSDill als Berufliche Schule ab. Auf der Grundlage dieser digitalen Ressourcen und Möglichkeiten lässt sich nun unter Berücksichtigung von Schulprogramm, Q-Leitbild und Medienbildungskonzept der Fortbildungsbedarf der Lehrenden ableiten, in dessen Zentrum die pädagogische Unterrichtsgestaltung und der Kompetenzerwerb der Schülerinnen und Schüler stehen soll.

Bei Einordnung des Medienbildungskonzepts der KSDill in den Schulentwicklungskontext und die Unterrichtsentwicklung haben sich die KSDill zum Ziel gesetzt, die Möglichkeiten der Digitalisierung intensiv zu nutzen und alle Schülerinnen und Schüler auch dahingehend individuell zu fördern.

Daraus entsteht für die Lehrenden aller Schulformen, Branchen und Teams die **zwingende Aufgabe**, die **schulinternen Curricular hinsichtlich der Medienbildung und Medienkompetenz zu aktualisieren**. Nach erfolgter Aktualisierung werden die Curricular im Unterricht zu erprobt und anschließend evaluiert.

Ausgangspunkt für die Umsetzung der Erkenntnisse für einen guten Unterricht in Kompetenzraster bilden die schulinternen Curricula der KSDill²⁰. Sie gliedern sich horizontal nach Fachkompetenz – Methodenkompetenz – Ressourcen (Material, Medien), vertikal nach Themenbereichen:

Kaufmännische Schulen des Lahn-Dill-Kreises Zehnjährige Berufliche Schule			Schulinternes Curriculum
Ausbildungsberuf/-gang:			
Lernfeld:			
		Ausbildungsjahr, Stunden	
Stand:	Verantwortlich für die letzte Überarbeitung: ...		
Fachkompetenz Die Schülerinnen und Schüler	Methodenkompetenz/Medienkompetenz Die Schülerinnen und Schüler	Ressourcen (Materialien, digitale und analoge Medien etc.)	
Thema 1			
Thema 2			
Thema 3			

Abbildung 7: Kompetenzraster der KSDill

Für die Lehrenden an den KSDill entsteht dadurch die Aufgabe ihre eigenen individuellen Medienkompetenzen weiterzuentwickeln und zu schulen, um diese als Querschnittsaufgabe den Schülerinnen und Schülern unterrichtsbezogen auf curricularer Grundlage vermitteln zu können.

²⁰ Q.wiki: <https://ksdill.qwikinow.de>, Kompetenzraster (abgerufen 07.06.2022)

Entsprechend stellt die KMK-Erklärung "Medienbildung in der Schule" fest:

„Medienkompetenz ergänzt zeitgemäß die traditionellen Kulturtechniken und gilt in nahezu allen Bereichen allgemeiner und beruflicher Bildung inzwischen als unverzichtbare Schlüsselqualifikation. Medien können aber nicht nur Bildungsprozesse und Lerntransfers in methodisch-didaktischem Sinne fördern; sie werden selbst zum Bildungsgegenstand. Schulische Medienbildung umfasst also stets das Lernen mit Medien und das Lernen über Medien.“²¹

4.3.2 Erforderliche Kompetenzen und Qualifikationen für die Medienbildung und Digitalkompetenz

Medienbildung und Digitalkompetenz ist Querschnittskompetenz und Schlüsselqualifikation. Der Erwerb von Medienkompetenz erhält über alle Unterrichtsfächer hinweg Einzug in den Unterricht an den KSDill.

▪ **Fachkompetenzen / Digitalkompetenzen**

- ✓ Beherrschung der an den KSDill zu Verfügung stehenden Hardware (Active Panels, Dokumentenkameras, PC's, Tablets, Drucker, ...)
- ✓ Beherrschung der Textverarbeitung (z.B.: Office Paket)
- ✓ Beherrschung der an den KSDill genutzten Software / Apps (Z.B.: IServ, KSD OwnCloud, ActiveInspire, Q.wiki, Digitales Klassenbuch, FeedbackSchule, Davinci, Mahara, moodle, SAP, ...)

▪ **Pädagogisch - didaktische Kompetenzen:**

Medienbildung trägt zur Bildung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen bei, die für die aktuelle Lebensgestaltung und Bewältigung künftiger Herausforderungen der Schülerinnen und Schüler unverzichtbar sind. Medienbildung ist jedoch kein Unterrichtsfach und hat keine ausgeprägte fachdidaktische Tradition. Die Lehrenden sollen jedoch in die Lage versetzt werden pädagogisch-didaktische Lerntransfers zu befördern.

- ✓ Lernen über Medien unter Einbindung der fachlichen Medienkompetenzen (z.B. Jugendmedienschutz, positive und negative Rückwirkungen bei der Verwendung sozialer Medien, Gefahren und Sicherheit im Netz, ...)
- ✓ Lernen mit Medien unter Einbindung der fachlichen Medienkompetenzen (z. B. Mathematikanwendungen, Mindmapping-Tools, Bildbearbeitungsprogramme, Media Player oder Ergänzungen zu Lehrwerken oder andere Anwendungen entsprechend Padagogy Weel.²²

²¹ KMK (2012): Medienbildung in der Schule, S.4

²² Carrington, Allan: „Padagogy Rad“, unter https://designingoutcomes.com/Padagogy_Wheel_Translations/Padagogy_Wheel_V4_GER.pdf (abgerufen 10.03.2022). Vgl. außerdem MBK S. 28

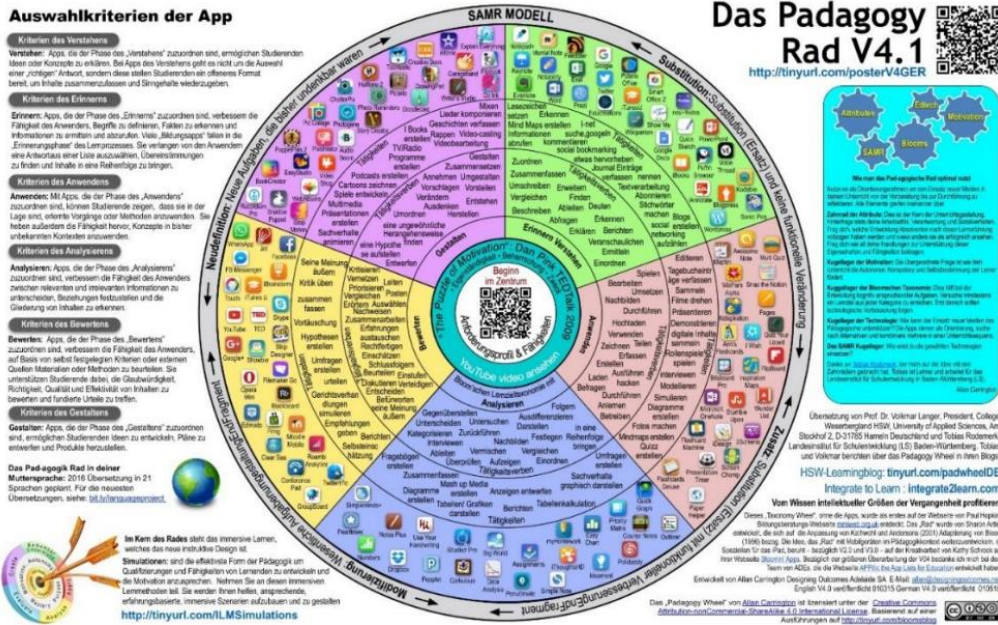


Abbildung 8: Padagogy Rad

Die KSDill haben bereits Meilensteine zur Fortbildung des Kollegiums zu digitalen Medien und zur Fortschreibung der schulinternen Curricula sowie deren Umsetzung im Unterricht festgelegt.²³

4.4 Schule und Gesundheit / Gesundheitsfördernde Schule

➡ Schule und Gesundheit an den KSDill (Neu)

Teilzertifikat Lehrgesundheit

Das zentrale Ziel von Schule & Gesundheit ist eine Verbesserung der Bildungsqualität durch eine nachweisbar gesteigerte Gesundheitsqualität für Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen und nicht unterrichtendes Personal.²⁴

²³ Vgl. MBK S. 9 und S. 57

²⁴ HKM (2018): Arbeitsbereich: Schule & Gesundheit, Lehrkräftegesundheit Dimensionen und Handlungsfelder des Teilzertifikats auf dem Weg zur Gesundheitsfördernden Schule, S.12.



Abbildung 9: HKM, Lehrergesundheit Deckblatt und Logo

Dieses Schulentwicklungsziel der KSDill ist entstanden aus einer von der SL initiierten Abfrage zum Qualitätsleitbild der Schule im Jahr 2020 bezüglich der Qualitätsversprechen der KSDill. Alle Lehrenden waren aufgerufen, die aus ihrer Sicht / Wahrnehmung größten Diskrepanzen zwischen den Qualitätsversprechen und deren Einhaltung zu markieren (Soll-Ist-Diskrepanz).

Hierbei wurde von den Beteiligten mit großem Abstand, und vor allen anderen Qualitätsversprechen, die Diskrepanz bei zur physischen und psychischen Gesundheit der Lehrenden in den Focus gerückt.

4.4.1 Abzuleitende inhaltliche Aufgaben für die Umsetzung von Maßnahmen zur Lehrergesundheit

- Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitglieder unserer Schulgemeinde durch Optimierung von Strukturen die zu psychischen Belastungen führen
- Ausbau von Maßnahmen zur Bewältigung gesundheitlicher Belastungen an den KSDill
- Bildung eines Gesundheitsteams (erfolgt, Mai 2021)
- Qualifizierung des Gesundheitsteams
- Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen (Externe Unterstützung MAS) (erfolgt)
- Ermittlung der Belastungsfaktoren und gesundheitsförderlicher Aspekte der KSDill (Externe Unterstützung MAS) (erfolgt)
- Feinanalyse der Belastungsfaktoren und Ableitung von Maßnahmen
 - Zentrale Belastungsfaktoren im Lehrberuf insgesamt und konkret an den KSDill erkennen und Implikationen für Angebote zur Lehrkräftegesundheit schaffen
 - Mögliche Unterstützungssysteme etablieren
 - Durch Analyse konkrete Belastungen innerhalb des Kollegiums erkennen. Aufbauend Lösungsansätze formulieren, mit SL und PR kommunizieren, um strukturelle Änderungen im Schulalltag herbeizuführen

4.4.2 Erforderliche Kompetenzen und Qualifikationen des Gesundheitsteams zur Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Lehrergesundheit

- **Fachkompetenzen**
 - ✓ Allg. Kompetenzerweiterung durch Besuch von Fachtagungen zur Lehrkräftegesundheit (MAS)
 - ✓ Weiterbildung Bereich Resilienz
 - ✓ Weiterbildung Bereich Ernährung
 - ✓ Besuche anderer Schulen. Best Practice
- **Diagnostische Kompetenzen**
 - ✓ Befragungsverfahren (z.B. Interviews, Fragebögen)
 - ✓ Beobachtungsverfahren (z.B. Kategoriensysteme, Schätzskalen)
- **Kommunikative Kompetenzen:**
 - ✓ Lehrpersonenebene (z.B. Teamentwicklung, Lehrerkooperation, Monitoring)
 - ✓ Schulleitungsebene (z.B. Beratung, Monitoring, Kooperation)
 - ✓ Personalratsebene ÖPR (z.B. Beratung, Monitoring, Kooperation)

4.5 Schulprofile

Die Schulprofile als besondere Bildungsschwerpunkte prägen erkennbar das Schulleben der KSDill. Sie implizieren daher ebenfalls weitreichende Bedarfe für Fort- und Weiterbildung in allen, bereits aufgeführten Kompetenzbereichen und auf allen schulischen Ebenen. Da spezielle Fortbildungswünsche bzw. Fortbildungsbereiche von Schulform-, Branchen-, Fachkonferenzen, Teams und Lehrenden regelmäßig übermittelt werden, sind diese Bedarfe darunter subsummiert und daher in diesem Fortbildungskonzept, sowie im Fortbildungsplan nicht gesondert aufgeführt.

Die unterschiedlichen Schulprofile können jedoch von allen Mitgliedern der Schulgemeinde jederzeit als Anlass und Begründung zum Besuch einer Fortbildung herangezogen werden.

➔ **Selbstständige Berufliche Schule KSDill**



Abbildung 10: Zertifikat SBS

➔ Zukunftsfähige Berufsschule



Abbildung 11: HKM, Broschüre – Titel Zukunftsfähige Berufsschule

➔ Kompetenzzentrum für Handel, Lager und Logistik (HILZ 4.0)

Kaufmännische Schulen des Lahn-Dill-Kreises in Dillenburg

Handels-Industrie-Logistik Zentrum

an den kaufmännischen Schulen Dillenburg

HILZ 4.0

Die KSDill haben im Rahmen der Schulentwicklungsplanung die Konzeption für ein Handels-, Industrie- und Logistik-Kompetenzzentrum mit digitaler Ausrichtung (HILZ 4.0) für die Berufsschule entwickelt. Damit verknüpft ist das „Kompetenzzentrum für die beruflichen Vollzeitschulen.“

➔ Digitale Schule 2020



Abbildung 12: Signet Digitale Schule 2020



IHK Schulpreis 2018, Übergang Schule -Beruf, Bestes Gymnasium Hessen

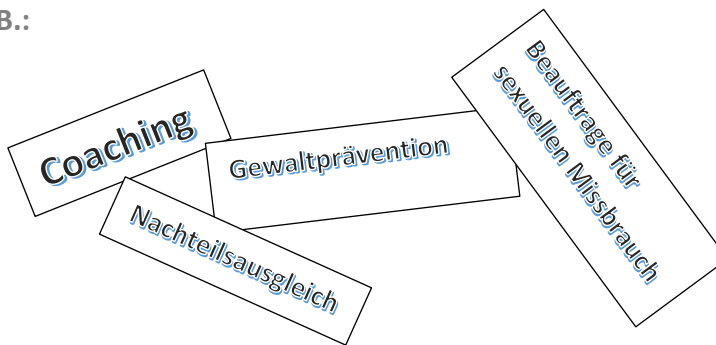


Abbildung 13: Urkunde IHK Schulpreis, bestes Gymnasium Hessen



Multiprofessionelle Teams, Förder- und Beratungszentrum

Z .B.:



4.6 Schulteams und vorhandene Qualifikationen

Das Kollegium der KSDill zeigt in seiner Vielfalt ein ungeheures Potential an Qualifikationen, die über das reine Unterrichtsgeschehen weit hinausgehen. Entsprechend ihrer Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen engagieren sich nahezu alle Lehrenden in einem Schulteam oder einer Projektgruppe. Sie stellen ihre Fähigkeiten unterstützend, beratend, weiterentwickelnd anderen Lehrenden und / oder der gesamten Schulgemeinde zur Verfügung.

Aus diesen Teamstrukturen und Projekten resultieren interne und externe Fortbildungsbedarfe. Intern für neue oder interessierte Lehrende in Form von Mikrofortbildungen oder „training by the job“. Extern entstehen Bedarfe im Rahmen der Weiterqualifizierung und Weiterentwicklung der jeweiligen Teamschwerpunkte und Projekte.

Diese Wünsche werden von den Teams und Projektgruppen gemeldet und in den Fortbildungsplan integriert. Sie können von allen Team- und Projektmitgliedern jederzeit als Anlass und Begründung zum Besuch einer Fortbildung herangezogen werden.

An den KSDill institutionalisierte Teams

- IT-Team (administrative und medienpädagogische Belange)
- UET (Förderung und Begleitung der Unterrichtsentwicklung)
- SET (Förderung und Begleitung von Schulentwicklungsprozessen)
- Evaluationsteam (EVAT) (Auswertung und Aufbereitung durchgeführter Evaluationen)
- Team Schule & Gesundheit
- Team Messe (Außendarstellung auf Messen, Ausstellungen, Hessestagen)
- Team Marketing / Homepage (Außendarstellung KSDill)
- Team Outdoor – Adventure (Durchführung von teamtrainingstagen, Teambuilding neuer Klassen)
- Team Projektmanagement (Unterstützung und Begleitung beim Initiieren und Durchführen schulischer Projekte)

Aktuelle Projekte²⁵

- Aufbau einer Feedbackkultur
- Schule und Gesundheit
- Dokumentation, Umsetzung und Beratung von unterrichtlichen und überunterrichtlichen Projekten zur individuellen Förderung
- Einführung und Umsetzung von Q2E
- Erarbeitung und Umsetzung einer Konzeption zur Erstellung, Überarbeitung und Veröffentlichung von administrativen und pädagogischen Prozessbeschreibungen
- Lernen mit Tablets
- QuABB – Die Ausbildung schaffen, qualifizierte Ausbildung in Betrieb und Berufsschule
- SAP 4 school
- Sicherstellung der Ersten Hilfe und Einführung eines Schulsanitätsdienstes
- Soft-Skill-Training
- Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen mit dem Ziel der Internationalisierung der Schule (z. B. Erasmus)

5. Durch das Fortbildungskonzept betroffene Bereiche und Personengruppen

5.1 Durch das Fortbildungskonzept betroffene Bereiche

- Schülerpersönlichkeit / individuelle Förderung:
Beziehungsgestaltung, Wohlbefinden
- Unterricht:
Professionalisierung, Planung und Gestaltung
- Lebensraum:
Beziehungsgestaltung, Konfliktbewältigung,
Raumgestaltung einrücken

²⁵ Friedewald, Nadine (2022): Schulprogramm, S. 16 / 17

- Schulkultur: Schulentwicklung und Partizipation
- Lehrerpersönlichkeit: Kräftehaushalt und Selbstorganisation
- Schulteam: Zusammenarbeit und Teamentwicklung
- Außenbeziehungen: Schulpartner und Kooperationen

5.2 Durch das Fortbildungskonzept betroffene Personengruppen:

- Schulleiter und Stellvertreterin
- Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter
- Lehrerinnen und Lehrer mit besonderen Aufgaben (A14)
- Lehrerinnen und Lehrer
- Vertretungslehrkräfte / abgeordnete Lehrkräfte
- Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst
- Schulischer Sozialarbeiter
- Fachkraft Selbstlernzentrum (Mediothek)
- Fachkräfte Sekretariat

5.3 Funktion und Aufgabe der Fortbildungsbeauftragten

Fortbildungen werden durch die Fortbildungsbeauftragte der KSDill koordiniert. Sie ist erste Ansprechpartnerin für alle Fragen zur Fort- und Weiterbildung.

Sie unterstützt die Schulleitung bei der Planung, Organisation und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen und erstellt in Abstimmung den Fortbildungsplan entlang der Entwicklungsziele der Schule. Darüber hinaus unterstützt sie Fach- und Branchenkonferenzen, schulinterne Teams, Projektgruppen und auf Wunsch auch einzelne Lehrende bei der Suche und Planung möglicher Fortbildungen und deren inhaltlicher Ausrichtung. Sie versteht sie ihre Aufgabe dabei als unterstützend, fördernd, begleitend und helfend, jedoch nicht als dienstleistend gegenüber den Lehrenden.

Die Fortbildungsbeauftragte sammelt Informationen zu Fortbildungsangeboten entsprechend dem Fortbildungsplan und informiert alle Betroffenen zielgerichtet über anstehende Fortbildungsangebote.

Nicht zuletzt dokumentiert sie alle besuchten Fortbildungen der Lehrenden, die schulinternen Fortbildungen sowie pädagogische Tage. Weiterhin entwickelt und /oder aktualisiert sie regelmäßig die benötigten Formblätter und stellt diese der Schulgemeinde digital (Q.wiki) bereit. Sie pflegt die unter Punkt 5.5 aufgeführten Listen.

Die Fortbildungsbeauftragte evaluiert das Fortbildungskonzept und den Fortbildungsplan in Absprache mit Schulleitung, SET und UET in turnusmäßigen Abständen und fördert Transfer, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit besuchter Fortbildungen.

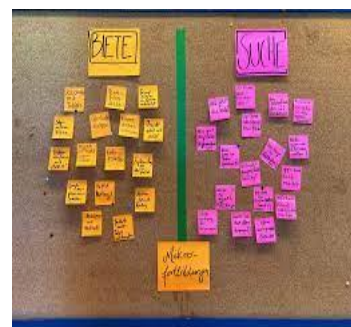
5.4 Das Modell des Fortbildungskonzepts

Das Modell des Fortbildungskonzepts der KSDill basiert auf einem Initiativmodell und ist somit intrinsisch motiviert. Es besteht aus drei gleichberechtigten Säulen. Hinzu kommt die vierte niederschwellige Säule der Mikrofortbildungen.



Abbildung 14: Modell KSDill Fortbildungsplan

Säule 4



Ich biete / Ich suche

Abbildung 15: Modell KSDill Mikrofortbildungen

Säule 1

Das Schulleitungsteam verantwortet in Zusammenarbeit mit dem SET und UET die Schulentwicklungsprozesse. Sie erkennt die dafür notwendigen Fortbildungsbedarfe des Kollegiums, einzelner Teams oder auch einzelner Lehrkräfte und befördert diese. Daher initiiert sie pädagogische Tage, Schulungen verschiedener Teams aber auch Fortbildungen

einzelner Lehrkräfte in Hinblick auf die Erfüllung besonderer Aufgaben (z. B. A14, Personalplanung).

Säule 2

Die Schulform-, Branchen-, Fachkonferenzen sowie andere Teams tauschen sich jährlich formell und während des laufenden Schuljahres auch informell über spezielle Fortbildungsbedarfe alle Kompetenzbereiche betreffend aus. Der Tagesordnungspunkt „Fortbildung“ ist fester Bestandteil der jeweiligen Konferenzen.

Bedarfe können auch unmittelbar aus aktuellem Anlass entstehen und werden jederzeit zusätzlich in den Fortbildungsplan aufgenommen und deren Umsetzung priorisiert.

Säule 3

Die individuellen Fortbildungsinteressen der einzelnen Kolleginnen und Kollegen geraten an den KSDill auch angesichts der generellen Orientierung an Schulprogramm, Q-Leitbild und Entwicklungszielen nicht ins Hintertreffen. Sie sind dennoch an diesem Anspruch orientiert und werden auf dem Antragsformular zur Fortbildung vermerkt. Die Bedeutung der individuellen Berufszufriedenheit und die Impulsfunktion neuer Themen für die praktische unterrichtliche Tätigkeit wird weiterhin durch die Schulleitung unterstützt. Vor diesem Hintergrund werden die Lehrenden auch immer wieder motiviert, solche Fortbildungen zu besuchen. Aktuell ist dieses Vorgehen gängige Praxis an den KSDill und wird zukünftig beibehalten

Säule 4

Das niederschwellige Format der Mikrofortbildungen ist an den KSDill etabliert und wird je nach Bedarf von den Lehrenden eigeninitiativ und selbstständig umgesetzt. Die Grundidee dabei ist, dass Erfahrungen und Kompetenzen der jeweils Beteiligten aufgegriffen und für alle Interessierten nutzbar gemacht werden. Mikrofortbildungen werden nicht im Fortbildungsplan aufgeführt.²⁶

5.5 Anbindung des Fortbildungskonzeptes an das Qualitätsleitbild

Das Fortbildungskonzept setzt sich aus mannigfaltigen Bestandteilen zusammen, die an das Q-Leitbild der KSDill angebunden sind:

- Fortbildungskonzept selbst
- Fortbildungsplan
- Übersicht der besuchten Fortbildungen von Lehrenden
- Übersicht über durchgeführte schulinterne Fortbildungen
- Übersicht über durchgeführte pädagogische Tage

²⁶Q.wiki: <https://ksdill.qwikinow.de>, Mikrofortbildungen (abgerufen 08.06.22)

- Übersicht über die Durchführung von schulinternen Fortbildungen durch Lehrkräfte der KSDill (keine Mikrofortbildungen)
- Antrag zum Besuch einer Fortbildungsveranstaltung
- Rückmeldebogen zur Aufnahme von Fortbildungswünschen (Themen, Bereiche) der Schulformen, Branchen, Fachschaften, Teams und einzelner Lehrerinnen und Lehrer
- Prozessbeschreibung zur Planung einer Fortbildungsmaßnahme für Lehrerinnen und Lehrer
- Prozessbeschreibung zur Planung einer Fortbildungsmaßnahme / pädagogischen Konferenzen für die Schulleitung
- Prozessbeschreibung zur Planung einer Fortbildungsmaßnahme für Branchen, Fachschaften und Teams
- Fortbildungsbescheinigung für Teilnehmer interner Weiterbildungen
- Referentenbescheinigung für interne Anbieter (KSDill) von Weiterbildungen
- Evaluationsbögen Fortbildung

5.6 Das Fortbildungsbudget

Das Fortbildungsbudget wird von der Schulleitung verwaltet und auf der Jährlichen Eröffnungskonferenz vorgestellt und diskutiert. Entsprechend vorhandener Ressourcen werden entstehende Kosten für Fortbildungen der Lehrpersonen und Landesbediensteten übernommen. Die einzelne Lehrperson ist aufgefordert vor der Fortbildungsveranstaltung die mögliche Kostenerstattung mit der Schulleitung abschließend zu klären.

6. Der Fortbildungsplan

6.1 Organisationsrahmen des Fortbildungsplans

Entsprechend der drei Säulen werden im Fortbildungsplan aufgeführt:

- die von der Schulleitung abgeleiteten und zur Erreichung der angestrebten Entwicklungsziele notwendigen Fort- und Weiterbildungen, z.B. pädagogische Tage und Fortbildungen im Rahmen des Personalführungskonzepts.
- die von den Fachkonferenzen, Branchen, Teams und Projektgruppen (Gremien) zurückgemeldeten Bedarfe (auch SL-Team)
- die gemeldeten individuellen Wünsche und Bedarfe der einzelnen Lehrende

Liste 1: Schulleitung

	Fortbildungsthema / pädagogische Tage	Teams / Gremien	Einzelne Lehrende Namen	SP der Fortbildung	Entsprechend QLB - Schulentwicklungsziel	Planungsstand				
						Termin	Geplanter Veranstalter	gewünscht.	angefragt	vereinbart
1					

SP=Schwerpunkt

Liste 2: Branchen, Fachkonferenzen, Teams, (Gremien), Projektgruppen

	Fortbildungsthema	Teams / Gremien	Einzelne Lehrende Namen	SP der Fortbildung	Entsprechend QLB - Schulentwicklungsziel	Planungsstand				
						Termin	Geplanter Veranstalter	gewünscht.	angefragt	vereinbart
1						

Liste 3: Lehrende Individuell

	Fortbildungsthema	Lehrperson, Name:	SP der Fortbildung	Entsprechend QB - Schulentwicklungsziel	Planungsstand				
					Termin	Geplanter Veranstalter	gewünscht.	angefragt	vereinbart
1						

6.2 Fortbildungsplan - Listen - Dokumentationen

Siehe Anlagen: 1-13

6.3 Umsetzung des Fortbildungsplans

Die Umsetzung des Fortbildungsplans genießt Priorität im Rahmen des Fortbildungsmanagements. Sie orientiert sich entlang der genannten Entwicklungsziele der Schule, deren Weiterentwicklung und damit der Verbesserung der Unterrichtsqualität. Einbezogen sind Zielvereinbarungen der KSDill mit dem Staatlichen Schulamt (SSA). Es besteht der Anspruch die im Fortbildungsplan aufgeführten Fortbildungen in einem angemessenen Zeitraum auch zu realisieren. Die Realisierung des jeweiligen Fortbildungsbedarfes ist jedoch

auch abhängig vom Vorhanden sein entsprechender Angebote und / oder deren Verfügbarkeit. Außerdem sollen nach Möglichkeit Unterrichtsausfälle verhindert, bzw. so gering wie möglich gehalten werden. An einer Beruflichen Schule wie der KSDill, mit Unterrichtszeiten an Werktagen von 08:00 – 16:45 Uhr, von 18:00 – 21:00 Uhr, sowie an Samstagen von 08:00 – 13:00 Uhr ist dies nicht immer möglich. Im Hinblick auf die Entwicklungsziele Medien und individuelle Förderung erkennen das HKM²⁷ und SSA²⁸ diese Notwendigkeit an, sofern keine dienstlichen Erfordernisse entgegen stehen.

6.4 Fortschreibung des Fortbildungsplans

Die Fortschreibung des Fortbildungsplans wird ab dem Schuljahr 2022/23 fortlaufend und stetig erfolgen. Die bereits genannten Herausforderungen von Beruflichen Schulen erfordern in Zukunft eine ständige Überprüfung, Weiterentwicklung und ggf. Neuausrichtung bzgl. aktueller Erfordernisse und Bedarfe. Es wird daher kein konkreter Turnus festgelegt, denn gerade an dieser Stelle müssen sich Fortbildungskonzept und Fortbildungsplan flexibel und liquide erweisen. Schulleitung, Fachkonferenzen, Branchen, Teams und einzelne Lehrende können jederzeit auftretende Fortbildungsbedarfe anmelden und Unterstützung bei der jeweiligen Umsetzung erhalten.

Der hier vorliegende Fortbildungsplan wird sich im laufenden Schuljahr 2022/23, in der angestrebten Erprobungsphase, aufgrund eingehender Rückmeldungen deutlich erweitern. Fortbildungen werden geplant und durchgeführt, so dass aktuelle Bedarfe bedient werden und daher unter Umständen auch wieder aus dem aktuellen Plan (Datum) herausfallen.

7. Transfer von auf Fortbildungen erworbenen Kompetenzen

7.1 Transfer nachhaltig verankern

Die Planung und Durchführung von Fortbildungen soll für die Unterrichts- und Schulentwicklung deutlich und sichtbar werden. Das Gelernte wird in den Schulalltag Eingang finden und daher eine möglichst hohe Transferwirkung und Nachhaltigkeit auf die Unterrichtspraxis haben. Möglichst viele Beteiligte profitieren von dem Gelernten.

Der Transfer der Fortbildungsinhalte erfolgt an den KSDill auf unterschiedlichen Ebenen und Wegen.

²⁷ Hessisches Lehrerbildungsgesetz (2011): § 67, Abs. 4

²⁸ Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg Weilburg: Schulamtsschreiben 148, AZ: AL 5900-1004, 08.06.2022

7.2 Institutionalisierte Wege:

- Jährlicher Pädagogischer Nachmittag für Fach- und Branchenkonferenzen zum internen Austausch von neuen Erkenntnissen und der gemeinsamen Erstellung von Unterrichtsmaterial
- Das Thema Fortbildungen ist gesetzter TOP auf jeder Fach- und Branchenkonferenz, so dass an dieser Stelle ein Austausch über die gewonnenen Erkenntnisse von Einzelnen oder mehreren Lehrenden des Teams besteht. Multiplikatoreneffekt. Z. B.: Groß- und Einzelhandel, Weiterbildung E-Commerce
- Gewonnene Erkenntnisse werden in Mikrofortbildungen Fach- und Branchenübergreifend multipliziert. Beispielsweise zum Thema Mediennutzung, Tools, Applikationen wie: OneNote, Edupol, Padlet, etc.
- Materialpools: Austausch und zur Verfügungstellung von neuen Fortbildungsinhalten via Own Cloud

- Evaluation der Transfers: Feedback
 - ✓ Nach allen pädagogischen Tagen erfolgt ein Feedback, welches im Nachgang durch das SET ausgewertet und evaluiert wird.
 - ✓ Schüler-Lehrer-Feedback: Indem konkrete Fragstellungen hinsichtlich bst. Inhalte und / oder Anwendungen gestellt werden.
 - ✓ Feedback der externen Partner: Betriebe und Erziehungsberechtigte
 - ✓ Kollegiale Hospitationen, oder niederschwelliger „critical friend“.

7.3 Nicht institutionalisierte Wege:

Feste Teamstrukturen in den Branchen und Fachkonferenzen und ausgesprochen gute kollegiale Zusammenarbeit an den KSDill ermöglichen oftmals einen raschen Austausch von neu gewonnenen Informationen und / oder Unterrichtsmaterial.

7.4 Ressourcen

Die Schulleitung stellt für die o. g. Teamsitzungen die zeitlichen Ressourcen zur Verfügung. Sie zeigt sich außerdem offen für die Bereitstellung zusätzlicher benötigter zeitlicher, materieller, räumlicher oder medialer Ressourcen. Diese Unterstützung wird die Umsetzung und Implementierung neu gewonnener Inhalte befördern. Sie erfolgt nach individueller Absprache der Betroffenen mit der Schulleitung. Z.B.: Aktuell die Finanzierung eines Coaches zur Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden der Zweijährige Höheren Berufsfachschule (HBFS), sowie der Berufsfachschule (BFS). Diesbezüglich erfolgt die Bereitstellung eines Zeitfensters für alle Sportlehrkräfte, um neurozentrierte Methoden und Übungen gemeinsam mit dem Coach zu erlernen und zu erproben, um deren dauerhafte Anwendung im Sportunterricht der HBFS und BFS zu befördern.

8. Evaluation der Umsetzung des Fortbildungskonzepts und der Fortbildungsplanung

Die systematische Sammlung, Analyse, und Bewertung im Zusammenhang mit der Fortbildungsplanung dient dazu sich zu vergewissern, inwieweit die in Q-Leitbild und Schulprogramm darlegten Schulentwicklungsziele tatsächlich umgesetzt wurden, ob die gewählten Wege Wirksamkeit entfalten und wo Bedarf zur Veränderung besteht.

Um insgesamt Transparenz herzustellen, wird das aktuelle Fortbildungskonzept sowie der Fortbildungsplan zur Eröffnungskonferenz jeden Schuljahres an die Lehrenden versendet, damit während der Konferenz die Gelegenheit zum Diskurs besteht.

Während der Konferenz können Änderungswünsche am Konzept beschlossen werden und nach entsprechender schriftlicher Rückmeldung an die Fortbildungsbeauftragte, weitere individuelle-, Branchen- und Fachkonferenzbedarfe in Bezug auf Q-Leitbild und Schulprogramm für das kommende Schuljahr in den Fortbildungsplan aufgenommen – bzw. nicht mehr notwendige Bedarfe gestrichen werden. Letzteres kann auch, wie mehrfach beschrieben, im weiteren Verlauf des Schuljahres notwendig werden, da mögliche Bedarfe erst später im Schuljahr für Fachkonferenzen, Branchen und Teams sichtbar werden.

Das Fortbildungskonzept und die Fortbildungsplanung werden darüber hinaus turnusmäßig evaluiert. Dabei geht darum festzustellen, ob dieses Fortbildungskonzept dabei hilft, die aufgeführten Schulentwicklungsziele zu befördern. Es gilt zum einen festzustellen, ob der beschrittene Weg im Hinblick auf die Weiterqualifizierung des gesamten Kollegiums erfolgreich ist. Dies kann u. a. an der Dokumentation der besuchten Fortbildungen abgelesen werden. Zum anderen ist es wichtig zu erfahren, ob sich der beschrittene Weg der Fortbildungsplanung für die Lehrenden bewährt. Hierzu wird eine erste Befragung mit dem Tool „FeedbackSchule“ zum Ende des Schuljahres 2022/23 durchgeführt. Die Beantwortung der Frage nach der Wirksamkeit des Fortbildungskonzepts zur Verbesserung Unterrichtsqualität, kann beispielsweise aus der turnusmäßigen Befragung der Abschlussklassen abgeleitet und beantwortet werden.

Fortbildungskonzept und Fortbildungsplan werden in den kommenden Schuljahren 2022/23 und 2023/24 erprobt und wie beschrieben durch Schulleitung, SET und UET evaluiert. Anschließend werden Maßnahmen abgeleitet, um das Fortbildungskonzept in seiner Gesamtheit anzupassen, zu schärfen oder auch, falls notwendig, in seiner grundsätzlichen Ausrichtung zu verändern.

Quellenverzeichnis

- Carrington, Allan:** „Padagogy Rad“, unter https://designingoutcomes.com/Padagogy_Wheel_Translations/Padagogy_Wheel_V4_GER.pdf (abgerufen 10.03.2022)
- Fischer, Christian** (2014): Individuelle Förderung als schulische Herausforderung, Schriftenreihe des Netzwerks Bildung, Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.)
- Friedewald, Nadine** (2022): Schulprogramm der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises
- Hees Karsten**, UET (2019): Medienbildungskonzept (MBK) der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises
- Hees, Karsten** (2021): Qualitätsleitbild der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises
- Hessisches Lehrerbildungsgesetz** (2011): Gültig bis 31.12.2023
- HKM** (2018): Arbeitsbereich Schule & Gesundheit, Lehrkräftegesundheit. Dimensionen und Handlungsfelder des Teilzertifikates auf dem Weg zur gesundheitsfördernden Schule
- HKM** (2021): Referenzrahmen Schulqualität. Hessische Lehrkräfteakademie (Hrsg.)
- KMK** (2012): Medienbildung in der Schule
- Kunze, Ingrid** (2008): Begründungen und Problembereiche individueller Förderung in der Schule – Vorüberlegungen zu einer empirischen Untersuchung. In: Kunze, I. & Solzbacher (Hrsg.). Individuelle Förderung in der Sekundarstufe I und II. Baltmannsweiler: Schneider Verl. Hohengehren
- Nachbaur, Gertrud** (2017): hinschauen – nachfragen – weiterlernen, Personalentwicklung und Fortbildungsplanung als Instrument der Schulentwicklung, Pädagogische Hochschule Oberösterreich (Hrsg.)
- Oefner, Julia; Grüne-Rosenbohm, Rainer; Scherello, Harald** (2014): Lernende Schule. Für die Praxis pädagogischer Schulentwicklung, Friedrich Verlag GmbH (Hrsg.)
- Q.wiki** (2022): <https://ksdill.qwikiow.de>
- Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg Weilburg**,
Schulamtsschreiben 148
- Waldschmidt, Silke** (2022): Qualitätshandbuch der Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Logische Ebenen.....	6
Abbildung 2: Entwicklungsziele - Kreislauf.....	7
Abbildung 3: Schulentwicklungskonzept.....	10
Abbildung 4: Haus der individuellen Förderung.....	11
Abbildung 5: Deckblatt MBK	13
Abbildung 6: Signet Digitale Schule 2020.....	13
Abbildung 7: Kompetenzraster der KSDill	14
Abbildung 8: Padagogy Rad.....	16
Abbildung 9: HKM, Lehrgesundheit Deckblatt und Logo.....	17
Abbildung 10: Zertifikat SBS	18
Abbildung 11: HKM, Broschüre – Titel Zukunftsfähige Berufsschule.....	19
Abbildung 12: Signet Digitale Schule 2020.....	19
Abbildung 13: Urkunde IHK Schulpreis, bestes Gymnasium Hessen	20
Abbildung 14: Modell KSDill Fortbildungsplan.....	23
Abbildung 15: Modell KSDill Mikrofortbildungen	23

Anhang

Listen 1-13 gesonderte Vorlage.