



KULTUSMINISTER KONFERENZ

Ländergemeinsame Eckpunkte zur Fortbildung von Lehrkräften als ein Bestandteil ihrer Professionalisierung in der dritten Phase der Lehrerbildung

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.03.2020)

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

Taubenstraße 10 · 10117 Berlin
Postfach 11 03 42 · 10833 Berlin
Tel.: 030 25418-499

Graurheindorfer Straße 157 · 53117 Bonn
Postfach 22 40 · 53012 Bonn
Tel.: 0228 501-0

1. Fortbildung als Teil der Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern

Die Berufstätigkeit von Lehrkräften wird von einem Prozess der stetigen Professionalisierung begleitet. Sie soll dazu dienen, die erworbenen beruflichen Kompetenzen über die gesamte Berufsbiographie hinweg im Sinne des lebenslangen Lernens aufrechtzuerhalten und weiter zu entwickeln. Diese Aufgabe ist Kernbestandteil der Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern.¹ Insoweit stellt die berufliche Tätigkeit eine eigene, dritte und mithin die längste Phase der Lehrerbildung dar. Ihr ist aufgrund der sich ständig ändernden Anforderungen an das Lernen, Lehren und an die Schule als gesellschaftliche und pädagogische Institution verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen.

Die zunehmende Einbettung des Schullebens in erweiterte Bildungskontexte, die den fachgebundenen Unterricht längst auch überschreiten, das Gestalten der Lernprozesse für und mit einer zunehmend heterogenen Schülerschaft, sozialräumliche Ansätze, die Zusammenarbeit von Schulen mit außerschulischen Partnern, die Einbeziehung der Eltern und nicht zuletzt die Berücksichtigung der Potenziale der digitalen Welt sind nur einige Beispiele dafür, dass sich Professionalisierungsprozesse von Lehrkräften in einem komplexen Umfeld vollziehen.

Dies verlangt zum einen, dass Lehrkräfte und anderes pädagogisches Personal in multiprofessionellen Teams untereinander und mit allen an schulischen Bildungs- und Erziehungsprozessen Beteiligten kooperieren und ihre Kompetenzen an ihrem Arbeitsplatz fortwährend durch Nutzung informeller Lerngelegenheiten weiterentwickeln. Und dies verlangt zum anderen, die Fortbildung als ein wesentliches Element dieser Professionalisierung zu stärken.

Die nachfolgenden Eckpunkte basieren auf folgendem Verständnis des Begriffes Fortbildung:

Staatliche Fortbildung von Lehrkräften gemäß bildungspolitischen Vorgaben umfasst berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die dem Erhalt, der Aktualisierung und der Weiterentwicklung der vorhandenen beruflichen Kompetenzen im Sinne des lebenslangen Lernens dienen. Sie differenziert ggf. für unterschiedliche Zielgruppen und verfolgt spezifische Ziele, die auf zentraler, regionaler (ggf. auch länderübergreifender) und schulinterner Ebene umgesetzt werden. Sie soll außerdem einen Beitrag leisten, Entwicklungsprozesse in der Schule zu initiieren, neu auszurichten und aufeinander abzustimmen, so dass organisationale Kapazitäten gestärkt werden.

¹ Siehe [„Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern heute - Fachleute für das Lernen - Gemeinsame Erklärung des Präsidenten der Kultusministerkonferenz und der Vorsitzenden der Bildungs- und Lehrergewerkschaften sowie ihrer Spitzenorganisationen Deutscher Gewerkschaftsbund DGB und DBB - Beamtenbund und Tarifunion“](#) (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 5.10.2000).

Bestandteil der dritten Phase der Lehrerbildung ist zudem die berufliche Weiterbildung. Über diese werden – weitestgehend durch berufsbegleitende wissenschaftliche Studien, aber auch durch fachliche Weiterbildungslehrgänge – zusätzliche (Lehr-)Befähigungen erworben.

Die nachfolgenden Ausführungen schließen Betrachtungen zur Weiterbildung nicht ein, sie beziehen sich ausschließlich auf den Bereich der Fortbildung.

2. Zielsetzung und Bezugsrahmen der Lehrkräftefortbildung

Fortbildung ist wesentlicher Bestandteil der beruflichen Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern und in rechtlichen Rahmenvorgaben verankert. Daraus erwächst dem Dienstherrn eine Fürsorgepflicht zur Bereitstellung eines angemessenen bedarfs- und zielgruppengerechten Angebotes sowie zur Sicherung eines hinreichenden Zugangs. Die beständige Entwicklung der beruflichen Kompetenzen sowie die Reflexion der individuellen Tätigkeit liegen in der Verantwortung der jeweiligen Lehrkraft. Die eigene Weiterentwicklung soll vor allem zu gutem Unterricht, dem Erreichen der jeweiligen Bildungsziele von Schülerinnen und Schülern sowie zur Gestaltung erfolgreicher Schulentwicklungsprozesse befähigen. Zugleich trägt sie unmittelbar zur Berufszufriedenheit und mittelbar zur Gesundheit von Lehrkräften bei. Fortbildung kann somit als präventiver Faktor zum Erhalt der Berufsfähigkeit bewertet werden und soll daher als feste Komponente der Personalentwicklung auf allen Führungsebenen Berücksichtigung finden. Die Fortbildungsthemen bestimmen sich sowohl durch die Vorgaben des Dienstherrn, als auch durch den Bedarf der Schulen und der Lehrkräfte.

Fortbildung schließt im Sinne einer Kohärenz in der Lehrerbildung an die erste und zweite Phase der Lehrerbildung an und verbindet Wissenschaftsbasierung und Praxisorientierung.

3. Rahmenbedingungen für unterstützende Lehrkräftefortbildung

Die Länder stellen gemäß ihren jeweiligen bildungspolitischen Vorgaben und orientiert am Bedarf der verschiedenen Zielgruppen Fortbildungsangebote bereit. Zielgruppen der Fortbildung können einzelne Lehrerinnen und Lehrer, Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben, Fachschaften, Schulleitungen, Schulteams – auch multiprofessionelle – und ganze Schulen sein.

Wesentlich für die Bedarfsfeststellung ist eine langfristige schulische Fortbildungsplanung in Verantwortung der Schulleitung, unter Einbeziehung des gesamten Kollegiums, der zu Grunde liegenden Schul- und Unterrichtsentwicklungsvorhaben, der Interessen und Anliegen von Fachschaften und des aktuellen Forschungsstands.

Wünschenswert ist, dass die Schulen und Fachschaften bei der Bedarfsfeststellung beraten und unterstützt sowie hierfür qualifiziert werden.

Die notwendige Vielfalt der inhaltlichen Ausrichtung kann auch über Kooperationen mit freien Trägern sichergestellt werden. Die Wissenschaftsbasierung der Fortbildungsangebote kann insbesondere über Kooperationen mit Hochschulen oder über auf Initiative der Hochschulen entwickelte eigene Angebote erfolgen.

Die Länder schaffen die rechtlichen, materiellen, personellen und – unter Beteiligung der Schulen – die organisatorischen Rahmenbedingungen für den Zugang zu Fortbildungsangeboten. Dabei sollen sich das Anliegen der Sicherung der Unterrichtsversorgung und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen auch in Situationen einer angespannten Lehrerversorgung nicht ausschließen. Die mit virtuellen Formaten verbundene Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten sollte genutzt werden, um die Möglichkeiten zur Teilnahme an Maßnahmen der Lehrkräftefortbildung zu erweitern.

Fortbildungsangebote sind abhängig von räumlichen, sächlichen und personellen Kapazitäten, nicht zuletzt auch der Fortbildungsstätten. Sofern sich Kapazitätsbeschränkungen ergeben, sollen die Zulassungskriterien vorrangig auf sachlich begründeter Notwendigkeit zur Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme sowie fachlicher Relevanz, daneben insbesondere auch auf Wartezeiten und Härtefallregelungen basieren. Vorrangig sind jedoch Optionen zu prüfen, die Kapazitäten der Nachfrage anzupassen.

Fortbildungsangebote unterstützen die Schulen bei der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung; dies setzt ein hohes Maß an Transparenz der Angebote voraus. So werden die zentralen pädagogischen und bildungswissenschaftlichen bzw. fachlichen und fachdidaktischen Themenbereiche, zu denen in einem bestimmten Zeitraum bevorzugt Fortbildungen angeboten werden sollen, regelmäßig durch die Bildungsadministration als Orientierungsrahmen für die staatliche Lehrerfortbildung auf allen Ebenen transparent bereitgestellt. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf Neuerungen sowie Wirkungen und Nachhaltigkeit zu richten.

4. Fortbildungsformate in staatlicher Verantwortung

Fortbildungsveranstaltungen können u. a. in Form halb-, ein- oder mehrtägiger Präsenzveranstaltungen, als Schul- und Unterrichtsentwicklungsprozesse begleitende Fortbildungen sowie als kumulative Fortbildungsreihen schulintern, regional, zentral bzw. länderübergreifend durchgeführt werden. Dabei ergeben sich die Fortbildungsformate aus ihrer Zielsetzung und inhaltlichen Ausrichtung. In Abhängigkeit von Adressaten, Kontext und Thema finden zunehmend auch qualitativ hochwertige, sofern möglich evidenzbasierte Online-Formate in der Fortbildung Anwendung ebenso wie

Mischformate, bei denen sich Präsenz- und Online-Phasen (Blended Learning-Formate) abwechseln.

Die Wirkung und potenzielle Nachhaltigkeit von Fortbildungen ist in hohem Maße vom passgenauen Format sowie von der Relevanz der Inhalte der Angebote abhängig. Als besonders wirksam haben sich Fortbildungsformate erwiesen, die sequenzartig über einen längeren Zeitraum stattfinden sowie solche, die die Reflexion über die eigene Praxis und die systematische Kooperation mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglichen.

5. Qualitative Anforderungen an die Ausgestaltung des staatlichen Fortbildungsangebotes

Konzepte der staatlichen Fortbildung beziehen sich inhaltlich auf die Anforderungen im Berufsfeld von Lehrkräften. Sie orientieren sich an den „Ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung“ (Beschluss der KMK i. d. g. F.), den „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ (Beschluss der KMK i. d. g. F.) sowie landesspezifischen Schwerpunktsetzungen. Die im Rahmen der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung erworbenen Kompetenzen werden bedarfsbezogen über die gesamte Berufsbiografie erweitert und weiterentwickelt. Die Inhalte sind in die jeweiligen Schul- und Unterrichtsentwicklungsprozesse eingebettet und orientieren sich an dem konkreten schulischen, fachlichen und persönlichen Bedarf.

Zugleich soll die Gestaltung von unterrichtsbezogenen Fortbildungen Qualitätskriterien genügen, um erwünschte Wirkungen und Nachhaltigkeit zu unterstützen, wie z. B.:

- Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen verschränken
- fachliche Fokussierung und inhaltliche Tiefe der Angebote sicherstellen
- auf das Lernen/Verstehen von Schülerinnen und Schülern fokussieren
- Inhalte der Veranstaltungen an Merkmalen wirksamen Unterrichts und an Erkenntnissen der Lehr-/Lernforschung ausrichten
- Feedback an Lehrkräfte zu ihrem beruflichen Handeln ermöglichen und bereitstellen sowie effektive Praxis modellieren
- Gelegenheiten zum Erleben von Wirksamkeit und Relevanz schaffen
- auf erlernbare und evidenzbasierte Kernpraktiken des Lehrkräftehandelns fokussieren
- die Zusammenarbeit der Lehrkräfte fördern und auf eine systematische Unterrichtsentwicklung ausrichten

Zur Beurteilung der Qualität der Angebote können Fortbildungsanbieter auf die genannten Qualitätskriterien zurückgreifen.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Fortbildung berücksichtigt in Abhängigkeit von Kontext, Zielgruppe und Thema insbesondere die Wissenschaftsbasierung, die Passung von Format, Ziel und Inhalt, das Wirkungspotenzial der Fortbildung für den Unterricht sowie deren Nachhaltigkeit. Um die Nachhaltigkeit von Fortbildungen auf Schulebene zu unterstützen, empfehlen sich zudem kollegiale Professionalisierungsformate in den einzelnen Schulen.

Fortbildungen werden von Dozentinnen und Dozenten² gestaltet, die möglichst über besondere wissenschaftliche und schulpraktische sowie erwachsenenpädagogische und fortbildungsdidaktische Expertise verfügen. Die Qualität der Angebote wird durch die Qualifikation der Dozentinnen und Dozenten ebenso abgesichert wie durch teilnehmerorientierte Bedarfsanalysen und zielorientierte Evaluationsmaßnahmen. Für die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sind die Dozentinnen und Dozenten daher angemessen methodisch-didaktisch, fachlich-inhaltlich sowie technisch zu qualifizieren. Die Wissenschaftsbasierung von Fortbildungen, aber auch der Qualifizierung von Dozentinnen und Dozenten, kann durch die Kooperation mit Hochschulen erreicht werden. Die Gewinnung von Dozentinnen und Dozenten für die Fortbildung ist als langfristige Personalentwicklungsmaßnahme anzulegen.

Einen Zugewinn an Qualität kann auch die Einbeziehung externer Anbieter erbringen, die im jeweiligen Themenbereich über die hierfür erforderliche wissenschaftliche bzw. schulpraktische Expertise verfügen.

Die zunehmende Komplexität des Berufsbildes und in besonderem Maße die Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung werden dazu führen, dass vorhandene länderübergreifende Kooperationen im Bereich der Fortbildung ausgeweitet und weiterentwickelt werden. Dies schließt sowohl die gemeinsame Entwicklung und Nutzung von Angeboten als auch die länderübergreifende Arbeit von Dozentinnen und Dozenten ein. Für die Entwicklung von qualitätsgesicherten Empfehlungen zur Nutzung digital verfügbarer Fortbildungsangebote für Lehrkräfte und Fortbildungsmaterialien für Dozentinnen und Dozenten sollen die länderübergreifenden Kooperationsstrukturen genutzt und bedarfsbezogen weiterentwickelt werden.

Zur Sicherung der Qualität der Fortbildung sollen – über Teilnehmerbefragungen auf Veranstaltungsebene hinaus – Maßnahmen der externen und/oder internen Evaluation durchgeführt werden. Ferner kann als ergänzendes Instrument zur wissenschaftsgeleiteten Messung der Wirksamkeit von Fortbildungsmaßnahmen, einerseits mit Blick auf die Resultate bei den Schülerleistungen und andererseits hinsichtlich der beruflichen Professionalisierung von Lehrkräften, eine wissenschaftliche Begleitforschung

² Der Begriff Dozentinnen bzw. Dozenten umfasst Hochschullehrinnen und Hochschullehrer, Aus- und Fortbildner der staatlichen Lehrerfortbildung und der Ausbildungseinrichtungen für den Vorbereitungsdienst sowie weitere Expertinnen und Experten.

zusätzliche Impulse zur qualitativen Weiterentwicklung von Fortbildungsmaßnahmen geben. Dazu können Hochschulen beauftragt werden.

6. Dokumentation der Fortbildungshistorie als Bestandteil des persönlichen Professionalisierungsportfolios

Die Teilnahme an Professionalisierungsmaßnahmen gehört zu den zentralen Aufgaben sowie zum professionellen Selbstverständnis von Lehrkräften. Forschungsergebnisse zeigen, dass die Motivation von Lehrkräften, an Professionalisierungsmaßnahmen teilzunehmen, besonders hoch ist, wenn sie in der Folge ihr unterrichtliches Handeln nachvollziehbar verändern können und sich dadurch auch erkennbare Veränderungen in den Lernprozessen der Schülerinnen und Schüler ergeben.

Die Dokumentation der Teilnahme an Professionalisierungsmaßnahmen ist Gegenstand des persönlichen Professionalisierungsportfolios, das bei der Personalentwicklung sowie im Rahmen der dienstlichen Beurteilungen Berücksichtigung finden kann. Die Verantwortung für die Nachweisführung liegt in den Händen der Lehrkräfte. Sofern digitale Portfolios zur Verfügung stehen, sind Fortbildungsnachweise hierin gleichfalls ein wichtiger Bestandteil.

Die persönliche Fortbildung aller in Schulen tätiger Berufsgruppen ist zu unterstützen und wertzuschätzen. Neben dem Besuch institutionalisierter Fortbildungsveranstaltungen sind zudem alle sonstigen, auch informellen Aktivitäten zur Weiterentwicklung individueller Kompetenzen erstrebenswert. Instrumente zur Selbstreflexion können hierbei hilfreich sein.