

Stand: 23.08.2021

Verordnung über die Fortbildung für Lehrkräfte im Land Berlin (Referentenentwurf v. 03.06.2021)

Stellungnahme des Qualitätsbeirats für Bildung

Die SenBJF hat dem Qualitätsbeirat zu seiner Sitzung am 17.06.2021 den Referentenentwurf einer Verordnung über die Fortbildung für Lehrkräfte im Land Berlin (LehrkräftefortbildungsVO – FBLVO; Stand 03.06.2021) zugeleitet und um Stellungnahme gebeten. Die Verordnung definiert das Ziel sowie zentrale Begriffe der Lehrkräftefortbildung, sie trifft wesentliche Regelungen zum Anwendungsbereich, zur Organisation und Durchführung sowie zu Inhalten und Formaten der Fortbildung. Für alle Lehrkräfte der öffentlichen Schulen des Landes Berlin wird mit der Verordnung ein Recht auf regelmäßige Fortbildung begründet und zugleich die entsprechende Verpflichtung zur Fortbildung gemäß § 67 Abs. 7 SchulG sowohl quantitativ als auch qualitativ konkretisiert.

Mit der Verordnung sollen Empfehlungen der Expertenkommission zur Schulqualität in Berlin umgesetzt werden. Die Expertenkommission hatte erheblichen Entwicklungsbedarf hinsichtlich der Entwicklung, Organisation und Abstimmung von Fortbildung, Beratung und weiteren Unterstützungsmaßnahmen für Schulen gesehen und dabei insbesondere das Konzept der Regionalen Fortbildung und die korrespondierende Ausbildung der Fortbildenden kritisch bewertet. Um eine bedarfsorientierte, abgestimmte und forschungsbasierte Planung, Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten zu gewährleisten, hatte die Kommission u.a. die Einrichtung eines Berliner Landesinstituts empfohlen, in dem die zweite Phase, die Fort- und Weiterbildung, die Qualifizierung der Fortbildenden sowie die Entwicklung von Materialien zur Diagnostik, Unterrichtsentwicklung und Lernförderung zusammengefasst werden. Im Rahmen der Gesamtstrategie zur Sicherung sprachlicher und mathematischer Kompetenzen sollte eine verbindliche und kohärente Fortbildung der Lehrkräfte mit einer klaren fachlichen Fokussierung erfolgen. Die Durchsetzung einer Fortbildungsverpflichtung für Lehrkräfte ist nach Auffassung der Expertenkommission dabei „zwar eine essentielle Maßnahme der Qualitätssicherung, sie wird allerdings nur dann wirksam, wenn auch ein qualitativ hochwertiges Angebot existiert.“ (Empfehlungen zur Steigerung der Qualität von Bildung und Unterricht in Berlin, Abschlussbericht der Expertenkommission, Seite 66).

Der Qualitätsbeirat hat die Lehrkräftefortbildungs-Verordnung beraten und sich dahingehend verständigt, die folgende schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Der Qualitätsbeirat begrüßt ausdrücklich den von der SenBJF vorgelegten Verordnungsentwurf, der wichtige Neuregelungen für die Berliner Lehrkräftefortbildung vornimmt und damit zugleich auch wesentlichen Aspekten der kritischen Analysen und Empfehlungen der Expertenkommission zur Schulqualität Rechnung trägt. Gleichwohl werden im Folgenden noch eine Reihe von Änderungen und Ergänzungen angeregt, die insbesondere den Umfang der Fortbildungsverpflichtung sowie die

Bedarfserhebung und die Qualitätssicherung der Fortbildungsangebote betreffen. Insgesamt spricht sich der Qualitätsbeirat dafür aus, die Fortbildungsverpflichtung für Lehrkräfte nicht isoliert und vorab, sondern in engem Zusammenhang mit der Entwicklung und Durchführung eines bedarfsgerechten, forschungsbasierten und qualitativ hochwertigen Fortbildungsangebots selbst einzuführen. Das ist auch für die Akzeptanz und damit die Wirksamkeit der neuen Verpflichtung bei den Lehrkräften von entscheidender Bedeutung. Die Umsetzung der Verordnung setzt, wenn sie erfolgreich sein soll, erhebliche infrastrukturelle Vorkehrungen voraus (Angebotserweiterung und -optimierung, Veränderung der Ressourcenallokation, Monitoringmaßnahmen, Qualifizierung der Fortbildenden etc.), deren Implementierung zwar sukzessive erfolgt, aber gleichzeitig mit der Verordnung begonnen werden sollte. Wesentlicher Akteur in diesem Prozess ist überdies das neue Landesinstitut, dessen fortbildungsbezogenen Aufgaben und Zuständigkeiten im Rahmen der Lehrkräftefortbildungsverordnung (insbes. §§ 3 und 5) festgelegt werden sollten. Im Rahmen der Gesamtstrategie zur Verbesserung der Bildungsqualität in Berlin sollte die weitere Bearbeitung der Lehrkräftefortbildungsverordnung nach Auffassung des Qualitätsbeirats daher in den Arbeitsprozess zur Gründung des Landesinstituts integriert werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

§ 1 Begriffsbestimmung und Ziel

Als Zielsetzung sollte hier zusätzlich die Personalentwicklung benannt werden. Überdies erscheint eine Bezugnahme auf die KMK-Standards für die Lehrerbildung (KMK, 2004) und die Lehrkräftefortbildung (KMK, 2020) sinnvoll. Vgl. darüber hinaus den Auszug aus der bayrischen Verordnung im Anhang.

Die verbindliche Erstellung eines Fortbildungskonzeptes als Teil des Schulprogrammes erscheint sinnvoll.

§ 2 Anwendungsbereich, Fortbildungsrecht und -verpflichtung

Abs. 2:

Die Begründung eines Rechts zu regelmäßiger Fortbildung und die inhaltliche Konkretisierung der Fortbildung mit der klaren Fokussierung auf die Fächer Deutsch und Mathematik und die Vermittlung der Basiskompetenzen werden ausdrücklich begrüßt.

Abs. 3:

Die Quantifizierung der Fortbildungsverpflichtung erscheint grundsätzlich positiv, allerdings ist der Umfang der verpflichtenden Fortbildung mit 480 Minuten (8 Zeitstunden) auch im Vergleich mit anderen Ländern und Berufen deutlich zu niedrig angesetzt. Zum Vergleich: In Bremen und Hamburg sind für Lehrkräfte im allgemeinbildenden Bereich 30 Stunden Fortbildung im Jahr vorgeschrieben. Psychotherapeut*innen müssen z.B. in einem Zeitraum von fünf Jahren 250 Fortbildungspunkte nachweisen, was in etwa 37,5 Zeitstunden pro Jahr entspricht. Die Befunde der Weiterbildungsforschung zeigen zudem, dass nicht die üblichen one-shot und meist sehr kurzen Angebote, sondern längerfristig angelegte Angebote besonders wirksam sind (vgl. Lipowsky & Rzejak, 2021 und Lipowsky & Rzejak, 2017). Die Berliner Fortbildungsverpflichtung für Lehrkräfte sollte nach Auffassung des Qualitätsbeirats mindestens 30 Stunden im Jahr betragen.

§ 3 Organisation und Durchführung

In diesem Paragraphen sollte ein eigener Absatz zur Qualitätssicherung der Fortbildungsangebote eingefügt werden. Auch die Überschrift wäre entsprechend zu ergänzen. Vorschlag:

„Fortbildungsangebote werden evaluiert. Es erfolgt ein systematisches Monitoring der Passung von

Bedarf und Angebot sowie der Qualität der Angebote, das in einem jährlichen Fortbildungsbericht dokumentiert wird.“ Geprüft werden sollte dabei ggf. auch eine regelmäßige Akkreditierung der Angebote (vgl. z.B. das Hessische Lehrerbildungsgesetz, Anhang). Die Regelung zu den externen Anbietern aus Abs. 4 sollte hier eingefügt werden.

Wichtig ist darüber hinaus, nicht nur die bildungspolitisch gesetzten Fortbildungsschwerpunkte und die kollegiumsbezogene Fortbildung zu regeln, sondern auch Angebote für die individuelle Entwicklung (z.B. Umgang mit Unterrichtsstörungen, kooperatives Lernen Stressmanagement) zu berücksichtigen, die aufgrund eines konkreten Entwicklungsbedarfs einer Lehrerkonferenz nachgefragt werden.

Abs. 1:

Dieser Absatz sollte allgemeiner formuliert werden. Vorschlag: „Dozentinnen und Dozenten werden auf der Grundlage der Angebotsplanung rekrutiert. Eine entsprechende Qualifikation ist nachzuweisen. Dazu werden Prüfverfahren entwickelt. Für die gesamtstädtischen Fortbildungsschwerpunkte erfolgt eine systematische Qualifikation von Dozentinnen und Dozenten im Auftrag der Senatsverwaltung.“

Abs. 2:

Diese Regelung ist grundsätzlich sehr zu begrüßen. Allerdings besteht in der Realität bislang eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem tatsächlichen Angebot und dieser Anforderung. Vielmehr stellen Überschneidungen mit anderen Verpflichtungen (Unterricht, Kinderbetreuung etc.) eine wesentliche Fortbildungsbarriere dar, zumal während der Schulferien kaum Fortbildungsangebote existieren (vgl. Richter, Marx, Huang & Richter, 2020). Grundsätzlich sollte daher darüber nachgedacht werden, ob die Ferien nicht stärker für Fortbildungen genutzt werden können. Eine eingehende Änderung der Dienstvereinbarungen sowie die dann notwendigen Gespräche mit den Personalvertretungen sollte dafür kein Hinderungsgrund sein. Es wird vorgeschlagen, den folgenden Satz zu ergänzen: „Dies wird bei der Angebotsplanung z.B. durch mehr Angebote in den Sommerferien berücksichtigt.“

Abs. 3: Schulinterne Fortbildung

Man könnte hier auch 4 Tage vorsehen. Eine gut geplante schulinterne Fortbildungsveranstaltung als Auftakt zum neuen Schuljahr macht viel Sinn. In Bremen sind 4 Präsenztage während der Ferien für schulinterne bzw. schulübergreifende Fortbildungen/Fachberatungen oder Veranstaltungen der Personal- und Unterrichtsentwicklung vorgesehen, je 2 Tage in den Sommerferien und in den Ferien zum Halbjahreswechsel bzw. Osterferien. Aus Sicht der Schulpraktiker ist die organisatorisch sehr wichtige Präsenzwoche zum Ende der Ferien allerdings schon jetzt gut gefüllt.

§ 4 Aufgaben der Schulleiterin und des Schulleiters; Fortbildungsbeauftragte und Fortbildungsbeauftragter

Abs. 1:

In Paragraph 4 sollte zunächst allgemein die Ermittlung des Fortbildungsbedarfs geregelt werden, darauf aufsetzend wären dann die entsprechenden Aufgaben von Schulleitung und Fortbildungsbeauftragten zu konkretisieren. Dabei ist eine besondere Abgrenzung von schulinterner und individueller Fortbildung nicht zwingend erforderlich. Grundsätzlich gibt es drei Wege für die Ermittlung des Fortbildungsbedarfs: 1. Schulprogrammbezogene Qualifizierungsbedarfe, 2. Individuelle Entwicklungsbedarfe auf der Grundlage der Jahresgespräche und 3. Testdatenbasierte Entwicklungsbedarfe. Für eine bedarfsorientierte Angebotsplanung wäre eine anonymisierte Abfrage

der in den Jahresgesprächen identifizierten Bedarfe sinnvoll. Dies könnte in der Abstimmung zwischen Fortbildungsbeauftragten und Schulaufsicht erfolgen. Grundsätzlich wäre es sinnvoll, ein Verfahren zur Bedarfsermittlung zu definieren. Z. B. könnten Schulen in zweijährigem Turnus die Träger der Lehrkräftefortbildung über ihren Fortbildungsbedarf informieren. Dies ist neben den bildungspolitischen Schwerpunktsetzungen eine wesentliche Grundlage für die Angebotsplanung.

Die Verknüpfung von Schulleistungsdaten mit der Bestimmung von besonderem Fortbildungsbedarf ist positiv zu bewerten. Wenn hier die standardbasierten Tests gemeint sind, sollten sie ggf. explizit genannt werden. Vorschlag: „Die Auswertung von Leistungsdaten soll regelmäßig zur Identifikation eines möglichen Fortbildungsbedarfs bezüglich der Unterstützung der Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler genutzt werden. Ein Bedarf für eine gezielte Fortbildung zur fachbezogenen Unterrichtsentwicklung und zum Einsatz entsprechender Diagnose- und Fördermaterialien wird im Fortbildungskonzept des Schulprogramms festgehalten.“

Die Verpflichtung zur Teilnahme an bestimmten Fortbildungsveranstaltungen sollte im Rahmen der schulischen Bedarfe, aber auch im Einzelfall, beispielsweise zur Förderung spezifischer Kompetenzen, wenn ein Entwicklungsbedarf bei einem Unterrichtsbesuch oder einer Unterrichtsevaluation identifiziert wurde, gegeben sein.

Die Verknüpfung von Schulvertrag und Fortbildung sollte verbindlich erfolgen. Weiterhin sollte eine Berichtslegung zur Einhaltung der Fortbildungsverpflichtung etabliert werden. Diese könnte auch im Schulprofil dokumentiert werden.

Abs. 2 - Fortbildung als Element der Personalentwicklung

Die regelhafte Thematisierung der individuellen Fortbildung bei den Jahresgesprächen ist ausgesprochen sinnvoll.

Mit der Dokumentations- und Nachweisverpflichtung für die Lehrkraft wird die notwendige Voraussetzung für die Umsetzung von § 69 Abs.5 SchulG geschaffen, wonach die Schulleitung gehalten ist, die Einhaltung der Fortbildungsverpflichtung zu überprüfen. Ergänzend zu dem Nachweis alle zwei Jahre, sollte hier auch eine ausdrückliche Verpflichtung der Lehrkraft zur Führung eines Fortbildungsportfolios mit Dokumentation der eigenen Fortbildungsplanung und Fortbildungsteilnahme vorgesehen werden (Hessisches Lehrerbildungsgesetz, Anhang).

Im Rahmen der Jahresgespräche sollten ggf. konkrete Vereinbarungen zu den weiteren Fortbildungen getroffen werden. So lautet die Regelung in Hessen beispielsweise: „Die Schulleitungen beziehen die schulischen Fortbildungspläne und die individuellen Fort- und Weiterbildungswünsche sowie die Portfolios der Lehrerinnen und Lehrer nach § 66 in die Jahresgespräche ein und schließen mit ihnen Zielvereinbarungen über die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder die Schwerpunktsetzungen für Fortbildung ab.“ (vgl. Hessisches Lehrerbildungsgesetz, § 4, Abs.4)

Die Verknüpfung mit der dienstlichen Beurteilung ist sinnvoll. Die Auflistung der wahrgenommenen Fortbildungen sollte ein fester Bestandteil der Beurteilung werden.

Abs. 3:

Die optionale Benennung eines Fortbildungsbeauftragten, die Bestimmung der Aufgaben und die explizite Verknüpfung mit Schulprogrammarbeit und Qualitätsentwicklung (Zusammenarbeit mit Qualitätsbeauftragten der Schule) sind ausgesprochen sinnvoll und begrüßenswert.

§ 5 Fortbildungsinhalte und Formate

Abs. 1:

Der letzte Satz sollte lauten: „Eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Fortbildung erfordert eine kontinuierliche Berücksichtigung der Befunde der Schul- und Unterrichtsforschung. Außerdem muss eine systematische Verknüpfung der Fortbildung mit der datengestützten Schul- und Unterrichtsentwicklung sowie der Implementation von Diagnose und Fördermaterialien erfolgen. Dazu sollten verlässliche Kooperationen mit dem Institut für Schulqualität, mit dem Zentrum für Sprachbildung und dem Deutschen Zentrum für Lehrerbildung Mathematik sowie mit den Universitäten aufgebaut und gepflegt werden.“

Abs. 2:

Regionalkonferenzen und Fachtage mit Vorträgen und Workshops sind prinzipiell sinnvolle Formate der Schulentwicklung. Sie sollten jedoch nicht auf die Fortbildungsverpflichtung angerechnet werden können.

Fortbildungsreihen haben sich als besonders wirksame Formate erwiesen und sollten in verstärktem Maße angeboten werden.

§ 6 Studien- und Bildungsreisen

Es ist zu begrüßen, dass diese Aktivitäten nicht auf die Fortbildungsverpflichtung angerechnet werden können.

1. Lehrerfortbildung in Bayern. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 09.08.2002 (Auszug)

Veränderungen in Wissenschaft, Wirtschaft, Technik, Gesellschaft und Kultur stellen neue Anforderungen an die Schule und erfordern Weiterentwicklungen in allen Bereichen des schulischen Lehrens und Lernens.

Dementsprechend setzt die Lehrerfortbildung auf allen Ebenen folgende Entwicklungsziele um:

Die Fortbildung der Lehrkräfte ist in einen ständigen berufsnahen Weiterlernprozess integriert und umfasst das gesamte Berufsleben. Lehrerfortbildung unterstützt die Lehrkräfte bei der Bewältigung der vielfältigen Anforderungen des Schulalltags und ist eine der tragenden Säulen der Personal-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung der Schulen.

Lehrerfortbildung als Institution ist durch ein Gleichgewicht aus Angebots- und Bedarfsorientierung gekennzeichnet. Zu diesem Zweck arbeiten alle Instanzen der Lehrerfortbildung arbeitsteilig zusammen und koordinieren sich hinsichtlich der Aufgabenverteilung.

I. Charakteristika von Lehrerfortbildung

Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für Unterricht und Erziehung. Zu ihren beruflichen Aufgaben zählen Unterrichten, Erziehen, Beurteilen, Diagnostizieren, Fördern und Beraten; hierzu gehört auch die Notwendigkeit, ihre berufliche Tätigkeit zu überprüfen, zu überdenken und weiterzuentwickeln. Diesem komplexen Berufsbild entsprechen hohe Anforderungen an die Aus- und Fortbildung. Um dem Bedarf gerecht zu werden, strebt Lehrerfortbildung an, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten der Lehrkräfte zu erhalten, zu erweitern und der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung anzupassen (vgl. Art. 20 Abs. 1 des Bayerischen Lehrerbildungsgesetzes).

Lehrerfortbildung hat vielfältige Perspektiven: Sie trägt zur Qualität und Weiterentwicklung des Schulwesens bei und hilft der Lehrkraft, sich dem Wandel der gesellschaftlichen Anforderungen zu stellen; sie unterstützt das personale Selbstverständnis und die berufliche Identität des Lehrers. Sie kann auch Aufgaben der Ausbildung und der Weiterbildung übernehmen.

Lehrerfortbildung als Instrument der Unterrichtsentwicklung zielt auf die Erhaltung und Aktualisierung der pädagogischen, fachlichen, didaktischen und methodischen Kenntnisse und Fertigkeiten der Lehrkraft. Ihre Inhalte orientieren sich im Sinne einer Angebotsorientierung schwerpunktmäßig am verfassungsgemäßen Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schulen und den aktuellen bildungspolitischen Zielsetzungen, an der Lehrplanentwicklung sowie an der Entwicklung von Wissenschaft, Wirtschaft und Technik, im Sinne einer Nachfrageorientierung dagegen vorrangig am erklärten Bedarf der Lehrkräfte an den Schulen.

Lehrerfortbildung als Instrument der Personal- bzw. Organisationsentwicklung umfasst eine geplante Weiterqualifizierung, Begleitung der beruflichen Entwicklung und Prävention berufsimmanenter Probleme. Sie trägt zur Professionalisierung der Lehrer im Umgang mit allen am Schulleben Beteiligten bei, bereitet sie für neue Aufgaben vor und bildet Funktionsträger und Führungskräfte in Schule und Schulverwaltung aus. Sie bietet Unterstützung in Form von Qualifizierungs- und Trainingsangeboten, die auf die jeweiligen beruflichen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

2. Hessisches Lehrerbildungsgesetz (Auszug)

§ 63 HLbG - Aufgaben der Fortbildung und Personalentwicklung

(1) Durch berufsbegleitende Fortbildung und Maßnahmen der Personalentwicklung

1. erhalten und erweitern Lehrkräfte ihre berufliche Qualifikation für
 - a) den Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule,
 - b) den Unterricht,
 - c) die besonderen Anforderungen der Bildungsgänge, Schulformen und Schulstufen,
 - d) den inklusiven Unterricht von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen,
2. qualifizieren sich die Lehrkräfte für
 - a) besondere Aufgaben und Zuständigkeiten in der Schule,
 - b) Ausbildungs-, Beratungs- und Fortbildungstätigkeiten auf Zeit oder Dauer,
 - c) schulische Leitungsaufgaben,
 - d) Funktionen in der Bildungsverwaltung oder der Lehrerausbildung in der zweiten Phase.

(2) ¹ Die Fortbildung und Personalentwicklung in den ersten beiden Berufsjahren dienen insbesondere der Einführung in die Kollegial- und Arbeitsstrukturen der Schulen und vertiefen und erweitern die erworbenen Qualifikationen zur Mitwirkung an den innerschulischen Gestaltungsaufgaben. ² Darüber hinaus sollen individuelle Qualifikationsschwerpunkte im Hinblick auf die weitere Berufslaufbahn gezielt gefördert werden. ³ Zuständig für die Fortbildung und Personalentwicklung in den ersten beiden Berufsjahren ist die Schulleitung, sie wird von den in § 64 genannten Einrichtungen unterstützt.

§ 64 HLbG - Träger und Zuständigkeiten

(1) Träger berufsbegleitender Fortbildung und von Maßnahmen der Personalentwicklung können die in § 4 genannten Einrichtungen der Lehrerbildung, Fach- und Berufsverbände, Einrichtungen der Wirtschaft, Stiftungen und weitere freie private und öffentliche Träger sein.

(2) Ob Veranstaltungen berufsbegleitender Fortbildung und Qualifizierung anerkannt werden können und ob eine Kostenübernahme aus dienstlichem Interesse ganz oder teilweise in Betracht kommt, entscheidet die Schulleitung

§ 65 HLbG - Akkreditierung

(1) ¹ Alle Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote zum Erhalt und zur Erweiterung der berufsbezogenen Qualifikation und zur Vorbereitung auf neue oder erweiterte Aufgaben nach § 63 bedürfen der Akkreditierung, durch die die Eignung der jeweiligen Fortbildung oder Maßnahme nachgewiesen wird. ² Für nicht in § 4 genannte Trägereinrichtungen von Fortbildungen und Personalentwicklungsmaßnahmen ist darüber hinaus im Verfahren der Akkreditierung deren Eignung als Veranstalter von Fortbildungen und Personalentwicklungsmaßnahmen für Lehrkräfte nachzuweisen.

(2) Zuständig für die Akkreditierung ist die Ausbildungsbehörde.

(3) Einzelheiten der Akkreditierung werden durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 66 HLbG - Teilnahme- und Nachweispflicht

(1) ¹ Lehrkräfte sind verpflichtet, ihre berufsbezogene Grundqualifikation zu erhalten und weiterzuentwickeln. ² Über die Wahl der hierfür geeigneten Fortbildungsangebote entscheiden die Lehrkräfte in Abstimmung mit der Schulleitung.

(2) ¹ Die Lehrkräfte dokumentieren die von ihnen wahrgenommene Fortbildung und Qualifizierung sowie auf Wunsch weitere die Berufslaufbahn fördernde Kompetenzen in einem Qualifizierungsportfolio, das sie auf Anforderung der Schulleitung vorlegen. ² Die Auswertung der Qualifizierungsportfolios ist Bestandteil von Mitarbeitergesprächen. ³ Die Teilnahme an Fortbildungen wird im Qualifizierungsportfolio durch eine Bescheinigung des Anbieters dokumentiert, die mindestens Angaben zur Person sowie zu Thema, Inhalt und Zeitumfang der Fortbildung umfasst.

(3) Unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 1 kann die Schulleitung Lehrkräfte nach Auswertung der jeweiligen Qualifizierungsportfolios und der Mitarbeitergespräche zur Wahrnehmung bestimmter Fortbildungsmaßnahmen verpflichten.

(4) ¹ Die Fortbildung soll in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. ² In besonderen Fällen kann die Schulleitung für vom Land Hessen akkreditierte oder nach Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt (ABl. EU Nr. L 376 S. 36) gleichwertig anerkannte Fortbildungsveranstaltungen Dienstbefreiung gewähren, sofern dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

(5) ¹ Alle Lehrkräfte haben im Rahmen der Jahresgespräche das Recht auf Laufbahnberatung als Grundlage einer gezielten Förderung von Entwicklungsschwerpunkten. ² Art und Umfang der Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen werden in Vereinbarungen zwischen Staatlichem Schulamt, Schulleitung und Lehrkräften festgelegt. ³ Der Nachweis der erfolgreichen Teilnahme an aufgaben- und funktionsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen soll in der Regel zur Voraussetzung für die Übernahme von Funktionsstellen in Schule und Bildungsverwaltung auf Zeit oder auf Dauer gemacht werden.

(6) Einzelheiten zu Teilnahme- und Nachweispflicht werden durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 67 HLbG - Fortbildungsplan der Schule

(1) ¹ Die Schule legt als Teil des Schulprogramms in einem Fortbildungsplan die schulbezogenen Qualifizierungsanforderungen fest. ² Der Fortbildungsplan berücksichtigt sowohl Entwicklungsschwerpunkte des Schulprogramms als auch die Bewertung der Qualifizierungsportfolios durch die Schulleitung.

(2) Zur Umsetzung des Fortbildungsplans steht der Schule nach Maßgabe des Haushaltsgesetzes ein Fortbildungsbudget zur Verfügung.

Literatur

LehrBiG HE 2011. Hessisches Lehrerbildungsgesetz vom 28.09.2011 i.d.F. vom 05.02.2016.

- KMK. (2004). *Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss der KMK vom 16.12.2004.*
- KMK. (2020, 19. Dezember). *Lehrkräftefortbildung in den Ländern. Rechtliche Grundlagen.*
- Bay Bkm. Lehrerfortbildung. Lehrerfortbildung in Bayern. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 09.08.2002.
- Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2017). Fortbildungen für Lehrkräfte wirksam gestalten - erfolgsverprechende Wege und Konzepte aus Sicht der empirischen Bildungsforschung. *Bildung und Erziehung*, (Vol. 70(4)), 379-400.
- Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2020080>
- Richter, E., Marx, A., Huang, Y. & Richter, D. (2020). Zeiten zum beruflichen Lernen: Eine empirische Untersuchung zum Zeitpunkt und der Dauer von Fortbildungsangeboten für Lehrkräfte. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 23(1), 145-173. <https://doi.org/10.1007/s11618-019-00924-x>
- Brem VO Arbeitstage. Verordnung über die Festlegung und Zweckbestimmung verbindlicher Arbeitstage in den Ferien vom 25.06.2002 i.d.F. vom 13.12.2011.