

# FORTBILDUNG

**GEE JOURNAL** | [www.gee-online.de](http://www.gee-online.de)



*und mehr*

2 | 2015



## **Veränderung als Chance**

Fazit einer kirchlichen Fortbildung für  
Lehrerinnen und Lehrer

**GEE · Pädagogische Akademie**

Gemeinsam · Evangelisch · Engagiert

# Inhalt

Inhaltsverzeichnis Impressum	2
Liebe Leserin, lieber Leser, ...	3
<b>Fortbilden – unterstützen – vernetzen</b>	4 – 5
<b>Fortbildungsarbeit</b> für Lehrerinnen und Lehrer <b>im Wandel</b>	6 – 17
<b>Der Mensch im Mittelpunkt</b>	18 – 23
<b>Schulexterne Fortbildungen</b> für Lehrerinnen und Lehrer (ScheLf)	24 – 26
<b>Schulinterne Fortbildungen</b> für Lehrerinnen und Lehrer in Kollegien (SchlLf)	27 – 29
<b>Supervision und Systemberatung</b> als Angebote der Fortbildung und Schulentwicklung	30 – 31
Gemeinsamkeit und Qualität – Die <b>Fach- gespräche Lehrerfortbildung</b> der GEE	32 – 33
<b>Kooperationsveranstaltungen</b> der Pädagogischen Akademie der GEE mit dem Evangelischen Schulreferat Duisburg/Niederrhein	34 – 35
Fortbildung und Beratung auf dem Weg zur <b>inklusiven Schule</b>	36 – 37
Fortbildung und Beratung auf dem Weg zur inklusiven Schule – <b>Ein Reflexionsgespräch</b>	38 – 39
Die Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung der GEE im Kontext der Fachdiskussionen – <b>Rückblick und Ausblick</b>	40 – 43
Übersicht Autorinnen und Autoren	44

## Impressum

### Herausgeber:

Bernd Giese, Rainer Möller,  
Botho Priebe in Zusammenarbeit mit dem  
Fortbildungsbeirat der Pädagogischen  
Akademie der GEE, im Auftrag des Vor-  
standes der Gemeinschaft Evangelischer  
Erzieher Rheinland/Saar/Westfalen e.V.

### Redaktionsanschrift:

Franzstraße 9 · 47166 Duisburg  
Telefon 02 03/54 87 28  
Telefax 02 03/54 87 26

E-Mail: [journal@gee-online.de](mailto:journal@gee-online.de)  
[www.gee-online.de](http://www.gee-online.de)

### Layout/Gestaltung:

Werbepartner Huth GmbH  
Gerichtsstraße 15  
47137 Duisburg

### Druckerei:

J.L. Romen GmbH & Co.KG  
Windmühlenweg 13  
46446 Emmerich am Rhein

# Liebe Leserin, lieber Leser,

Anfang der 1970er Jahre erhielt die GEE von der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) den Auftrag, Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer (LFB) anzubieten. Die 1980 gegründete Pädagogische Akademie gab der Fortbildungsarbeit einen organisatorischen Rahmen.

*Im Laufe dieser 40jährigen Arbeit haben sich die GEE und ihre Pädagogische Akademie einen guten Ruf in Sachen Fortbildung erworben.*

Die finanzielle Lage der EKiR erlaubt allerdings eine Fortsetzung dieses Arbeitsbereiches nicht mehr. Die Landessynode der EKiR hat 2014 beschlossen, die Förderung der GEE für die allgemeine LFB mit Ende des Jahres 2015 einzustellen. Damit muss diese Form der langjährigen Fortbildungsarbeit beendet werden.

Der Vorstand der GEE nimmt diese Zäsur zum Anlass, dem Auftraggeber, der Evangelischen Kirche im Rheinland, aber auch den Vereinsmitgliedern, den Referentinnen und Referenten sowie anderen LFB-Einrichtungen eine Bilanz der bisherigen Arbeit der GEE und ihrer Pädagogischen Akademie vorzulegen.

Er hat deshalb den Fortbildungsbeirat der Pädagogischen Akademie gebeten, die erfolgreiche Arbeit der letzten Jahre zu beschreiben und einzuordnen, sowie Anregungen und Empfehlungen für zukünftige LFB zu geben.

Diese vorgelegte Bilanz ist deshalb nicht als Überblick über die Geschichte und das Wirken der GEE zu verstehen. Das würde den Rahmen dieser Veröffentlichung sprengen und die Zielsetzung verfehlen.

Die Beiträge dieses Heftes beschreiben den Entwicklungsprozess der Arbeit, berichten von einigen ausgewählten Fortbildungsprojekten und geben auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen Impulse für die weitere Entwicklung kirchlicher LFB-Arbeit.

*Im Mittelpunkt steht die Konzeption mit dem programmatischen Titel „Der Mensch im Mittelpunkt“.*

Sie hat in Sonderheit die Arbeit der letzten zehn Jahre begründet. Hier wird der hohe Anspruch der GEE an die Qualität von Fortbildung aufgezeigt und für die einzelnen Dimensionen der Arbeit konkretisiert.

Der Vorstand dankt den Autorinnen und Autoren dieser Bilanz sehr herzlich für ihre Arbeit. Wir würden uns freuen, wenn diese Veröffentlichung Leserinnen und Leser findet, die die hier dargestellten Erfahrungen und Anregungen für ihre eigene Fortbildungsarbeit nutzen können.

Zwar vermeidet die hier vorgelegte Bilanz jede Larmoyanz; gleichwohl bedauern Vorstand, Partner und viele Nutzer der Pädagogischen Akademie, dass mit der Entscheidung der EKiR-Landessynode die bisherige Arbeit der Akademie beendet wird.

Für den Vorstand der GEE



*Manfred Heyden*



*Helga Poensgen*



**GEE · Pädagogische Akademie**

Gemeinsam · Evangelisch · Engagiert





Von Bernd Giese

# fortbilden – unterstützen – vernetzen

## Die GEE – ein Verband evangelischer Lehrer und Lehrerinnen

Die Gründung der *Gemeinschaft Evangelischer Erzieher Rheinland/Saar/Westfalen (GEE)* geht auf zwei Impulse nach der Zeit des Nationalsozialismus zurück. Diese Ursprünge der Vereinsgründung sollen genannt werden, auch wenn hier keine Geschichte der GEE geschrieben werden soll. Aber keine Institution existiert ohne Traditionen und historischen Hintergrund. Die Wahrnehmung dieses Hintergrundes erleichtert eine Einordnung der Entwicklungen, die eine Organisation genommen hat.

Nach dem Zusammenbruch des Nationalsozialismus und im Zuge der kirchlichen Aufarbeitung über die Rolle der Kirche und der Christen in dieser Zeit haben sich bereits am Rande einer außerordentlichen Tagung der Rheinischen Provinzialsynode 1946 in Velbert

Synodale aus dem Erziehungsbereich darüber ausgetauscht, welche Aufgaben sich für die Kirche und für evangelische Pädagoginnen und Pädagogen jetzt stellen.

Diese Überlegungen führten zu einem Gründungsauftrag im Rahmen der ersten Rheinischen Landesynode vom 8.–13. November 1948. Dort rief die Synode „alle erzieherisch verantwortlichen und tätigen Gemeindeglieder, insbesondere Lehrer und Lehrerinnen aller Schulen und Hochschulen und in der Erwachsenenbildung“ auf, in die Gemeinschaft Evangelischer Erzieher einzutreten.

Pfingsten 1950 berieten in Niederdorf dann evangelische Pädagoginnen und Pädagogen – seinerzeit war die Begrifflichkeit ‚Erzieherin/Erzieher‘ üblich – über Richtlinien, die als Gründungsdokument der GEE bezeichnet

werden können. In den Richtlinien wurde die Zielgruppe beschrieben („alle berufsmäßig und erzieherisch verantwortlichen und tätigen Gemeindeglieder, insbesondere die Lehrer und Lehrerinnen aller Schulen und Hochschulen ...“) und mit dem Zusatz („... die das biblisch bezeugte Evangelium von Jesus Christus bejahen“) die geistliche Grundlage der Gemeinschaft benannt. Die Ziele der Gemeinschaft sollten sein, Pädagoginnen und Pädagogen „in Vorträgen, Aussprachen, Arbeitsgemeinschaften und in Freizeiten“ zu unterstützen. Die GEE verstand sich zwar nicht als „Einrichtung der Kirche“, wollte aber „die Mitverantwortlichkeit ihrer Glieder (meint Mitglieder, BG) in ihrer Kirche und den Dienst in Gemeinden“ fördern. Sie verstand sich dezidiert nicht als berufsständige Organisation.



Wie in vielen kirchlichen Einrichtungen und Werken spielten die Kontakte zur DDR in den 1970er und 1980er Jahren auch für die GEE eine große Rolle. Durch gemeinsame Tagungen, die Zusammenarbeit mit den Berliner Bibelwochen, aber auch durch einen umfangreichen Versand von Päckchen und Briefen sowie viele persönliche Kontakte wurde die Beziehung zu den Menschen in der DDR gehalten. Ab 1969 widmete sich diesem Arbeitsbereich ein eigener Ausschuss – ‚Ostausschuss‘ –, der nach 1989 als ‚Kontaktausschuss‘ seine Arbeit fortsetzte und 1995 in den ‚Europa- und Kontaktausschuss‘ überging.

Die Entwicklung der Mitgliederzahlen erlebte Anfang der 1980er Jahre ihren Höhepunkt und ist seitdem von dem gesamtgesellschaftlichen Trend betroffen, mit dem die Bereitschaft zur Mitgliedschaft in Organisationen abgenommen hat.

Die GEE hat über 60 Jahre evangelischen Lehrerinnen und Lehrern Heimat gegeben und ihnen durch zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen und Begegnungsmöglichkeiten einen Rahmen geschaffen, sich fachlich und persönlich weiter zu entwickeln und damit in vielen Menschen nachhaltig Spuren hinterlassen. Zugleich wurde durch die Arbeit und die engagierten Pädagoginnen und Pädagogen ein ‚protestantisches Milieu‘ gepflegt, das Schule, Elementarbereich, Schulverwaltung und Hochschule vielfältig mitgeprägt hat.



**Bernd Giese**

Bereits im November 1950 fand die erste Studientagung der GEE in Hattingen statt – ihr Thema: Die Aufgaben des Evangelischen Erziehers heute. Mit dieser Tagung wurde der Impuls gegeben für eine mehr als 60jährige Fortbildungsarbeit für Pädagoginnen und Pädagogen aus unterschiedlichen pädagogischen Handlungsfeldern.

Die ‚evangelischen Erzieherinnen und Erzieher‘ wollten und konnten aber nicht als ‚evangelisches Milieu‘ unter sich bleiben. Ökumenische Offenheit wurde ebenso praktiziert wie der Einbezug und Dialog mit konfessionell nicht gebundenen oder kirchlich distanzierten Kolleginnen und Kollegen. So entwickelte sich die GEE zu einem Verband, der durch seine Fortbildungsarbeit ein breites inhaltliches Spektrum abgedeckt und sehr viele unterschiedliche Menschen erreicht hat.

Ende der 1950er Jahre schlossen sich evangelische Pädagoginnen und Pädagogen aus dem Saarland der GEE als eigenständige ‚Gruppe Saar‘ an. In den 1970er Jahren fanden die bis dahin selbstständigen Vereinigungen für Religionslehrerinnen und Religionslehrer an Gymnasien bzw. an Berufsbildenden Schulen zur GEE und setzten dort ihre Arbeit als Fachgruppen fort.

Die Themen und Fragestellungen der Fortbildungen wie auch der später erschienenen

zahlreichen Publikationen hatten immer die Pädagogik insgesamt im Blick und waren nicht auf den Religionsunterricht und die Religionspädagogik begrenzt.

Auch wenn in der Arbeit der GEE im Laufe der Jahre der hauptamtliche Stab angewachsen und die Arbeit professioneller geworden ist, war die ehrenamtliche Mitarbeit von hochqualifizierten Expertinnen und Experten in den Leitungs- und Beratungsgremien wie in der direkten Tagungsarbeit für die GEE – und damit auch für die Kirche – eine wichtige Ressource und bildete die Grundlage der Arbeit.







# Fortbildungs- arbeit für und Lehrer Lehrerinnen im Wandel



## Die Arbeit der Pädagogischen Akademie im Kontext der kirchlichen Lehrer\_innenfortbildung

*Die LFB der Gemeinschaft Evangelischer Erzieher (GEE) entwickelte sich von den Anfängen in den frühen 1950er Jahren an mit einzelnen Bildungsangeboten für Lehrerinnen und Lehrer zu einem kirchlichen LFB-Anbieter mit diversifiziertem Angebot. Die Nähe zur Kirche war dabei nicht nur inhaltlich begründet, sondern wurde im Laufe der Jahre auch strukturell verankert.*

Nachdem die GEE von der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) 1973 offiziell mit der Durchführung der Allgemeinen Kirchlichen LFB beauftragt wurde, weitete sich die Fort-

bildungsarbeit erheblich aus. Die EKiR übernahm einen großen Teil der Finanzierung dieser Arbeit durch die Weitergabe von Mitteln des Landes NRW und des Saarlandes, sowie zusätzlich durch Kirchensteuermittel.

Die Fortbildungsarbeit erfolgte im Rahmen eines Gesamtkonzeptes der Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer der EKiR, aber auch in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) und zunächst auch der Lippischen Landeskirche. Da diese beiden Kirchen jedoch bereits in den Jahren 2005/2006 ihre Zuschüsse erheblich gekürzt bzw. eingestellt hatten, lag der Schwerpunkt der Fortbildungsarbeit in den letzten Jahren im Bereich der EKiR. Deren Gebiet schließt den nordrheinischen Bereich von NRW und Teile der Bundesländer Rheinland-Pfalz, Saarland und Hessen ein.

Das Gesamtkonzept für die Kirchliche Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung (KLFB) wurde 1999 in einer Rahmenordnung von der Landessynode der EKiR verabschiedet.

» In dieser Rahmenordnung werden die Grundlagen und Ziele der KLFB beschrieben und die Einrichtungen benannt, die zu den Anbietern der KLFB in der EKiR gehören.

Hervorzuheben ist, dass dieser Rahmenordnung ein breit angelegter Bildungsbegriff und Fortbildungsauftrag zugrunde liegt. Dort heißt es, „KLFB gehört genuin zur Aufgabe kirchlicher Bildungsverantwortung. Sie bezieht sich auf den Bereich der allgemeinen LFB, der Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern, die das Fach evangelische Religion unterrichten, die Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern von

Schulen in evangelischer Trägerschaft. Kooperationen mit Dritten können (Erzieher\_innen/ Fachverbänden/Eltern etc.) in den Rahmen der KLFB gehören, wenn sie als solche gekennzeichnet sind.“<sup>1</sup>

Weiter wird dort ausgeführt: „KLFB hat mit ihren Angeboten auch das Ganze der Schule im Blick. Sie unterstützt Lehrerinnen und Lehrer bei der Mitarbeit um die Erarbeitung von Schulprofilen und Schulprogrammen und setzt sie in stand, jeweils Schulreform „von unten“ zu initiieren und durchzusetzen. Sie verstärkt Absichten und Tendenzen, christliche Traditionen und gegenwärtige Glaubenswirklichkeit in den Diskurs um Schule und Schulprofil einzubringen.“<sup>2</sup>

Im Kontext dieses in der Rahmenordnung beschriebenen Gesamtauftrages zur LFB lag der Schwerpunkt der GEE in der allgemeinen LFB, also den Angeboten, die allgemeine pädagogische Fragen von Bildung und Erziehung, die Schulentwicklung und die Förderung der Professionalität von Lehrkräften im Fokus haben. Mit diesem Auftrag war die GEE auch Mitveranstalter im Erziehungswissenschaftlichen Fort- und Weiterbildungsinstitut (EFWI) der Evangelischen Kirchen in Rheinland-Pfalz.

Als zentrale Einrichtung der Fort- und Weiterbildung im Bereich der Religionspädagogik war und ist das Pädagogisch-Theologische Institut in Bonn-Bad Godesberg nach der Rahmenordnung zuständig für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern, Fachleiterinnen und Fachleitern sowie Moderatorinnen und Moderatoren.

Die Begleitung der Lehrkräfte für den Religionsunterricht auf der Ebene der Kirchenkreise ist für die allgemeinbildenden Schulen Aufgabe der kreiskirchlichen Schulreferate und für die berufsbildenden Schulen Aufgabe der Bezirksbeauftragten.

Im Saarland werden die angebotenen Fortbildungen im Rahmen der „Koordinierungsstelle Evangelische Lehrerfortbildung im Saarland“ abgesprochen.



## Entwicklungsphasen der Lehrer\_innenfortbildungsarbeit der GEE

*Die Entwicklung der Lehrer\_innenfortbildungsarbeit lässt sich überblicksweise in drei Phasen aufteilen.*

In der Gründungs- und Aufbauphase wurden von der GEE zunächst vereinzelt Fortbildungen angeboten, die als Studientagungen mehrmals im Jahr stattfanden.<sup>3</sup> Von Anfang an waren diese Tagungen mit Übernachtung geplant, damit neben der fachlichen Arbeit auch Zeit und Möglichkeit gegeben waren, sich persönlich auszutauschen und Gemeinschaft zu pflegen. Die Tagungen fanden in der Regel an Wochenenden oder als ‚Ferientagungen‘ statt.

» **Während in der Anfangszeit bis zu Beginn der 1970er Jahre im Jahr ca. 20 Tagungen stattfanden, stieg die Zahl der Fortbildungen in den weiteren Jahren auf über 100 Tagungen an. 1966 wurde der erste hauptamtliche Studienleiter und Geschäftsführer der GEE eingestellt.**

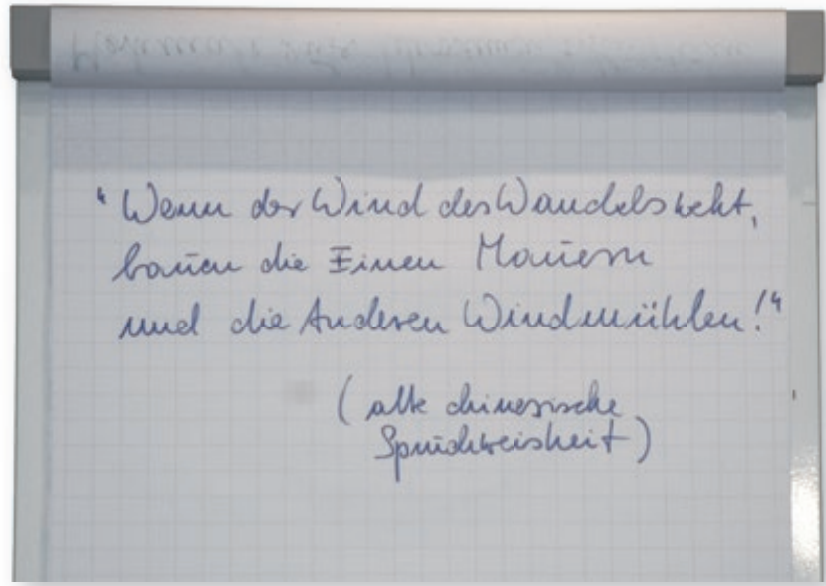
Die Ausweitung der Fortbildungsarbeit in den 1970er Jahren wurde erleichtert durch eine Vereinbarung der Evangelischen Kirchen mit den Bundesländern NRW, Rheinland-Pfalz und Saarland, die eine Beurlaubung für die Teilnahme an den Tagungen der GEE möglich machte.

Aus diesem Grund entschied sich der GEE Vorstand 1973 einen Arbeitsbereich ‚Referat Fortbildung der Gemeinschaft Evangelischer Erzieher‘ einzurichten.

Schon 1972 erschien das erste Fortbildungsverzeichnis mit einem Überblick über die Studientagungen, Seminare und Wochenendtagungen des 1. Halbjahres. Darin finden sich



Themen in der Spannweite von ‚Religionsunterricht in der Grundschule – Einführung in zwei Schwerpunkte des neuen Plans für NW‘ über ‚Modelle fächerübergreifenden Unterrichts‘ oder ‚Autorität in der Erziehung‘ bis zu einer Tagung mit dem Thema ‚Tod in unserer Gesellschaft‘. Diese Beispiele sind typisch für die Vielfalt der Angebote in den Fortbildungen, die von persönlichen, theologischen Fragen, allgemeinen pädagogischen Themen, bildungspolitischen Diskursen, aber auch fachdidaktischen Fragen und Themen der politischen Bildung bestimmt waren und damit wohl auch das Interesse der Lehrerinnen und Lehrer in den 70er Jahren spiegeln.



» **Als eine Folge der offiziellen Beauftragung der GEE durch die EKIR 1973 konnte ein weiterer Studienleiter eingestellt werden.**

Einen besonderen Schwerpunkt innerhalb der Fortbildungsthemen bildeten seit der Gründung der GEE Fragen des christlich-jüdischen Dialogs und der NS-Vergangenheit. 1990 erteilte die EKIR der GEE für diesen Arbeitsbereich einen (zusätzlich finanzierten) Sonderauftrag, der in Zusammenarbeit mit dem Verein Nes Ammim bis 2008 wahrgenommen werden konnte.

Mit der Auflösung des Referats Fortbildung und der Gründung der Pädagogischen Akademie bekam 1980 die Fortbildungsarbeit der GEE eine neue Struktur. 1982 bezog die Geschäftsstelle erstmalig eigene Räume in dem neuen Verwaltungsgebäude in der Franzstraße in Duisburg-Hamborn. Dies führte in der Folgezeit auch zu Neueinstellung und Ausweitung des pädagogischen Personals.

» **Diese Jahre können wohl als die Hochphase der Fortbildungsarbeit im Hinblick auf Angebote und vorhandene Ressourcen bezeichnet werden.**

Aber schon in den 1990er Jahren ergaben sich Veränderungen. Viele der angebotenen Tagungen wurden nicht mehr nachgefragt und mussten teilweise sogar abgesagt werden, weil nicht genügend Anmeldungen vorlagen.

Dies hing mit Veränderungen in der Bildungspolitik und Schulentwicklung zusammen, war aber auch begründet in sich verändernden Fortbildungsnachfragen der Lehrkräfte.

Diese Entwicklungen haben sich in den Jahren 2004/2005 zugespitzt. Eine neue Landesregierung in NRW erschwerte ab dem Jahr 2005 die Freistellung von Lehrkräften für Fortbildungen in der Unterrichtszeit und machte es nahezu unmöglich, Fortbildungsveranstaltungen innerhalb der Unterrichtszeit durchzuführen. Diese Fortbildungen machten jedoch einen großen Teil der Angebote der Pädagogischen Akademie aus. Hinzu kamen Kürzungen der finanziellen Mittel, die der GEE von der EKIR und der EKvW für die Fortbildungsarbeit zur Verfügung gestellt wurden.

Diese Entwicklungen führten zunächst dazu, dass die dritte Studienleiterstelle 2005 nicht wieder besetzt werden konnte. Die Situation verschärfte sich noch durch Kürzungen der Zuwendungen, die durch die Landessynode der EKIR 2006 beschlossen wurden und die

vorsahen, dass der Zuschuss für die LFB der Pädagogischen Akademie in den Jahren 2007 bis 2012 schrittweise auf fast 50% reduziert werden sollte.

Nach Bekanntwerden der Kürzungsvorschläge der EKIR kam es auf Vorschlag der GEE zu Beratungen der Einrichtungen der kirchlichen LFB im Bereich der Rheinischen Kirche mit dem Auftrag, Strukturen zu erarbeiten, in denen die allgemeine LFB trotz der abnehmenden Ressourcen weiter angeboten werden kann.

» **Die Leitfrage war: Wie kann angesichts der veränderten Rahmenbedingungen und der geringeren Ressourcen die Allgemeine Kirchliche LFB zukünftig abgesichert werden?**





Einigkeit bestand darin, evangelischen Lehrerinnen und Lehrern – in der gebotenen ökumenischen Offenheit – weiter allgemeine Fortbildungsangebote zu machen. Verschiedene Modelle einer anderen Anbindung der Allgemeinen LFB (Schulreferate, PTI) wurden sowohl konzeptionell wie finanziell durchdacht aber verworfen.

» **Das Ergebnis dieser Beratungen war schließlich ein Vorschlag, dem sich die Abteilung Bildung (Abteilung IV) der EKIR am 20.10.2006 angeschlossen hat:**

*„Das System und die darin enthaltene Aufgabenteilung der kirchlichen LFB wird aufrechterhalten. Die Pädagogische Akademie der GEE soll weiterhin Träger der allgemeinen kirchlichen Lehrerfortbildung gemäß der Vereinbarung mit dem Land Nordrhein-Westfalen und der landessynodalen Beschlüsse sein. Der Standort Duisburg für die Pädagogische Akademie wird beibehalten.“*

*Die GEE führt eine umfassende Reform des Angebotsprofils und der inhaltlichen Schwerpunkte der allgemeinen kirchlichen LFB durch und berät dieses Reformkonzept mit der Abteilung IV. Gleichzeitig erfolgt eine Anpassung der Beratungsstruktur und eine Fortentwicklung der Qualitätssicherung. In diesem Zusammenhang soll, in Absprache mit der Abteilung IV, ermittelt werden, welches Quantum an Fortbildungsangeboten pro Jahr unter den veränderten Rahmenbedingungen zu leisten und auch zu definieren ist (Grundlage ist hierfür die Rechengröße Teilnehmer\_innentage). Dieses von der Arbeitsgruppe so bezeichnete Reformmodell ist mit den Beschlüssen der Sondersynode 2006 der Ev. Kirche im Rheinland kompatibel.“*

Damit war der Standort Duisburg zunächst gesichert und der Auftrag der Allgemeinen Lehrerfortbildung an die GEE bekräftigt. Vor



dem Hintergrund dieses Beschlusses haben Geschäftsstelle und Vorstand der GEE eine Fortschreibung der Konzeption der Pädagogischen Akademie der GEE vorgenommen. Dieses Konzept wurde der Bildungsabteilung der EKIR vorgelegt und von ihr zustimmend zur Kenntnis genommen. Das Konzept orientierte sich an den Leitbegriffen „Konzentration, Qualität, Nachhaltigkeit“. Es zog Konsequenzen aus bildungspolitischen Entwicklungen und der rückläufigen Nachfrage bei offen ausgeschriebenen Fortbildungsangeboten.

» **Ein neuer Schwerpunkt des Fortbildungsangebotes sollten danach schulintern durchgeführte Fortbildungen sein, die systemisch orientiert sind und die Entwicklung von Schule als System und die Professionalisierung der beruflichen Arbeit zum Ziel haben.**

Dieses Konzept wurde in den nachfolgenden Jahren trotz der Kürzungen der Mittel umgesetzt. Fachlich begleitet wurde dieser Prozess von einem Fortbildungsbeirat, in dem Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen pädagogischen Handlungsfeldern die

Geschäftsführung und den Vorstand der GEE beratend begleiteten. Der Fortbildungsbeirat ersetzte die bis 2007 regional (Westfalen, Nordrhein und Südrhein) arbeitenden Studienkommissionen.

Die Pädagogische Akademie entwickelte sich zu einem Fortbildungsanbieter, der in Kooperation mit Fachreferent\_innen wie mit anderen Fortbildungsträgern oder Institutionen eine an Qualität und Nachhaltigkeit orientierte Fortbildung anbot. Dazu gehörten neben weiterhin angebotenen offenen schulexternen Fortbildungen vermehrt Angebote für Schulen (SchilF), die darauf angelegt waren, sie über längere Zeit in ihrem Schulentwicklungsprozess zu begleiten (siehe Seite 27). Daneben fanden Fortbildungen in Kooperation mit anderen kirchlichen und nichtkirchlichen Fortbildungsträgern statt (siehe Seite 34). Seit 2013 kamen Beratungs- und Supervisionsangebote dazu (siehe Seite 30). Als Fortbildungsagentur hat die Pädagogische Akademie zudem für und mit anderen Einrichtungen (z. B. Schulämter, Berufsverbände) Beratung, Planung und Organisation von Fortbildungen übernommen.

» Dieser Prozess, der durch eine begleitende Qualitätsentwicklung, gute Nachfrage und sehr positives Feedback intern wie extern gekennzeichnet war, findet 2015 seinen Abschluss, da eine weitere Förderung der Allgemeinen LFB durch die EKIR nicht mehr möglich ist.



### Schulentwicklung und Lehrer\_innenfortbildung

*Notwendige Veränderungen in der LFB ergaben sich aber nicht nur auf Grund der Kürzung der finanziellen Mittel. Schon in den Jahren 2000 ff. entstand ein zunehmender Bedarf an schulinternen LFB und eine Fokussierung auf den Bereich des Systems Schule und die Begleitung von Schulentwicklungsprozessen. Damit verbunden war ein Rückgang der Nachfrage nach schulexternen Fortbildungsveranstaltungen. Diese Entwicklungen zeichneten sich in allen Bundesländern ab, auch wenn sie mit je anderen Akzenten umgesetzt wurden.*

Eine neue Dynamik bekam diese Entwicklung, nachdem die Ergebnisse der Internationalen Vergleichsuntersuchungen (TIMMS; PISA) veröffentlicht wurden. Wie nie zuvor im Bildungssystem und der Bildungspolitik in Deutschland zeigte sich im Anschluss an diese Ergebnisse ein Einvernehmen darüber, dass die Erträge des Schulsystems auf empirischer Basis zu reflektieren seien. International und national war damit verbunden, die Ausrichtung von schulischer Bildung, Lehrer\_innenbildung und Bildungspolitik nicht allein und nicht zuerst an Zielen und Rahmenbedingungen („Input“), sondern vor allem an den Ergebnissen („Output“) zu orientieren, die dann auch nachweisbar sein müssten. Eine stärkere Selbstständigkeit und Eigenverantwortung von Schulen, die Vorgabe normativer Standards/Kompetenzen in Schule und Lehrer\_innenbildung, die Ver-



pflichtung zur Rechenschaftslegung (interne und externe Evaluation) sowie der Auf- und Ausbau effektiver Unterstützungssysteme sind auf diesem Hintergrund zu sehen. Ob diese Maßnahmen immer alle zielführend sind oder waren, ob sie damit die gesamte Wirklichkeit der Bildung abdecken, ist eine andere Frage.

» **Diese Leitvorstellungen und Maßnahmen sind in allen Bundesländern mehr oder weniger verankert worden.**

In diesem Rahmen veränderte sich auch das Leitbild und die Rolle von Lehrerinnen und Lehrern als Fachleute für das Lehren und Lernen, die im Zusammenhang mit ihrer Kernaufgabe Unterricht und in Zusammenarbeit mit den Eltern ihre Erziehungsaufgaben wahrnehmen, die kompetent beurteilen und beraten, die ihre Kompetenzen im Rahmen von Fort- und Weiterbildung ständig vertiefen und die sich an Schulentwicklung und Schulkultur engagiert beteiligen sollen. (Leitbild für Lehrerinnen und Lehrer der KMK, 2000)

Zwei Kernbegriffe spielten in diesem Zusammenhang eine große Rolle: Eigenverantwortliche Schule und Individuelle Förderung. Die am Schulleben in der eigenverantwortlichen

Schule Beteiligten sollen klare Ziele für ihre Arbeit an der Schule formulieren und entsprechende Konsequenzen ziehen. Die Rolle der Schulleitung wurde gestärkt.

Die Individuelle Förderung hat das Ziel, jede\_n einzelne\_n Schüler\_in stärker zu fördern und die Durchlässigkeit innerhalb der Schule sowie zwischen den Schulformen zu erhöhen. Im Zusammenhang mit der Einführung der Inklusion in der Schule gewinnt dieser Gesichtspunkt eine noch größere Bedeutung.

Als externes Evaluationsinstrument für die Sicherung der Qualität in der Schule ist in NRW die ‚Qualitätsanalyse‘ eingeführt worden. Regelmäßige Besuche und Bewertungen führen zu Zielvereinbarungen zwischen Schulen und Schulaufsicht und sollen die Qualität der Schule verbessern.

» **Die Entwicklung und Einführung von Bildungsstandards sollen der Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen dienen und den Lehrkräften pädagogische Freiräume eröffnen, aber auch mehr Verantwortung für die Erreichung dieser Standards übertragen.**

Durch ein von der Bundesregierung getragenes Investitionsprogramm wurde der Ausbau von Ganztagschulen in Deutschland unterstützt. Gleichzeitig sollte eine bessere Förderung von Schülerinnen und Schülern möglich sein, die auf Grund der empirischen Befunde als Verlierer des Schulsystems identifiziert wurde („Risikogruppe“).

### » Einen weiteren Schub hat die Schulentwicklung durch die Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2009 erfahren.

Die darin enthaltene Forderung, Schülerinnen und Schülern unabhängig von gegebenen Beeinträchtigungen die Möglichkeit zu geben, in einer Regelschule unterrichtet zu werden, hat Gesetzgeber, Schulverwaltung, Schulleitungen, die Lehrkräfte und damit auch die LFB vor eine sehr große Aufgabe gestellt, die alle Beteiligten noch auf Jahre hinaus beschäftigen wird.

Für die Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern hatte und hat das Konsequenzen:

- Von den Schulen wird eine eigenständige Fortbildungsplanung erwartet, die dem Schulentwicklungsprozess dienen soll.
- Jede Schule erhält dafür in NRW ein selbstständig zu verwaltes Fortbildungsbudget.
- Am Schulentwicklungsprozess orientierte Fortbildungen finden meist in den Schulen statt und werden mit Kollegien oder Teilen des Kollegiums durchgeführt.
- Persönlich motivierte und an individuellen oder fachlichen Interessen orientierte Fortbildungen sollen auch der Entwicklung der Schule dienen. („Unterrichtsentwicklung durch Schulentwicklung“)
- Zur Vermeidung von Unterrichtsausfall wird davon ausgegangen, dass die Fortbildungen in der unterrichtsfreien

Zeit stattfinden. Die Möglichkeit, Pädagogische Tage zur Fortbildung durchzuführen, wird eingeräumt.

- Daraus folgt insgesamt die Veränderung von einer angebots- zu einer stärker nachfrageorientierten Fortbildung. Schulen fragen Fortbildungen an, weniger Lehrerinnen und Lehrer nehmen individuelle, externe Fortbildungsangebote wahr.
- Fortbildungen zum Umgang mit Heterogenität in der Schule werden verstärkt nachgefragt und angeboten. Die Pädagogische Akademie hat deshalb im Auftrag der EKIR ein Fortbildungskonzept für Inklusionsberaterinnen und Inklusionsberater entwickelt und in einem ersten Durchgang erfolgreich umgesetzt. (siehe Seite 36)

Auf diese Entwicklungen musste die Pädagogische Akademie reagieren. Dies erfolgte nicht nur durch eine veränderte Angebotsstruktur. Ausgehend von den in der Konzeptskizze im Jahr 2007 genannten Stichworten Konzentration – Qualität – Nachhaltigkeit und auf Anregung des Fortbildungsbeirates der Pädagogischen Akademie, setzte ein Prozess ein, der die Frage nach der Wirksamkeit von LFB in den Blick nahm. In mehreren Fachgesprächen LFB (siehe Seite 32) haben sich die Verantwortlichen GEE–Gremien gemeinsam mit den Referentinnen und Referenten dieser Frage gestellt und sie unter dem Gesichtspunkt reflektiert, welche Konsequenzen dies für eine evangelische Fortbildungseinrichtung, die über relativ begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen verfügt, haben kann.

### » Die Ergebnisse dieses Prozesses flossen ein in die Überarbeitung der Konzeptskizze aus dem Jahr 2007 und wurden 2011 unter dem Titel „Der Mensch im Mittelpunkt – Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer in evangelischer Verant-

wortung – Grundlagen, Selbstverständnis und Entwicklungsaufgaben der Pädagogischen Akademie der GEE“ veröffentlicht (siehe Seite 18).



### Angebote und Formate der Lehrer\_innenfortbildung

*In der Folge der bildungspolitischen Veränderungen und vor dem Hintergrund knapper Ressourcen haben sich die Fortbildungsangebote der Pädagogischen Akademie verändert. Während bis 2006/2007 der größte Teil der Fortbildungen schulextern angeboten wurde, nahmen die schulinternen Fortbildungsangebote danach deutlich zu. Allerdings durfte nicht der Eindruck entstehen, dass schulinterne Fortbildungen einfach eine günstigere Variante der Fortbildungen seien. Vielmehr ging es darum, am System orientierte und auf das System zugeschnittene Fortbildungen mit qualifiziertem Personal anzubieten.*

### Schulexterne Fortbildungen

Das Konzept der offenen Tagungen war, Lehrkräften zu einem Thema oft mehrere Fachreferenten anzubieten, die aus unterschiedlicher Perspektive Fachvorträge hielten. Moderiert und geleitet wurde die jeweilige Tagung durch eine Tagungsleitung aus den Reihen der Mitglieder der GEE. Die Fortbildungen fanden dezentral in Tagungsstätten statt. Die Aufgabe der hauptamtlichen Studienleitungen in der Pädagogischen Akademie war es, die Fortbildungen inhaltlich und didaktisch zu planen, die Referentinnen und Referenten auszuwählen, zu verpflichten und Tagungsleitungen zu finden.

### » In der Geschäftsstelle der Pädagogischen Akademie wurden die Fortbildungen organisatorisch verwaltet, Programme erstellt, das Anmeldeverfahren gemanagt, sowie



**den Referentinnen und Referenten und den Tagungsleitungen die notwendigen Unterlagen (Programme, Informationsmaterial, Teilnahmelisten, Feedback-Bögen) zugesandt.**

Obligatorisch wurde die Fortbildung zum Abschluss in einer Feedback-Runde reflektiert und in Feedback-Bögen bewertet. Nach der Durchführung erfolgten durch die Geschäftsstelle die Abrechnung der Fortbildung und eine Auswertung der Rückmeldungen, zu denen auch ein Tagungsbericht der Tagungsleitung gehörte.

Dieses Tagungsformat der offenen Tagungen, zumal mit Übernachtungen, wurde, wie oben schon beschrieben, zunehmend weniger angenommen, obwohl es auch aus Fortbildungssicht bei bestimmten Themen und Fragestellungen weiter seine Berechtigung hat. Alle Fragestellungen, die eher die einzelne Lehrkraft betreffen, (Lehrer\_innengesundheit, Burnout-Syndrom, Leitungshandeln, Rollenverständnis, Supervisionsgruppen) können in offen zusammengesetzten Fortbildungsgruppen sachgerecht bearbeitet werden. Horizontalerweiternd war dabei auch die Tatsache, dass die Fortbildungsgruppen häufig schulfarm- und auch regional übergreifend zusammengesetzt waren, so dass ein Perspektivenwechsel erleichtert wurde.

**» An einigen Beispielen soll nachfolgend die Bandbreite des Themenspektrums in unterschiedlichen Jahrzehnten aufgezeigt werden:**

**1975:**

Erziehung und Bildung in der UdSSR, Die affektive Dimension des Religionsunterrichts in der Realschule, Jerusalem im Judentum, im Christentum und im Islam, Leben und Tod in der prophetischen Botschaft, Moderne Kinderbücher und ihre Pädagogik

**1985:**

Kreative Arbeitsmethoden im Religionsunterricht, Die politische, soziale und wirtschaftliche Entwicklung in der Türkei, Musikalisches Gestalten im Musikunterricht der Sekundarstufe II, Motivierender Rechtschreibunterricht, Schulprogramm – Pflicht oder Hilfe für die Grundschule.

**1995:**

Schülerbeurteilung im Spannungsfeld zwischen individueller und gruppenbezogener Beurteilung, Antijüdische Klischees in unserer Gesellschaft, Biotope entdecken und erkunden, Von der Entwicklungshilfe zur Entwicklungspolitik.

**2005:**

Didaktik interkulturellen Lernens, Eschatologie – Die Frage nach der Zukunft, Erlebnispädagogik praktisch, Schulleiter\_innen stärken, Pantomime in der schulischen Arbeit, Veränderte Schuleingangsstufe, Religionen und Gewalt.

**2013:**

Gemeinsam Qualität entwickeln, Chancen des Religionsunterrichts in einer säkularen Welt, Präzises Auftreten im Klassenzimmer, Schwierige Gespräche führen, Individuelle Förderung im Schulprogramm, Den Ganzttag in der Grundschule gestalten.

### **Schulinterne Fortbildungen**

Die Angebote für systemische Fortbildungen wurden von einzelnen Referentinnen oder Referenten bzw. Moderatorinnen und Moderatoren vertreten. In den Publikationen der Pädagogischen Akademie und im Internet wurden ihre Profile und Themen veröffentlicht. Schulen fragten die Personen oder Themen in der Pädagogischen Akademie an, die nach einer ersten Beratung die Kontakte zwischen Moderation und Schule herstellte.

**» Ein Vorgespräch diente der Klärung von Erwartungen der Schule und dem Profil und Angebot der Moderatorinnen und Moderatoren.**

Wenn es zu einer Zusammenarbeit kommen sollte, erhielt die Schule ein entsprechendes Angebot der Pädagogischen Akademie, in dem Themen, Umfang und Kosten der Fortbildung beschrieben wurden. Nach Annahme des Angebotes durch die Schule erfolgten die weiteren inhaltlichen Absprachen zwischen der Schule und der Moderation. Kurz vor dem Fortbildungstermin erhielten die Schulen das Programm und die Teilnahmelisten sowie einen Rückmeldebogen (Feedback) zugesandt. Dieser Feedback-Bogen wurde von der Schulleitung oder der Steuerungsgruppe ausgefüllt und diente der Evaluation der Fortbildungen.



Nach Eingang der Teilnahmelisten in der Geschäftsstelle erhielten die Schulen für alle Teilnehmenden eine Teilnahmebescheinigung.

» **Erfreulicherweise wurde der konzeptionelle Ansatz, durch die Fortbildungen die Schulentwicklungsprozesse zu begleiten, zunehmend umgesetzt. In nachfolgenden Fortbildungen konnten Erfahrungen aus vorhergehenden Prozessschritten bearbeitet werden. So entwickelte sich ein tendenziell wirksames und nachhaltiges Fortbildungsformat.**



Nicht alle angebotenen Themen boten sich für dieses Format an. Aber die überwiegende Zahl der Themen konnte in diesem Format umgesetzt werden. Hier einige Beispiele der Angebote für Schulen in den Jahren 2008 bis 2013.

- *Schulentwicklung vor Ort* – zielgerichtet und am eigenen Bedarf orientiert
- *Ideen in die Tat umsetzen* – Teamsupervision zur Begleitung nachhaltiger Prozesse in Schulen
- *Inklusion* als Aufgabe von Schulentwicklung
- *Aufgaben- und Zeitmanagement* im Schulalltag
- *Individuelle Förderung* im Schulprogramm
- Den *Ganzttag in der Grundschule* gestalten
- Strategien zum Umgang mit *Unterrichtsstörungen*
- *Bewegt lernen* – bewegte Schule
- Nach der *Qualitätsanalyse* – Wie kann sie nachbereitet werden?
- *Kooperatives Lernen* – Mehr als nur Gruppenarbeit!
- Schülerinnen und Schüler, die uns *herausfordern*
- *Möglichkeiten und Grenzen individueller Förderung* und Lernbegleitung in allen Schulformen

- *Konfliktmanagement* in der Schule
- *Gespräche ziel- und ergebnisorientiert* führen
- *Teamwork* – Teams entwickeln und steuern
- Wie kann *Jungenarbeit* in der Schule gelingen?
- *Kritikgespräche* führen

### **Kooperationen**

Ein dritter Bereich des Angebotsportfolios waren Fortbildungen, die in Kooperation mit anderen Fortbildungsträgern oder Institutionen durchgeführt wurden. Hier haben sich im Laufe der Jahre Beziehungen entwickelt, die zum Teil temporär begrenzt, aber zu einem großen Teil auch langfristig angelegt waren.

» **In den früheren Jahren der Arbeit der Pädagogischen Akademie gehörten dazu das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein (eeb) und die Bundeszentrale für politische Bildung (BpB). Die Zusammenarbeit mit dem eeb war durch eine Mitgliedschaft der GEE im eeb begründet und wurde durch eine Hauptamtliche Pädagogische Mitarbeiterin (HPM) über viele Jahre ausgefüllt.**

Inhaltlich waren die Bildungsveranstaltungen im Rahmen der Erwachsenenbildung geprägt durch allgemeine Themen und Fragen der politischen Bildung. Neben Lehrkräften der verschiedenen Schulformen haben auch nicht Lehrende oder pensionierte Lehrerinnen und Lehrer teilgenommen.

Durch strukturelle Veränderungen in den Jahren 2007 bis 2009 war es allerdings nicht mehr möglich, die HPM zu halten und auch die Zusammenarbeit mit der BpB lief aus.

» **Im Folgenden werden die Organisationen bzw. Institutionen und die Formen der Zusammenarbeit genannt.**

### **Kirchliche Kooperationspartner**

#### **Evangelische Kirche im Rheinland**

- Unregelmäßige Gespräche mit der Abteilung Bildung der EKIR
- Mitarbeit im Arbeitskreis LFB
- Punktuelle Mitarbeit im Rahmen der kirchlichen Präsenz auf der Bildungsmesse (Didacta)
- Mitarbeit im Vergabeausschuss für Sondermittel für Lehrer\_innenfortbildungen zum christlich-jüdischen Dialog

- Regelmäßige Teilnahme an der Schulreferentenkonferenz der EKIR
- Sonderaufträge der EKIR an die Pädagogische Akademie (LFB im christlich-jüdischen Dialog, Inklusionsberatung)

### **Pädagogisch-Theologisches Institut Bonn-Bad Godesberg**

- Allgemeine kollegiale Zusammenarbeit und Absprachen über Planungen
- Hinweise in den Veröffentlichungen auf die Partner
- Mitarbeit im Fortbildungsausschuss für berufsbildende Schulen
- Kooperationstagung für Religionslehrkräfte an berufsbildenden Schulen
- Kooperationstagung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer an Gymnasien, später für Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorger
- Mitarbeit in der AG Elementarbereich (bis 2009)
- Einbindung von Dozent\_innen des PTI in die Gremien der GEE (Vorstand, Studienkommissionen, Fortbildungsbeirat)

### **Erziehungswissenschaftliches Fort- und Weiterbildungsinstitut der Evangelischen Kirchen in Rheinland-Pfalz in Landau**

- Mitveranstalter mit Angeboten der offenen LFB in diversen Tagungsstätten in Rheinland-Pfalz
- Mitarbeit im Programmausschuss des EFWI

### **Koordinierungsstelle für LFB der Evangelischen Kirchen im Saarland**

- Einzelne Fortbildungsangebote im Saarland
- Mitarbeit im Koordinierungsausschuss

### **Evangelische Schulreferate**

- Zusammenarbeit mit einzelnen Schulreferaten
- Vermittlung von Referent\_innen und schulinternen Fortbildungen
- Kooperationstagungen mit den Schulreferaten Duisburg/Niederrhein, Düsseldorf und Koblenz (besonders in den Jahren 2011 bis 2014)
- Einbindung von Schulreferent\_innen in die Gremien der GEE (Vorstand, Studienkommissionen, Fortbildungsbeirat)

### **Melanchthon-Akademie**

- Zusammenarbeit bei Tagungen

### **Evangelische Kirche von Westfalen**

- Punktuelle Kontakte und Zusammenarbeit mit dem PI Villigst
- Zusammenarbeit mit dem Schulreferat des Kirchenkreises Recklinghausen
- Regelmäßige Fortbildungsangebote im Bereich der EKvW
- Einbindung von Dozenten des PI in Beratungsgremien der GEE

### **Evangelische Kirche der Union – Berliner Bibelwochen – Europäische Bibeldialoge**

- Mitveranstalter bei Tagungen für Pädagog\_innen
- Übernahme von Tagungsleitungen
- Mitarbeit in Leitungstagungen

### **Comenius Institut Münster**

- Mitbegründer des CI und Mitglied im Verein Comenius Institut
- Punktuelle Zusammenarbeit
- Beratung von Seiten des CI
- Mitarbeit von wissenschaftlichen Mitarbeitern in Beratungsgremien der GEE

### **Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Erzieher in Deutschland**

- Mitbegründer der AEED und Mitgliedsverband
- Mitarbeit im Vorstand der AEED
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen der AEED
- Von 1993 bis 2005 Bürogemeinschaft mit der Geschäftsstelle der AEED in Duisburg

### **Nes Ammim Deutschland**

- Kooperationsvertrag gemeinsam mit der EKIR für Angebote der LFB im Themenbereich Christen und Juden
- Studienleitungsstelle mit Teilauftrag in den Jahren 1993 bis 2008

### **Andere Kooperationspartner**

#### **Grundschulverband NRW/RLP**

- Gemeinsame Fortbildungen für Schulleitungen an Grundschulen
- Kooperation bei Grundschultagen in RLP

#### **Arbeitskreis Schule Wirtschaft des Arbeitgeberverbandes NRW**

- Bis ca. 2008 regelmäßige Kontakte
- Finanzielle Unterstützung von Fortbildungen durch den Arbeitskreis

#### **Stiftung Neue Synagoge – Centrum Judaicum Berlin**

- Seit Beginn der 1990er Jahre gemeinsame Planung und Organisation von Seminaren in Berlin zum Themenspektrum Judentum und Jüdisches Leben
- Seit 2015 Beratung beim Aufbau einer neuen Reihe im europäischen Kontext



# 5

## Daten und Fakten

Die Rahmendaten der Fortbildungsarbeit der Pädagogischen Akademie waren bestimmt von den Zuschüssen der Kirchen, den Tagungsbeiträgen und den Eigenmitteln der GEE einerseits und den sich aus den Fortbildungsangeboten ergebenden Teilnehmer\_innentagen (TNT) andererseits. Die Anzahl der erreichten TNT stellt dabei eine rein quantitative Größe dar und sagt nichts aus über die Qualität von Veranstaltungen. Ein TNT ergibt sich aus einer Fortbildungsdauer von 6 Unterrichtsstunden, an der eine Person teilgenommen hat. Die Anzahl der erreichten TNT muss immer im Verhältnis zu den vorhandenen Ressourcen gesehen werden.

» Die nebenstehende Übersicht stellt die Entwicklung von Zuschüssen und TNT in den Jahren 2002 bis 2013 differenziert nach den Landeskirchen dar.

### Zuschüsse EKiR

2002	370.000,00 €
2003	368.200,00 €
2004	348.200,00 €
2005	338.200,00 €
2006	338.400,00 €
2007	340.000,00 €
2008	310.000,00 €
2009	280.000,00 €
2010	250.000,00 €
2011	220.000,00 €
2012	190.000,00 €
2013	190.000,00 €

### TNT EKiR

2002	2.472
2003	2.328
2004	1.758
2005	1.528
2006	1.972
2007	1.684
2008	1.634
2009	2.075
2010	1.870
2011	1.524
2012	1.730
2013	1.999

Während die Zuschüsse der EKiR im Jahr 2013 nur noch gut 50% der Beträge aus dem Jahr 2002 ausmachten, betrug die Anzahl der TNT in 2013 im Verhältnis zu 2002 gut 80%.

### Zuschüsse EKvW

2002	25.600,00 €
2003	25.600,00 €
2004	23.600,00 €
2005	17.900,00 €
2006	9.900,00 €
2007	10.000,00 €
2008	10.000,00 €
2009	10.000,00 €
2010	10.000,00 €
2011	10.000,00 €
2012	10.000,00 €
2013	10.000,00 €

### TNT EKvW

2002	284
2003	99
2004	174
2005	270
2006	224
2007	239
2008	540
2009	200
2010	182
2011	111
2012	109
2013	259

Während die Zuschüsse der EKvW im Jahr 2013 noch knapp 40% der Zuschüsse aus dem Jahr 2002 betragen, blieb die Anzahl der TNT in 2013 im Verhältnis zu 2002 bei 90%.

» Insofern lässt sich feststellen, dass, bei Schwankungen in den Jahren, die Anzahl der TNT im Verhältnis zu den reduzierten Zuschüssen noch ein beachtliches Niveau behalten hat.

Entsprechend der geringeren Zuschüsse hat sich die Personalsituation in den Jahren von 2002 bis 2013 verändert. Während 2001 noch

drei pädagogische Studienleitungen und 4,5 Bürokräfte beschäftigt waren, gehörten zum Team der GEE 2007 zwei hauptamtliche Studienleitungen und 3,5 Verwaltungsmitarbeiterinnen. 2013 waren neben einem Studienleiter noch zwei Mitarbeiterinnen mit einem Stellenumfang von zusammen 0,7 Stellen beschäftigt.

# 6

## Öffentlichkeitsarbeit der GEE – Pädagogische Akademie

Schon bald nach der Gründung der GEE erschienen 1950 erste ‚Mitteilungen der Gemeinschaft Evangelischer Erzieher‘, die über die Arbeit der GEE und deren Fortbildungen berichteten. Diese Form der Information wurde 1974 durch die Zeitschrift ‚ERZIEHEN HEUTE‘ abgelöst. In ihr wurden neben Informationen und Nachrichten auch Grundsatzartikel publiziert und unter der Rubrik ‚Gedanken – Anregungen – Hinweise‘ Impulse aus den Bereichen Pädagogik, Schule, Theologie und Politik für die persönliche Bereicherung oder den Einsatz in der Schule gegeben. In der Rubrik ‚Bildungspolitische Umschau‘ informierte ERZIEHEN HEUTE viele Jahre über bildungspolitische Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Hessen.

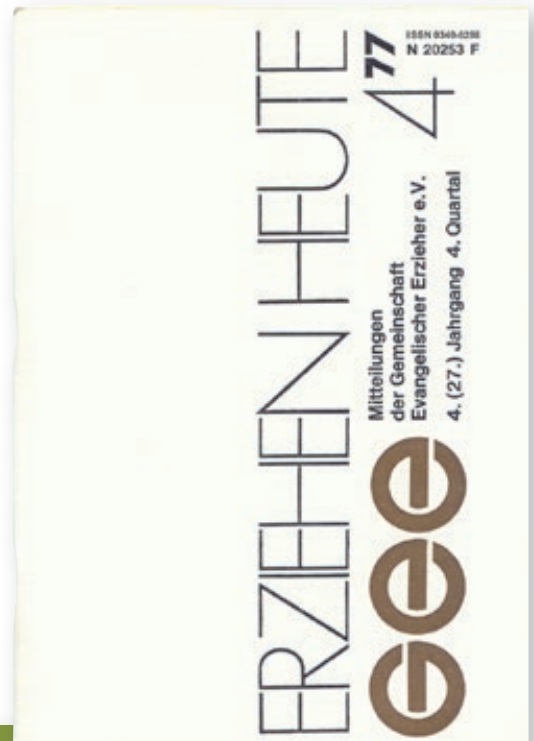
Neben der Zeitschrift erschienen halbjährlich Übersichten mit den Fortbildungsangeboten, sogenannte Halbjahrespläne. Diese wurden an Mitglieder, Interessent\_innen und Schulen in NRW, Rheinland-Pfalz und dem Saarland verschickt. Zu den einzelnen Fortbildungen wurde mit Flyern eingeladen, die das Tagungsthema beschrieben und den Ablauf sowie die Arbeitsformen vorstellten.

2007 ließ die GEE für sich und ihre Pädagogische Akademie ein Design entwickeln, dem sich nach und nach alle Formen der Öffentlichkeitsarbeit angepasst haben (Halbjahrespläne, ERZIEHEN HEUTE, Internet, Programmflyer).

Das 2011 zuerst erschienene GEE-Journal löste die Zeitschrift ERZIEHEN HEUTE ab und vereinigte inhaltliche Beiträge, Informationen aus der GEE, Berichte über Fortbildungen mit Hinweisen auf geplante Fortbildungsangebote.

» Besonders in den 1960er bis 1980er Jahren erschienen weitere Veröffentlichungen, z. T. als Sonderausgaben von ERZIEHEN HEUTE, zu Themen der Lehrer\_innen-Ausbildung, zu pädagogischen Arbeitsfeldern oder Schulformen, Bildungspolitik, Religionspädagogik oder Theologie.

Die Zeitschrift ERZIEHEN HEUTE berichtete über bildungspolitische Entwicklungen und Neuigkeiten aus der GEE.



2011 erschien das erste Mal das neue Informations-Format „GEE JOURNAL“.

Seit 2000 sind GEE und Pädagogische Akademie mit einer Homepage im Internet präsent, deren Design 2007 dem ‚Hausdesign‘ der GEE angepasst wurde und auch Anmeldungen zu Fortbildungen möglich macht.

### Der Name – ein Programm und eine Irritation

Der Begriff ‚Erzieher‘, der bei Gründung der GEE gewählt wurde, war für die damalige Zeit im Selbstverständnis von Lehrerinnen und Lehrern verankert – sie verstanden sich als Erzieherin bzw. als Erzieher. Nachdem durch Rahmenvereinbarungen der Kultusministerkonferenzen von 1967 und 1982 bundesweit der Ausbildungsberuf „staatlich anerkannter Erzieher“ bzw. „staatlich anerkannte Erzieherin“ eingeführt wurde und diese Profession fast ausschließlich im vor- oder außerschulischen Bereich vertreten war, kam es in der Folge immer wieder zu Missverständnissen. Überlegungen, den Namen zu verändern, wurden bisher immer wieder verworfen.



### Fazit

*Die GEE kann als Verband und als Trägerin der Pädagogischen Akademie auf viele Jahre einer erfolgreichen Fortbildungsarbeit zurückblicken, die in den verschiedenen Phasen unterschiedliche Profile und Formate entwickelt hat. Die gesamte Fortbildungsarbeit aber war geprägt von einer protestantischen Grundhaltung zu Fragen von Erziehung und Bildung, von Professionalität und Bildungspolitik sowie der Zusammenarbeit mit den Kirchen.*

Eine für den Umfang der Arbeit kleine Administration mit einem großen Netzwerk von ehrenamtlichen Expertinnen und Experten, vielen in ihrem Fachgebiet ausgewiesenen Referentinnen und Referenten und Unterstützerinnen und Unterstützern in der Mitgliedschaft der GEE machten die Arbeit möglich und gaben ihr ihre spezifische Prägung.

» **Besonders in den letzten zehn Jahren waren alle Beteiligten in den Gremien und in der Geschäftsstelle hohen Herausforderungen ausgesetzt, die sowohl durch Veränderungen in der Bildungspolitik und**

**damit in der LFB, wie auch durch zunehmend schwierige finanzielle Rahmenbedingungen geprägt waren.**

Dass sich die Arbeit inhaltlich, qualitativ und quantitativ gleichwohl so erfolgreich entwickelt hat, ist vor allem den hochengagierten und kompetenten Beteiligten zu verdanken. Sie haben Veränderungen frühzeitig erkannt und flexibel und innovativ darauf reagiert.

» **Dass die GEE mit ihrer Pädagogischen Akademie als kleine Organisation auf Veränderungen flexibler reagieren konnte als große Institutionen, war in diesem Prozess sicher von Vorteil. Die Vereinsstruktur des Trägers brachte aber andererseits immer auch eine Gratwanderung zwischen Professionalität und ehrenamtlichen Strukturen mit sich. Erfreulich ist, dass es dennoch gelungen ist, die großen (professionellen) Ziele im Blick zu haben und dabei die vorhandenen Ressourcen realistisch einzuschätzen.**



Stattdessen gab es diverse Versuche der Umschreibung wie „christlicher Spiritualität in Erziehung und Bildung eine Chance geben“ oder ausführlicher wie die ‚GEE als Zusammenschluss von Pädagoginnen und Pädagogen, die ihren Beruf in evangelischer Verantwortung wahrnehmen und christliche Wertorientierung in pädagogisches Handeln umsetzen wollen‘. Sehr kurz fiel dagegen der Versuch aus, die Abkürzung G–E–E in den Veröffentlichungen anders zu besetzen durch **Gemeinsam Evangelisch Engagiert.**

1) Rahmenordnung für die kirchliche Lehrerfortbildung im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, Beschluss der Landessynode vom 11. Januar 1999, I.4.

2) ebd. II.5.

3) Die nachfolgende Beschreibung orientiert sich an den Ausführungen zur Tagungsarbeit der GEE, die von Martina Koenen in Erziehen Heute, Heft 3/2000 (50 Jahre GEE), veröffentlicht wurden.



In den Jahren 2010/2011 verfasste der Fortbildungsbeirat den Text **„Der Mensch im Mittelpunkt“**, in dem er die bisherigen konzeptionellen Überlegungen zusammengefasst hat. Dieser Text

wurde sowohl mit Bezug auf den Titel, wie in den Ausführungen zur programmatischen Grundlage der Arbeit der Pädagogischen Akademie der GEE und wird nachfolgend abgedruckt.

# Der Mensch im Mittelpunkt

## Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer in evangelischer Verantwortung

Grundlagen, Selbstverständnis und Entwicklungsaufgaben der Pädagogischen Akademie der GEE

Die nachfolgenden Überlegungen beschreiben die Entwicklung der Fortbildungsarbeit für Lehrerinnen und Lehrer der PA/GEE als Ergebnis eines Diskussions- und Veränderungsprozesses der letzten 10 Jahre. Sie stellen den jetzigen Stand der Diskussion und des Selbstverständnisses dar und werden im Sinne einer lernenden Organisation weiter entwickelt.

### 1. Geschichtlicher Hintergrund

Schon seit Beginn der Arbeit der Gemeinschaft Evangelischer Erzieher Rheinland/Saar/Westfalen (GEE) gehörte es zu ihrem Selbstverständnis, Angebote für Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher zu machen, um sie als evangelische Pädagoginnen und Pädagogen für ihren beruflichen Alltag fachlich und persönlich zu qualifizieren, zu motivieren

und zu unterstützen. Von der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) erhielt die GEE den Auftrag eine allgemeine, überregionale (Nordrhein, Rheinland-Pfalz, Saarland) kirchliche Lehrerfortbildung anzubieten, die offen für

alle Lehrerinnen und Lehrer aller Fächer und aller Schulformen ist. Im Rahmen ihrer Pädagogischen Akademie wurde ein Fortbildungsangebot vorgehalten, das gekennzeichnet war durch eine breite inhaltliche und geographische Streuung der Tagungen und ein Fortbildungskonzept, in dem Fachleute zu Themen

### 2. Veränderungen in der Schulentwicklung und Fortbildung

Im Anschluss an die deutschen Ergebnisse der großen internationalen Vergleichsuntersuchungen zur Bildungsqualität, wurden durch die Kultusministerkonferenz (KMK) und die Kultusministerien der Bundesländer Umsteuerungen im Bildungs-

wesen vorgenommen. (Lehrerbildung und Bildungspolitik nicht allein an Zielen und Rahmenbedingungen („Input“), sondern vor allem an den messbaren Ergebnissen („Output“) orientiert; Verstärkung der Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der einzelnen Schulen; Vorgabe normativer Standards/Kompetenzen in Schule und Lehrerbildung; Verpflichtung zur Rechenschaftslegung (interne und externe Evaluation).

In diesem Gesamtrahmen verändert sich auch

das Berufsbild von Lehrerinnen und Lehrern. Sie sind Fachleute für das Lehren und Lernen, die im Zusammenhang mit ihrer Kernaufgabe Unterricht und in Zusammenarbeit mit den Eltern ihre Erziehungsaufgaben wahrnehmen,





„Der Mensch im Mittelpunkt“ – Originalpapier aus den Jahren 2010/2011

sie müssen kompetent beurteilen und beraten, ihre Kompetenzen im Rahmen von Fort- und Weiterbildung ständig vertiefen und sich an den Prozessen von Schulentwicklung und Schulkultur engagiert beteiligen.

Auch im Hinblick auf die Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern haben sich Entwicklungen ergeben, die sich auf die Angebote der LFB auswirken mussten (am Schulentwicklungsprozess orientierte Fortbildungsplanungen der Schulen, individuelle Interessen treten gegenüber den systemischen Anliegen zurück, mehr Fortbildungen direkt im System mit Kollegien).



### ➔ 3. Veränderung der Konzeption der Pädagogischen Akademie der GEE

Auf dem Hintergrund dieser Entwicklungen hat der Vorstand der GEE 2007 eine Fortschreibung der Konzeption der Pädagogischen Akademie der GEE vorgenommen. Das Konzept orientierte sich an den Leitbegriffen Konzentration, Qualität, Nachhaltigkeit. Eine wesentliche Veränderung war eine Entwicklung von Fortbildungsangeboten, die systemisch orientiert sind und die Entwicklung von Schule als System und die Professionalisierung der beruflichen Arbeit zum Ziel hatten.

Auf Initiative des Fortbildungsbeirates führte die Pädagogische Akademie im Januar 2011 ein Fachgespräch Lehrerfortbildung durch. An dem Fachgespräch nahmen sowohl die Fortbildnerinnen und Fortbildner, wie die in der Beratung bzw. in den Gremien Verantwortlichen teil. Dieses Fachgespräch hat die im Zusammenhang mit dem 2007 verabschiedeten Papier erfolgte Konzeptionsdebatte fortgesetzt. Die Frage des Selbstverständnisses evangelisch verantworteter Lehrerfortbildung und die Frage nach der Qualität und Wirksamkeit der Fortbildung standen im Mittelpunkt.

### ➔ 4. Grundlagen der Fortbildungsarbeit für Lehrerinnen und Lehrer

Die Verantwortung, die die Evangelische Kirche für die religiöse Bildung aber auch für die Bildung insgesamt sieht, ist an vielen Stellen ausführlich beschrieben. Grundlegend für das Verständnis von Bildung insgesamt ist sicher die 2003 erschienene Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) mit dem programmatischen Titel „Maße des Menschlichen – Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft“. In jüngster Zeit hat sich die Synode der EKD 2010 mit der Kundgebung „Niemand darf verloren gehen!“ – Evangelisches Plädoyer für mehr Bildungsgerechtigkeit zur Bildungsfrage geäußert.

Im Hinblick auf die Kirchliche Lehrerfortbildung wurde von der Synode der EKIR 1999 in der Rahmenordnung für Lehrerfortbildung formuliert: „Kirchliche Lehrerfortbildung hat in ihren Angeboten auch das Ganze der Schule im Blick.“ ... Die Rheinische Kirche bekennt sich ausdrücklich zu ihrer bildungspolitischen Verantwortung, die über die Begleitung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern hinausgeht und betont: „KLFB gehört genuin zur Aufgabe kirchlicher Bildungsverantwortung. Sie bezieht sich auf den Bereich der allgemeinen Lehrerfortbildung, der Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern, die das Fach evangelische Religion unterrichten, der Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern von Schulen in kirchlicher Trägerschaft.“ (Rahmenordnung I.4.) „Bildung ist ein un abgeschlossener Prozess, der als Lebensbegleitung verstanden werden muss und in jeweils neuen biographischen Zusammenhängen Selbstwissen und Fachwissen miteinander verbindet.“ (Rahmenordnung I.2.)

„Maße des Menschlichen“ ist der Titel einer Denkschrift der EKD, in der diese im Jahr 2003 „evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft“ aufgezeigt hat. (Gütersloher Verlagshaus, 2003)

Als kirchlich getragene und vom Protestantismus geprägte Fortbildungseinrichtung versteht sich die Arbeit der GEE nicht als Fachakademie, sondern als Pädagogische Akademie, die neben der Fachlichkeit auch die Persönlichkeit der Pädagogin und des Pädagogen in den Blick nimmt. Sie beruft sich dabei auf ein christliches Menschenbild.



### Evangelisches Menschenbild, Christliches Menschenbild – was ist konkret damit gemeint?

#### Für uns heißt das:

- Der Mensch wird in der jüdisch-christlichen Tradition als Geschöpf Gottes oder – noch mehr – als Ebenbild Gottes angesehen. Damit erhält er eine unverfügbare Würde. Ein solches Verständnis vom Menschen hat zum einen eine theologische Dimension, weil es die Beziehung zwischen Gott und Mensch qualitativ beschreibt. Es kann dem Menschen aber auch zu einem Selbstbewusstsein verhelfen, da er unabhängig von eigener Leistung oder Vorleistung allein auf Grund seines Mensch(Geschöpf)-Seins eine Würde besitzt.
- Der Mensch ist nach dem Verständnis der Bibel mit je eigenen Begabungen ausgestattet. Die Gaben sind zwar unterschiedlich, sind aber aufeinander bezogen und ergänzen sich gegenseitig. Sie dienen dem Menschen und seiner Entfaltung als Person und fördern die Gemeinschaft und das gesellschaftliche Zusammenleben.
- Der Mensch ist aus christlicher Sicht ein fehlbares Wesen. Die biblischen Texte machen deutlich, dass der Mensch zu Fehlern bis hin zu destruktivem Handeln fähig ist. Die alte Grundfrage, ob der Mensch von Natur aus gut oder böse



ist, wird biblisch zwar nicht aufgelöst, in vielen Erzählungen aber mindestens die Widersprüchlichkeit des Menschen beschrieben.

- Der Mensch ist aus christlicher Sicht ein lernfähiges Wesen. Er hat die Möglichkeit, aus seinen Fehlern zu lernen, sich zu verändern und die Freiheit, Veränderungen in seinem Leben und in seinem Verhalten vorzunehmen. Die Bibel ist voller Geschichten, in denen Menschen aus ihren Fehlern lernen, sich bekehren, Buße tun und Neuanfänge wagen.



- Der Mensch ist aus christlicher Sicht ein verantwortliches Wesen. Dies bezieht sich sowohl auf die eigene Person, ihr Verhalten, ihre Sorge, ihre Weiterentwicklung, wie auf andere Menschen und seine Mitwelt. Die Balance zwischen beiden zu finden, ist die Aufgabe des

Menschen, die er nach christlichem Verständnis in Gemeinschaft besser bewältigen kann als alleine.



### 5. Konkretionen – durch Haltungen

#### Auf dieser Grundlage ergeben sich für die Fortbildungsarbeit der PA/GEE folgenden Konsequenzen:

- Die Fortbildungen sind orientiert an den Menschen, die sie besuchen. Daraus folgt die Wertschätzung im Blick auf die Teilnehmenden der Fortbildung, aber auch hinsichtlich der Menschen, die das Schulsystem insgesamt prägen (Kollegen, Vorgesetzte, Schülerinnen und Schüler, Eltern).
- Wir gehen in den Fortbildungen der PA/GEE davon aus, dass alle an der Fortbildung Beteiligten auch verantwortlich für die Qualität und den Erfolg der Fortbildungen sind.
- Fortbildung ist keine Einbahnstraße vom Anbieter zum Nutzer, sondern ein gemeinsamer Prozess. Lehrerinnen und Lehrer sind mit verantwortlich für ihre eigene Professionalität.



- Wir verstehen die von uns angebotenen Fortbildungen als Teil eines nachhaltigen Bildungsprozesses, der davon ausgeht, dass Menschen überhaupt, aber Pädagoginnen und Pädagogen in besonderer Weise, die Chancen lebenslangen Lernens nutzen.
- Erfahrungen in der Schule oder in der Fortbildung, die zunächst nicht zielführend waren, sehen wir als Möglichkeit des Lernens aus Erfahrung an. Wenn wir aufgrund unseres christlichen Menschenbildes davon ausgehen, dass Menschen fehlbar sind, müssen wir uns auch die Möglichkeit zugestehen, daraus zu lernen. Der offene Umgang mit Fehlern ist deshalb Teil des Fortbildungsprozesses.
- Fortbildung, in der der Mensch im Mittelpunkt steht, heißt für uns, die Bildungspolitik bzw. Schulentwicklung so zu begleiten, dass bei aller notwendigen, empirischen Evaluation auch die Ressourcen, Bedürfnissen, Ängste und Grenzen des Menschen gesehen werden.

- Fortbildungen sind deshalb immer auch als eine „Auszeit“ zu sehen, die Distanz zum Alltag, Reflexion und Entschleunigung ermöglichen.



## 6. Konkretionen – in den Zielen

### Für die Fortbildungsarbeit formulieren wir folgende Ziele:

- Fortbildung dient der Verbesserung der Berufszufriedenheit von Lehrerinnen und Lehrern. Sie sollen motiviert werden, neue Problemlösungen in ihrem Alltag umzusetzen.
- Fortbildung fördert die professionelle Gestaltung des Berufsfeldes (Selbstmanagement, Kommunikationsfähigkeiten, Kollegialität/Teamarbeit).
- Fortbildung dient der Erhöhung der Erziehungskompetenz, die notwendig für einen umfassenden Bildungsprozess ist

und durch veränderte familiäre und gesellschaftliche Rahmenbedingungen an Bedeutung gewinnt.

- Fortbildung dient der Verbesserung der pädagogisch-didaktischen Kompetenz, der Qualitätsentwicklung des Unterrichts und damit der Verbesserung der Bildungschancen für Schülerinnen und Schüler.
- Fortbildung begleitet und unterstützt die Arbeit an Schulentwicklungsprozessen, die notwendige Rahmenbedingungen für gutes Lehren und Lernen sind.
- Fortbildung dient auch der Horizontenerweiterung und schließt bildungspolitische, kulturelle, musische, theologische oder gesellschaftliche Themen ein.



## 7. Konkretionen – in der Planung

**Um mit den vorhandenen Ressourcen möglichst viele und gute Fortbildungen realisieren zu können, bedarf es neben einer guten inhaltlichen Planung unter Einbezug von Beratung durch Fortbildungsbeirat und Gremien sowie vielfältigen Kooperationen mit Partnern, deren Ziele mit denen der PA/GEE kompatibel sind, auch einer Organisation, die in den Rahmenbedingungen dafür sorgt, dass gute Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer möglich werden.**

### Zur inhaltlichen Planung gehören:

- Die konzeptionelle Arbeit und die konkreten Fortbildungsangebote werden durch den Fortbildungsbeirat fachlich begleitet. Er setzt sich zusammen aus Experten unterschiedlicher Handlungsfelder im Bildungsbereich.
- Gewinnung und Begleitung von Referent\_innen, die mit ihrem Engagement das Konzept der PA/GEE unterstützen wollen.



- Die für die Fortbildungen verantwortliche Studienleitung bildet sich selber regelmäßig fort und nimmt externe Beratung in Anspruch.
- Die Auswahl der Themen (berufsspezifische, allgemeinbildende, persönlichkeitsfördernde) und Formate (Offene Tagungen, Schulinterne Fortbildungen, Beratungsangebote) orientiert sich am ganzheitlichen Bildungsbegriff.
- Ein die terminierten Fortbildungen begleitendes Angebot an Informationen, Newslettern, Internetangeboten setzen die Beschäftigung mit einem Thema fort und ermöglichen die Vertiefung.
- Initiierung und Begleitung von regionalen Netzwerken, um die Nachhaltigkeit und das Lernen in professionellen Lerngemeinschaften zu fördern.
- Regelmäßiger Austausch und Weiterentwicklung der Qualität mit Referent\_innen und konzeptionell- und politisch Verantwortlichen.

#### **Im Einzelnen gehören zur organisatorischen Planung:**

- Eine den Lehrerinnen und Lehrern entgegenkommende Terminierung der Fortbildungen.
- Informativ und ansprechende Veröffentlichungen zu Inhalten, Abläufen, Arbeitsformen und den Referent\_innen der Fortbildungen.
- Buchung guter Tagungshäuser (Atmosphäre, Tagungstechnik, lernunterstützende Arbeitsräume, Möglichkeiten zu informellem Austausch, gute und gesunde Verpflegung).
- Angemessene Preise (dem Wert der FB angemessen, nicht Gewinn orientiert), Transparentes Anmelde- und Abrechnungsverfahren.



- Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufs der Fortbildung (Namensschilder, Teilnahmelisten, Arbeitsmaterialien, Tagungsassistent/-leitung).
- Bescheinigung/Testat über Teilnahme an der Fortbildung.
- Qualitätsmanagement – Dokumentation der Arbeitsabläufe der Administration und Tagungsorganisation.
- Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern, um Ressourcen zu bündeln und die Nachfrage zu vergrößern.
- Lernen wird auch gefördert durch eine Verunsicherung oder Irritationen des vertrauten Rollenverständnisses oder Arbeitsstils. Fortbildungen bieten hierzu einen angemessenen Rahmen.
- Die Fortbildungen der PA/GEE sind so gestaltet, dass sie Hilfen für bessere Problemlösungen im Schulalltag anbieten.
- Die Fortbildungen der PA/GEE sind auf Partizipation der Teilnehmenden angelegt. Das bezieht sich sowohl auf die Inhalte, wie auf den Prozess der Fortbildung.
- Die Teilnehmenden bekommen für die Fortbildung notwendige Materialien zur Verfügung gestellt.
- Die Fortbildungen der PA/GEE werden durch Hospitationen ‚kritischer Freunde‘ begleitet.



#### **8. Konkretionen – im Prozess**

- Die Fortbildungen der PA/GEE setzen bei den Ressourcen und Erfahrungen der Teilnehmenden an.
- Die Fortbildungen sind orientiert am Schulalltag und sollen einen Rückbezug auf den eigenen Unterricht ermöglichen. In den Fortbildungen der PA/GEE wird Unterrichtsalltag an Beispielen reflektiert.





## 9. Konkretionen – im Ergebnis

### Um Kenntnis über die Wirksamkeit der Fortbildungen zu erhalten, werden folgende Instrumente eingesetzt:

- Direkt im Anschluss an die Fortbildung erhalten die Teilnehmenden oder teilnehmenden Schulen Evaluationsbögen, in denen sie eine Rückmeldung zu der Fortbildungsveranstaltung geben können.
- Eine Auswahl von Teilnehmenden wird nach angemessener Zeit noch einmal daraufhin befragt, inwieweit die Fortbildung Auswirkung auf das Verhalten der Lehrkräfte bzw. auf den Unterricht gehabt hat.
- Die Geschäftsstelle der PA/GEE führt eine regelmäßige Statistik über die Anzahl der Fortbildungen, Anzahl der Teilnehmenden, Umfang der Fortbildungen nach Teilnehmertagen, Anzahl und Umfang der Fortbildungen nach Themen, Anzahl der schulinternen Fortbildungen und Umfang nach Schulformen, Auswertung

der Rückmeldebögen nach den Fortbildungen.


- Die Fortbildner bzw. die Tagungsleitungen geben nach der Fortbildung eine Rückmeldung an die Geschäftsstelle der PA/GEE, die über den Verlauf der Fortbildung, den Fortbildungserfolg sowie die Rahmenbedingungen Auskunft gibt.
- Die PA/GEE beabsichtigt, Fortbildungen von „Kritischen Freunden“ begleiten zu lassen, die sowohl den Fortbildnern, wie der Geschäftsstelle, ein entsprechendes Feedback geben.
- Auch die informelle Kommunikation zwischen der Studienleitung, den Referent\_innen, Tagungsleitungen und Teilnehmenden dient der qualitativen Rückmeldung über die Wirksamkeit der Fortbildungen.
- Weitergehende Evaluationen der Fortbildungen im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Berufszufriedenheit, Motivation der Lehrkräfte, Veränderungen im Schul- bzw. Unterrichtsalltag werden entwickelt.



## 10. Konkretionen – in den Strukturen

**Die PA/GEE versteht sich als Teil kirchlicher Lehrerfortbildung, insbesondere im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland. Sie ist an einer guten und konstruktiven Zusammenarbeit mit den anderen Anbietern kirchlicher Lehrerfortbildung interessiert.**

**Um die Vielfalt der kirchlichen Lehrerfortbildung (Schulreferate, Pädagogisch-Theologisches Institut, Bezirksbeauftragte, Evangelische Schulen, Bildungsabteilung der EKIR) zur Qualitätsentwicklung zu nutzen, sind folgende Schritte denkbar:**

- Absprachen über die jeweilige Angebotsplanung, Verabredungen von Kooperationen.
- Austausch über Erfahrungen in der Lehrerfortbildung, ggf. gegenseitige Hospitationen.
- Gemeinsame Fachgespräche, um kontinuierlich an der Qualitätsverbesserung der Lehrerfortbildung zu arbeiten.
- Gemeinsame Fortbildung der Fortbildnerinnen und Fortbildner.
- Gemeinsame oder abgestimmte Veröffentlichungen der Fortbildungsangebote.
- Gemeinsame Veranstaltungen, um im Bereich der Fortbildung und der Schulentwicklung thematische Schwerpunkte zu setzen.
- Hierzu könnte eine Steuerungsgruppe ‚Qualität kirchlicher Lehrerfortbildung‘ der Evangelischen Kirche im Rheinland installiert werden, die sich eine Geschäftsordnung gibt, auf die sich alle Anbieter der Lehrerfortbildung im Sinne einer Selbstverpflichtung einigen. 

Duisburg, Mai 2011





**Fortbildungen für Lehrer\_innen – konkret:**  
Die nachfolgenden Skizzen beschreiben ausgewählte  
Formate und Projekte aus der Arbeit der  
Pädagogischen Akademie der GEE

# Schulexterne Fortbildungen für Lehrer\_innen

von Helga Brinkmann-Hempel

Schulexterne Fortbildungen für Lehrer\_innen sind ein Format, das im Zeitalter standardisierter Leistungsüberprüfungen durch IGLU, TIMSS, PISA und der Forderung nach Qualitätsentwicklung von Schule als System und der damit verbundenen, nicht selten gefürchteten Überprüfungen an Hand normativer Qualitätskriterien, fast in Verruf geraten ist.

Natürlich ist „Schule nie so gut, dass sie sich nicht verbessern ließe“, behauptete Rainer Winkel schon vor mehr als 30 Jahren und bezog sich ganz selbstverständlich auf die einzelne Schule als Handlungseinheit.

Die Angebote schulexterner Fortbildung der GEE richteten sich in aller Regel an alle interessierten Lehrer\_innen der unterschiedlichsten Schulformen, also von der Grundschule bis zu berufsbildenden Einrichtungen. Gerade hier lagen die nicht zu unterschätzenden Vorteile, denn wer an diesen Fortbildungen teilnahm, kam mit großer Motivation, natürlich auch mit

hohen Erwartungen. Dieser Eindruck verstärkte sich zusehends, wenn man bedenkt, dass die Fortbildungen zeitlich auf Freitag/Samstag terminiert waren, also außerhalb offizieller Dienstzeiten lagen, und wohl auch privat finanziert wurden, also nicht das Fortbildungsbudget der Einzelschule belasteten.

Ein weiterer Vorteil lag in der Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Bei vergleichbaren, grundsätzlichen Fragestellungen und Problematiken gab es so von vornherein sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen, in die es sich zwar einzudenken galt, die aber zugleich Schutz vor der doch immer wieder auftretenden „Betriebsblindheit“ boten. Das so genannte „Über-den-Tellerrand-Schauen“ und der damit verbundene Perspektivwechsel waren also vorprogrammiert. So ließ sich häufig beobachten, dass auch außerhalb der offiziellen Tagungszeiten der informelle Austausch gesucht und geführt wurde.



## Nachgefragte Themen der schulexternen Fortbildungsangebote waren bspw.:

- Wege zu einem professionellen Umgang mit der Rolle als Lehrkraft
- Selbstführung und Selbstmanagement
- Umgang mit Aufgaben und Zeit
- Konfrontative Gesprächsführung
- Schule im Wandel: Widerstehen? Resignieren? Aussitzen?

Unverkennbar ging es zunächst immer um die Lehrkraft als „den Menschen im Mittelpunkt“ des Systems Schule in seiner evangelischen Verantwortung bei all seinen Entscheidungen und Handlungen.



Um diese und andere thematische Schwerpunkte und Kompetenzen ging es in den von der GEE angebotenen schulexternen Fortbildungen.

Es galt, die Ressourcen und Kompetenzen der Unterrichtenden zu stärken. Durch eine Art Auszeit wurde eine intensive Reflexion eigenen Handelns und Lehrerseins ermöglicht. Erstaunen wurde immer wieder darüber geäußert, wie wenig ‚man‘ doch bestimmte Aspekte bedacht hatte, die nun deutlich bessere Handlungsalternativen aufzeigten. Ein perspektivischer Wechsel wies häufig sinnvollere Lösungen eines Problems auf.

Vielfältig wurden immer auch professionelle Angebote unterbreitet, wissenschaftlich begründete Theorien vorgestellt und so ermöglicht, sich in alternative Handlungsweisen, u. a. durch Rollen- und Planspiele, einzuüben. Gerade Letzteres wurde gerne genutzt, führte vielfach zu völlig neuen Sichtweisen und, wie oft im Nachhinein berichtet wurde, zu verändertem Handeln.

Bedauert wurde oft der enge zeitliche Rahmen und häufig geäußert der Wunsch, man möge doch seitens der GEE weitere Fortbildungsmaßnahmen anbieten. Bedeutsam in diesem Zusammenhang war vielfach das Vorhaben, das in der Tagung Erfahrene und Erkannte in die eigene Schule hineinzutragen. Offenbar waren das auch Impulse für schulinterne Fortbildungen. Meines Wissens sind eine Reihe später erfolgter schulinterner Fortbildungen durch die Teilnehmer\_innen an schulexternen Maßnahmen initiiert und durchgeführt worden.

Auffallend in allen Fortbildungen, war die hohe Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, die große Offenheit, vor völlig fremden Kollegen über eigene Probleme zu sprechen, sowie sich mit denen anderer zu identifizieren und gemeinsam um Lösungen zu ringen.

Betrachtet man die Fülle und Vielfalt der Aufgaben von Lehrer\_innen, so geht es eben nicht allein um Fach- und Sachkompetenz, auch nicht nur um Organisationsfähigkeit. Es mag hervorragend sein, wenn sich Lehrer\_innen einer Schule als die Expertinnen und Experten für Unterricht, Lehren und Lernen gemeinsam auf den Weg begeben, wenn sie Vereinbarungen treffen über die ihnen wichtigen Ziele, Werte und Rituale, wenn sie Aufgaben sinnvoll verteilen und Prozesse initiieren, möglicherweise auch Grenzen setzen und Klarheit vermitteln.

In den von der GEE angebotenen schulexternen LFB aber ging es um sehr viel Grundsätzlicheres, nämlich um die Fähigkeiten, die für die Ausübung des Berufes grundlegend und völlig unabhängig von den Unterrichtsfächern von elementarer Bedeutung sind. Hier standen im Fokus die Selbst-, Beziehungs- und die Gesprächskompetenz. Es ging also z. B. um Selbstwahrnehmung, Selbstbewusstsein, um Selbstbehauptung, um Selbstkritik und natürlich auch um Zivilcourage.

Im Mittelpunkt standen jene Kompetenzen, die eben nicht ein für alle Mal erworben werden und über die dann wie über ein fast statisches Repertoire verfügt werden kann, sondern Fähigkeiten, die dynamisch sind, stets weiter entwickelt werden müssen, weil sie jeweils eingebunden sind in einen lebenslangen Prozess und das nicht nur beschränkt auf den Raum von Schule.

Ferner zählt der Lehrer\_innenberuf zu den Beziehungsberufen, in denen fortwährend Empathie, Konfliktfähigkeit, Flexibilität, Aushalten von Widersprüchen, aber auch Verlässlichkeit, Kontakt- und Vertrauensfähigkeit ganz selbstverständlich und eigentlich täglich eingefordert werden.

**Von großer Bedeutung ist die Fähigkeit zur Gesprächsführung, wobei besonders Lehrer\_innen im Alltag in sehr wechselvollen, oft zeitlich begrenzten Situationen mit einer Vielzahl von Personen zurechtkommen müssen. Immer wieder sind Verhandlungs- und Vermittlungsgeschick gefragt, sowie Deutungs- bzw. Urteilsvermögen und die Fähigkeit zur Strukturierung.**

Im Hinblick auf die gesellschaftlich-politischen Erwartungen an Lehrerinnen und Lehrer wird deutlich, dass hinter der Rollenzuschreibung für Lehrkräfte der Einzelne zu wenig als Mensch gesehen wird.

Den Umgang mit Widersprüchen und Belastungen im Schulalltag zu erlernen, ist in der Lehrer\_innen-Ausbildung kaum möglich. Hierfür ist die LFB der Ort, um sich Strategien und Methoden anzueignen.

**Gerade für Lehrkräfte wird es weiterhin wichtig sein, die berufliche Realität aus der eigenen Mitte heraus zu reflektieren, um mit bewusster Selbstführung eigene Akzente setzen und dabei adäquat mit Erwartungen von außen umgehen zu können.**

Ferner bedarf es eines ständigen Trainings, um das erlangte Wissen für sich selbst nutzbar zu machen, zumal es ja um die Veränderung von Grundhaltungen und Einsichten unter Berücksichtigung eigener Ressourcen geht.

Von daher ist eigentlich nicht zu verstehen, dass die schulexterne LFB eher vernachlässigt erscheint, ja sogar in Frage gestellt wird. Allenfalls im Rahmen fachmethodischer oder fachdidaktischer Inhalte ist sie akzeptiert. Wo immer es um Schwerpunkte dieser Art geht, wird angenommen, dass ein Transfer methodischer „Tipps“, neuer didaktischer Aspekte und Kompetenzen auf den schulischen Alltag selbstverständlich gelinge.

Meist geht es bei internen Fortbildungen um die Teilnahme mehrerer Kollegen einer Fachkonferenz oder eines Jahrgangsteams. Zuständig sind in der Regel so genannte „Kompetenzteams“ – deren Kompetenz aber bezeichnenderweise keinen normativen



Kriterien unterliegt und selbst anschließende Überprüfungen vor Ort in aller Regel Evaluationsstandards nicht genügen.

Ein wesentlicher Unterschied ist allerdings sofort sichtbar. Das Format der schulinternen LFB ist in aller Regel durch staatlich gewollte Schulentwicklung angeordnet. Während angenommen wird, dass die externe Fortbildung lediglich Einzelpersonen bediene, zwar beruflich-persönlichen Interessen Rechnung trage, aber keine Auswirkung auf Veränderung in der jeweiligen Schule erkennen lasse.

Vielleicht ist es sinnvoll, zu hinterfragen, ob die Schule als die so bezeichnete „Lernende Einheit“ es sich wirklich leisten kann, die in ihr handelnden Individuen auf Dauer so aus dem Blick zu verlieren, zumal ja spätestens seit der Hattie-Studie wieder in das Bewusstsein ge-

langt ist, wie sehr es eben auf die Lehrkraft ankommt, hier allerdings in allen Aussagen beschränkt auf das Lernen.

**Doch Schule hat mehr zu leisten!** 



**Helga Brinkmann-Hempel**



# Schulinterne Fortbildungen für Lehrer\_innen in Kollegien (SchILf)

## Ziele einer schulinternen Fortbildungsmaßnahme – an Qualitätskriterien orientiert

Von Verena Hertel

➤ *Schulinterne Lehrer\_innenfortbildung soll im System Schule etwas verändern. Im Unterschied zu schulexternen Fortbildungen geht es hier darum, in einem Kollegium Prozesse in Gang zu setzen, die der Qualität der Schule dienlich sind und letztlich den Schülerinnen und Schülern zugutekommen.*

Kollegien und Schulleitungen sind sehr heterogen, jede Schule hat ihr eigenes Selbstverständnis, das in der Realität nicht unbedingt an Qualitätskriterien orientiert sein muss. *Zu Qualitätskriterien gehören beispielsweise folgende Punkte:*

- Es gibt klare Ziele für Entwicklungsprozesse.
- Die Zusammenarbeit zwischen Personen und Rollen ist abgestimmt.
- Strukturen und Prozesse sind transparent gemacht.
- Schulleitung ist in wesentliche Entwicklungsprozesse eingebunden.

Schulinterne Lehrer\_innenfortbildung richtet sich zunächst nach den Wünschen der Schule, diese muss aber in der Realität nicht an Qualitätskriterien interessiert oder auf sie orientiert sein. Richtet sich schulinterne LFB nicht nach den Wünschen der Schule, gerät sie in Gefahr, nicht nachgefragt zu werden. Insofern kann es – je nach Selbstverständnis der Moderation – in die Vorarbeit der Beratung gehören, Wünsche mit qualitätsorientierten Zielen in Verbindung zu bringen.

Bei der Pädagogischen Akademie der GEE gehört es zum Standard, qualitätsorientierte Ziele in den Blick der Schule zu bringen und so die Wünsche in diesem Kontext unterzubringen.

*Schritte einer schulinternen Fortbildungsmaßnahme – in eine sinnvolle Abfolge gebracht:*

### **Vorgespräch/Vorgespräche**

Auf diesem Hintergrund kommt dem Vorgespräch bzw. den Vorgesprächen mit Vertreter\_innen der Schule eine sehr wichtige Rolle zu. Begrüßenswert ist es, wenn mehrere Personen an solchen Gesprächen teilnehmen, um die unterschiedlichen Perspektiven des Kollegiums frühzeitig in den Blick zu bekommen.

*Wichtige Punkte sind:*

- Wer nimmt an dem Vorgespräch bzw. den Vorgesprächen teil? Ist es die oder der Fortbildungsbeauftragte?
- Ist die Schulleitung involviert?
- Gibt es überhaupt eine Schulleitung an der Schule?

*Der Schulleitung kommt in einer SchILf eine Schlüsselposition zu.*

Bereits in dieser Phase kann sich abzeichnen, dass die Schulleitung sich aus dem Prozess heraushält und außen vor bleibt. Das Kollegium solle sich fortbilden, ist z. B. ein dazu passender Gedanke. Oder: Die Schulleitung ist dafür da, dass die organisatorischen Abläufe und die Vertretung nach außen funktionieren. Diese Haltung wird meistens zur Folge haben, dass der schulinterne Entwicklungsprozess stockt und nicht zur vollen Entfaltung kommen kann. Das gilt es klar in den Blick zu nehmen. Das stellt die Moderation in eine schwierige Position.

*Wichtig ist weiterhin das Zuhören:*

- Was bewegt die Schule?
- Welche Probleme hat sie?
- Welche Mittel will sie einsetzen, um diese Probleme zu bearbeiten?
- Wo will die Schule hin?

**Bei der Pädagogischen Akademie der GEE gehört es zum Standard, die in Vorgesprächen von Schulen individuell in Auftrag gegebenen Inhalte aufzugreifen und für die Durchführung zu sorgen.**

**Sie hält es zudem für bedeutsam, bereits im Vorgespräch beratend auf Indikatoren von qualitätsorientierten schulinternen Entwicklungsprozessen aufmerksam zu machen und die Zielrichtung eines Prozesses zu betonen.**

*Noch ein wichtiger Punkt:* Wie stellen sich die Räumlichkeiten dar? Hier lassen sich bereits wichtige Schlüsse auf die innere Verfassung einer Schule treffen. Zu den Kriterien gehören u. a.:

- Gibt es Hinweisschilder?
- Wie ist der Zustand der Klassenräume?
- Sind die Wände im Haus bebildert?
- Steht viel herum?



### Durchführung:

In der Durchführung geht es zunächst darum, in *Kontakt mit dem Kollegium* zu kommen. Das hat *Vorrang vor der inhaltlichen Vermittlung*. Es gilt, die inneren Strukturen weitergehend zu *erfassen*.

Große Bedeutung hat dann der *Einstieg*, der *gut überlegt* sein muss. Er ergibt sich einerseits aus den im Vorgespräch ermittelten Bedarfen, andererseits soll er eine gute Überleitung zur *Problematisierung des Themas* darstellen.

In diesem Kontext sind die *Arbeitsaufträge bedeutsam*, die in der Planung vorrangig bedacht worden sein sollten:

- Woran sollen die Teilnehmer\_innen arbeiten?
- Was sollen sie erarbeiten?
- Was ergibt sich aus dem Erarbeiteten?

Hier zeigt sich schon, dass nicht alles planbar ist.

Bei der Vermittlung des Themas kommt es auf eine *Ausgewogenheit von Inhalten und Methoden* an. Darbringung von Wissenswertem und Aufwerfen von Fragestellungen auf der einen Seite, Wechsel von Plenumsphasen mit Inputanteilen bzw. Dar- und Klarstellung von Erarbeitetem aus Einzelarbeit oder Arbeitsgruppen auf der anderen Seite.

Ganz wesentlich bei der Durchführung einer schulinternen LFB ist der *Aspekt der Ergebnisorientierung*. Was ist ein gutes Ergebnis? Hier gilt es, wach zu sein für die Fragen/Probleme, die die Teilnehmer\_innen im Fortgang der Fortbildung aufwerfen und diese einer gemeinsamen – systemischen Betrachtung zuzuführen. Es geht nicht um die Befriedigung einzelner Anliegen, sondern darum, dass das Kollegium seinen Auftrag als Schule anerkennt, dass dieses Anerkennen zu qualitativ guten Ergebnissen im Umgang mit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag und damit zu besseren Ergebnissen bei den Schüler\_innen führt. Letztlich gilt es darum, Verbindlichkeit herzustellen. Offen ist, ob alle Fragen/Probleme an einem Fortbildungstag oder überhaupt beantwortet bzw. einer Lösung zugeführt werden können. Klar ist aber, dass der Referent/die Referentin die Aufgabe hat, zu sortieren, zu strukturieren, klarzustellen und den nächsten Schritt vorzubereiten: Da steht das Kollegium. Wie könnte nun der nächste Schritt aussehen?



### Zusammengefasst bedeutet das:

1. *Arbeitsauftrag vor Input*, nicht umgekehrt.
2. Das *Ankommen des Themas beim Teilnehmer\_innen* ist wichtiger als das Ankommen des Themas beim Referenten/bei der Referentin und damit leitend für den weiteren Fortgang. Letzteres bedeutet auch: Es kann in der Planung zu Fehleinschätzungen gekommen sein. Die Präsenz des Referenten/der Referentin für den Prozess während der Fortbildung ist demzufolge ganz hoch anzusetzen.
3. Es wird auf *verbindliche Ergebnisse* hingearbeitet, *auf denen die Schule aufbauen kann*.

**Bei der Pädagogischen Akademie der GEE gehört es zum Standard, schulinterne Lehrerfortbildung ergebnis- und prozessorientiert zu verstehen. Weiterhin ist es für sie bedeutsam, mit den Teilnehmer\_innen auf Augenhöhe zu arbeiten: Fragen bzw. Problemaspekte der Teilnehmer\_innen gehen nicht unter, sondern werden aufgegriffen und eingebunden – soweit zielführend, bezogen auch auf den schulischen Auftrag. Die Durchführung orientiert sich am standardisierten Qualitätsrahmen. Bezüglich des Referenten/der Referentin sind Präsenz, gute und breite Verankerung mit Thema bzw. Methoden und Flexibilität im Umgang mit dem schulinternen Prozess wichtige Leitpfosten.**



## Evaluation der schulinternen Fortbildungsmaßnahme – nicht zu unterschätzen!

### Referentenperspektive:

Der Referent/die Referentin nimmt zunächst eine Einschätzung vor. Wie hat er/sie den Prozess und die Rahmenbedingungen wahrgenommen? Haben sich bisherige Einschätzungen und Planungen bewährt? Wurden die Teilnehmer\_innen erreicht? Ist das Ergebnis zufriedenstellend?



### Teilnehmerperspektive:

Die Teilnehmer\_innen geben ein Feedback – in mündlicher und in schriftlicher Form. Ein Feedback aller Teilnehmer\_innen ist dem Einzelnen stets vorzuziehen. Dieses könnte in der Schlussphase der Fortbildung vorgenommen werden. Aber auch nach der Fortbildung lässt es sich erstellen. Die schriftliche Form erlaubt es, im Nachhinein genauere Analysen vorzunehmen bzw. Konsequenzen zu ziehen.



## Konsequenzen aus Erfahrungen mit schulinternen Fortbildungsmaßnahmen

Schulinterne LFB sollte im System Schule etwas verändern, so lautete der Einstieg dieses Textes. Er führt zu der Frage: Unter welchen Umständen kann sie das leisten?

Ein einzelner Fortbildungstag kann Anstöße geben. Zur wirksamen Veränderung einer Schule gehört aber sicher mehr. Es geht z. B. darum nachzuhalten, ob die Ergebnisse einer Fortbildung, die aus inhaltlichen Absprachen oder Vereinbarungen zum weiteren Prozessverlauf bestehen können, umgesetzt werden. Wer macht aufmerksam, wer ist der Motor der weiteren Entwicklung? Das kann zunächst sicher besser von außen erfolgen als von innen.

Ein Ziel von Schulentwicklung sollte allerdings sein, belastbare innere Strukturen aufzubauen. Auch das kann von außen gut unterstützt werden im Sinne eines Entwicklungsziels der Schule.

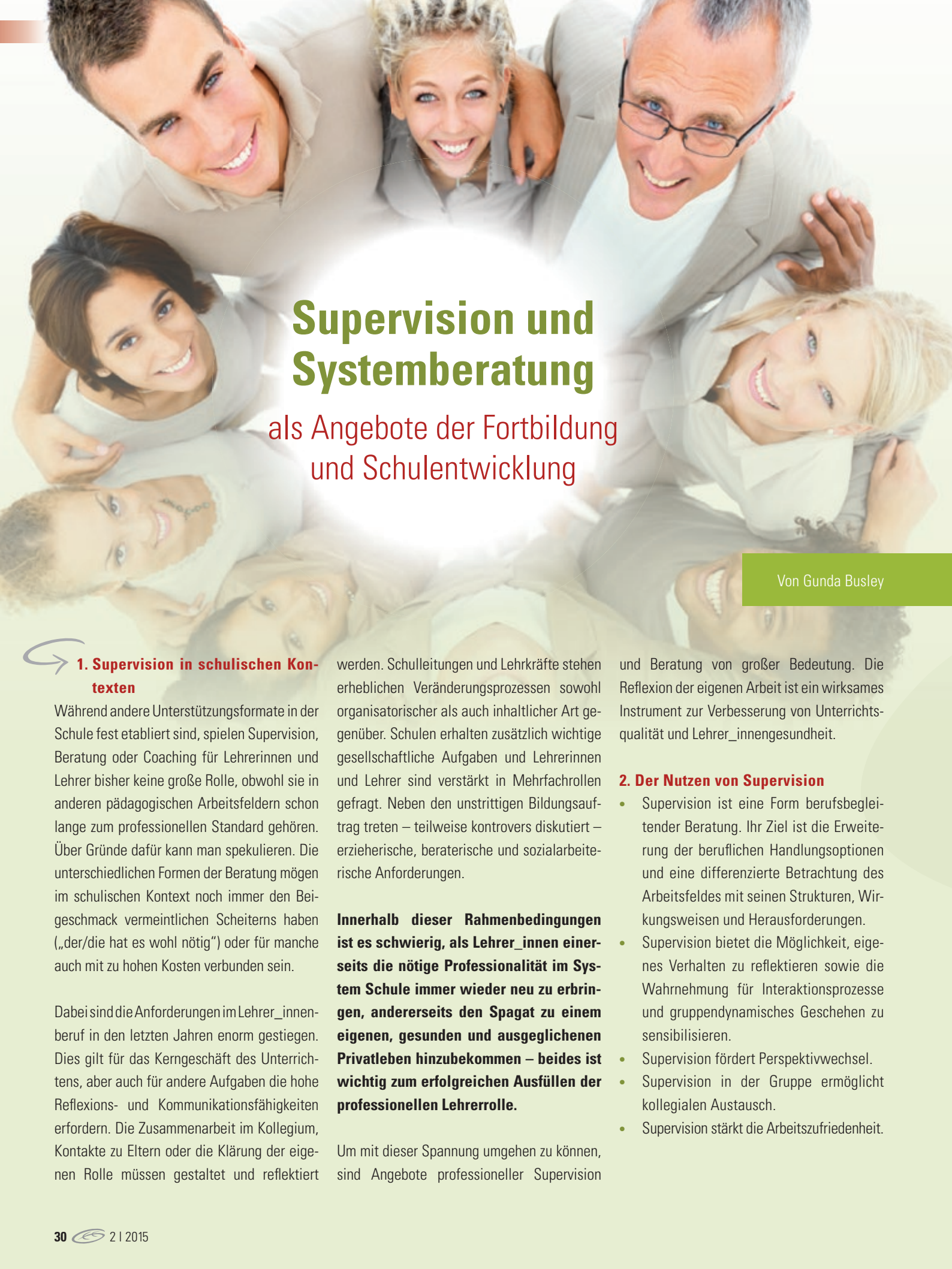
Bei der Pädagogischen Akademie der GEE gehört es zum Standard, ein schriftliches Feedback nach einer schulinternen LFB einzuholen.

Die Pädagogische Akademie der GEE hält es insofern für ratsam, im Rahmen einer Fortbildungsplanung Entwicklungsmaßnahmen zu planen, die über eine einzelne Fortbildung hinausgehen. So ist gewährleistet, dass sich Schule ihren vielfältigen Aufgaben stellt und diese systematisch im Miteinander aller Beteiligten angeht.

Verena Hertel







# Supervision und Systemberatung

## als Angebote der Fortbildung und Schulentwicklung

Von Gunda Busley

### 1. Supervision in schulischen Kontexten

Während andere Unterstützungsformate in der Schule fest etabliert sind, spielen Supervision, Beratung oder Coaching für Lehrerinnen und Lehrer bisher keine große Rolle, obwohl sie in anderen pädagogischen Arbeitsfeldern schon lange zum professionellen Standard gehören. Über Gründe dafür kann man spekulieren. Die unterschiedlichen Formen der Beratung mögen im schulischen Kontext noch immer den Beigeschmack vermeintlichen Scheiterns haben („der/die hat es wohl nötig“) oder für manche auch mit zu hohen Kosten verbunden sein.

Dabei sind die Anforderungen im Lehrer\_innenberuf in den letzten Jahren enorm gestiegen. Dies gilt für das Kerngeschäft des Unterrichtens, aber auch für andere Aufgaben die hohe Reflexions- und Kommunikationsfähigkeiten erfordern. Die Zusammenarbeit im Kollegium, Kontakte zu Eltern oder die Klärung der eigenen Rolle müssen gestaltet und reflektiert

werden. Schulleitungen und Lehrkräfte stehen erheblichen Veränderungsprozessen sowohl organisatorischer als auch inhaltlicher Art gegenüber. Schulen erhalten zusätzlich wichtige gesellschaftliche Aufgaben und Lehrerinnen und Lehrer sind verstärkt in Mehrfachrollen gefragt. Neben den unstrittigen Bildungsauftrag treten – teilweise kontrovers diskutiert – erzieherische, beraterische und sozialarbeiterische Anforderungen.

**Innerhalb dieser Rahmenbedingungen ist es schwierig, als Lehrer\_innen einerseits die nötige Professionalität im System Schule immer wieder neu zu erbringen, andererseits den Spagat zu einem eigenen, gesunden und ausgeglichenen Privatleben hinzubekommen – beides ist wichtig zum erfolgreichen Ausfüllen der professionellen Lehrerrolle.**

Um mit dieser Spannung umgehen zu können, sind Angebote professioneller Supervision

und Beratung von großer Bedeutung. Die Reflexion der eigenen Arbeit ist ein wirksames Instrument zur Verbesserung von Unterrichtsqualität und Lehrer\_innengesundheit.

### 2. Der Nutzen von Supervision

- Supervision ist eine Form berufsbegleitender Beratung. Ihr Ziel ist die Erweiterung der beruflichen Handlungsoptionen und eine differenzierte Betrachtung des Arbeitsfeldes mit seinen Strukturen, Wirkungsweisen und Herausforderungen.
- Supervision bietet die Möglichkeit, eigenes Verhalten zu reflektieren sowie die Wahrnehmung für Interaktionsprozesse und gruppendynamisches Geschehen zu sensibilisieren.
- Supervision fördert Perspektivwechsel.
- Supervision in der Gruppe ermöglicht kollegialen Austausch.
- Supervision stärkt die Arbeitszufriedenheit.

### 3. Formen von Supervision und Beratung, die angeboten wurden

Die Supervisions- bzw. Beratungsangebote der Pädagogischen Akademie der GEE konzentrierten sich zunächst auf Angebote der Gruppensupervision und der kollegialen Beratung. Angenommen wurde vor allem das Supervisionsangebot.

#### Folgende Settings wurden angefragt und verwirklicht:

- Gruppensupervision für Lehrer\_innen, die an verschiedenen Schulen arbeiten (hier: Ausbildungsbeauftragte unterschiedlicher Grundschulen)
- Teamsupervision für Kolleginnen und Kollegen eines Zentrums für schulpraktische Lehrerbildung (eine Seminargruppe)
- Teamsupervisionen, an denen ein ganzes Kollegium teilnahm (zwei Prozesse im Bereich Grundschule, einmal mit Sonderpädagogin)
- Gruppensupervision einer Gruppe von zwölf Lehrer\_innen, die an einer Förderschule arbeiten
- Gruppensupervision im Nachgang zu einer Fortbildungsveranstaltung für Lehrerinnen und Lehrer.

Die von der Pädagogischen Akademie angebotenen Beratungsformate wurden außerdem von einzelnen Lehrkräften angefragt. In diesen Fällen entsprach die Rolle der GEE der einer Vermittlerin. GEE-Mitglieder und andere Pädagoginnen und Pädagogen, die gute Erfahrung mit der GEE gemacht haben und eine Supervision suchen, nutzen die GEE als "Suchhilfe", weil sie sich eine seriöse Empfehlung erhoffen.

### 4. Einschätzung

Erfahrungen anderer Anbieter machen deutlich, dass die Implementierung von Supervision im Bereich Schule einen langen Atem erfordert. Insofern kann die Initiative der GEE als guter Start gewertet werden, denn die Rückmeldungen der Supervisanden waren

positiv und brachten zum Ausdruck, dass die Supervisionsprozesse und die Schulungen in Kollegialer Fallberatung nachhaltig wirksam sind.

### 5. Perspektive Systemberatung

Es ist wünschenswert, dass Formate der Supervision und Beratung fester Bestandteil der LFB werden. Denkbar ist auch eine Begleitung von Schulen und Studienseminaren durch fachliche Angebote zur Organisationsentwicklung.

Das folgende Beispiel einer Beratungsarchitektur, die sich aus einer bei der GEE gebuchten Supervision entwickelte, zeigt wie so eine Begleitung aussehen kann:

Die Referentin der GEE entwirft mit der Gesamtleitung oder dem Leitungsteam eines Zentrums für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) eine passgenaue Beratungsstruktur mit der die Entwicklungsziele, hier die Implementierung der Personen orientierten Beratung und Ausbildung gelingen können.


#### Folgende „Prozessebenen“ werden installiert:

- **Ebene A:** Eine fortlaufende, seminarübergreifende Supervisionsgruppe, in der Seminarleiter und Seminarleiterinnen

aus allen Schulformen ihre Kompetenz in der POB (Personen orientierte Beratung) reflektieren und vertiefen.

- **Ebene B:** Alle Seminare erhalten je nach Bedarf und Schulform Fortbildungstage, in denen POB fallbezogen greifbar gemacht wird.
- **Ebene C:** Parallel trifft sich das Leitungsteam und gestaltet den schulformübergreifenden Austausch über Personenorientierung in Coaching, Beratung und Ausbildung. Diese Treffen münden in das Ziel einer Leitbildentwicklung.

Die Expertise der GEE besteht hier in der Prozesskompetenz und der Anschlussfähigkeit an Systeme der Lehrer\_innenausbildung. Das Seminar steckt die Ziele, und die Referentin der GEE moderiert den Prozess im Zusammenspiel der beschriebenen Ebenen. So wird Organisationsentwicklung ermöglicht und nicht nur top-down verordnet.

Die Supervisor\_innen in der GEE leben eine wertschätzende Haltung und sind mit viel Erfahrung in den Feldern Pädagogik, Bildung und Reflexionskultur ausgestattet. Diese Kombination gilt es zu nutzen. 



Gunda Busley





Von Bernd Benikowski

# Gemeinsamkeit und Qualität

## Die Fachgespräche Lehrerfortbildung der GEE



*In diesem Artikel wird auf die seit dem Jahre 2011 stattfindenden Fachgespräche der GEE Akademie zurückgeblickt. Der Fokus ist auf die ersten Impulse gerichtet, die zur Konzeption und Umsetzung geführt haben und auf die Ergebnisse und Erfahrungen der bisherigen vier Veranstaltungen. Es ist ein kleiner Versuch das Besondere der GEE auch in den Merkmalen der Fachgespräche zu suchen und zu identifizieren.*

Der Zeitpunkt zur Durchführung des ersten Fachgespräches im Jahre 2011 war sicherlich nicht zufällig. In einer Phase, in der sich abzeichnete, dass sich der wirtschaftliche Handlungsspielraum der Akademie zunehmend einschränken würde, entstand in der GEE der Impuls zur Durchführung jährlicher Fachgespräche. Es gab unterschiedliche Motivationen und Interessen für diese Initiative. Aber ein zentraler Antrieb war vor allem der gemeinsame Wunsch, die gute Qualität der GEE-LFB prägnanter zu formulieren und weiter zu entwickeln. Der Ort, an dem die Fortbildungsgespräche initiiert und vorbereitet wurden, war der Fortbildungsbeirat. Hier verdichteten sich die vielen Ideen zu einem ersten Entwurf der „Fachgespräche“, vor allem wurden Arbeitsfragen formuliert, die für die Fachgespräche von großer Relevanz sein sollten (und auch heute noch sind).

lem: Lassen sich diese Merkmale überhaupt sprachlich transportieren oder sind es gelebte Werte im gemeinsamen Umgang der GEE, in der Kommunikation, in den Seminaren oder im Verhältnis zwischen Referent\_innen und Teilnehmer\_innen?

**Nicht weniger bedeutsam war die Frage nach der Wirkung der GEE-LFB auf die konkrete Unterrichtswirklichkeit.** Wie gelangen die Lernerfahrungen der Teilnehmer\_innen aus den Seminaren in den realen Schulunterricht und welche Effekte werden dort ausgelöst? Es war in der Diskussion schnell klar, dass ein solcher evidenter Nachweis kaum gelingen dürfte. Aber es war ein Qualitätsmerkmal der GEE-Fortbildungen formuliert: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Seminare und schulinternen Fortbildungsveranstaltungen sollen die Unterrichtswirklichkeit nachhaltig verändern und verbessern. Diese Fragen führten zur konkreten Gestaltung der Angebote der Pädagogischen Akademie. Können verbindliche Kriterien (oder sogar Standards) für alle Referenten und Referentinnen formuliert werden, die für die Qualität der GEE Akademie von großer Bedeutung sind?



Bernd Benikowski



Klar wurde bald: All diese Fragen konnten nur in einem gemeinsamen Austausch, in einem kommunikativen Prozess von GEE-Verantwortlichen, Seminarleitern, Referenten und ausgewählten Partnern umgesetzt werden. Das Konzept der „Fachgespräche“ hatte Form angenommen. Werfen wir noch einmal einen Blick in die Einladung zum ersten Fachgespräch. „Wir laden Sie ein darüber nachzudenken, wie eine den Anforderungen an heutige Schulentwicklung entsprechende, von einem evangelischen Bildungsträger verantwortete und für die Menschen und die Schule wirksame Fortbildungsarbeit aussehen muss. Da Sie mit Ihren Erfahrungen als Referent oder Referentin, als Vorstandsmitglied, als Mitglied des Fortbildungsbeirates oder als Tagungsleitung die Veränderungen der Pädagogischen Akademie in den vergangenen Jahren beobachtet oder begleitet haben, möchten wir Ihre Expertise nutzen, um die **Qualität der LFB-Angebote der Pädagogischen Akademie auch zukünftig weiter zu entwickeln.**“

Es folgten schließlich über 45 Personen dieser ersten Einladung und sorgten dafür, dass eine gemeinsame Arbeitsatmosphäre entstand, die zielgerichtet war und von Vertrauen getragen wurde. Gemeinsame Erfahrungen lassen sich nur begrenzt explizit in Worten beschreiben. So schwer wie sich das Besondere der (evangelischen) Fortbildungsarbeit in Worte fassen lässt, so schwer ist es die besondere Art der Gemeinsamkeit in sprachliche Begriffe zu überführen. Neben dieser Erfahrungsdimension gab es aber auch handfeste und vorzeigbare Er-


gebnisse. **Ein zentrales Resultat des ersten Fachgesprächs war die Erarbeitung des Leitbildes der Arbeit der Pädagogischen Akademie „Der Mensch im Mittelpunkt“,** das nach der ersten Tagung von den Gremien der GEE weiterentwickelt und schließlich verabschiedet wurde.

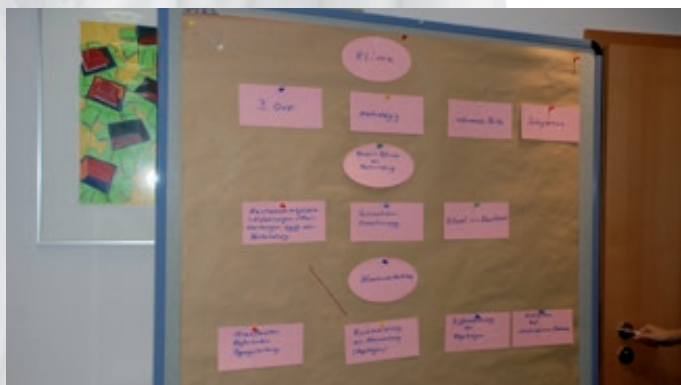
In den Fachgesprächen hatten die Haltung der Teilnehmer\_innen, die professionelle Suche nach Qualität, die vertrauensvolle Atmosphäre und die gemeinsamen Werte sicherlich zum erlebten Erfolg und den expliziten Ergebnissen beigetragen. Aber auch die methodische Struktur und das Format der Veranstaltung haben den erforderlichen Rahmen geben können. Es gab ausreichend Raum für informelle Kontakte und Austausch, aber auch einen verbindlichen Leitfaden, durch den Ergebnisse verdichtet und konkretisiert werden konnten. Es gab in allen Fachgesprächen einen professionellen Input, meist in Form eines Vortrags oder einer Präsentation, um praktische oder wissenschaftliche Impulse zu geben. Da waren die „Merkmale guter Lehrer\_innenfortbildung“ von Andreas Feindt, eine „Einführung in die Hattie-Studie“ von Ulrich Steffens, „Das Ethos des Lehrerberufs“ von Ewald Terhart oder „Vom Ethos zur Handlung“ von Reinhold Miller.

nen Mischung aus Ernsthaftigkeit und Humor wurde in Kleingruppen, in der Fischbowl, im Partnerinterview, in der szenischen Darstellung oder in der kreativen Präsentation an den Zielen der Fachgespräche gearbeitet. **Und der Blick in die praktische Arbeit wurde nicht vergessen. Immer endeten die Fachgespräche mit einer Projektion der**



**Arbeitsergebnisse in die pädagogische Wirklichkeit.** In den bisherigen vier Fachgesprächen wurde die Suche nach Klärung und Qualität systematisch fortgeführt. Das letzte Fachgespräch wird im September 2015 stattfinden. Es wurden die anfänglichen Arbeitsfragen sicherlich nicht einfach beantwortet. Vielmehr hat sich gezeigt, dass sie notwendig sind, um die pädagogische Arbeit immer wieder neu zu überprüfen. Und: Ohne wahrscheinlich jemals eine abschließende Antwort zu bekommen.

**Was bleibt? Die „Fachgespräche“ waren und sind ein Ort der partizipativen Entwicklung und Begleitung einer pädagogischen Einrichtung.** Sie ermöglichen neue Impulse und Klärung, aber auch Identifikation und Abgleich gemeinsamer Werte und Haltungen. Sie sind mehr als einfache Arbeitstreffen, wenn es gelingt, gemeinsame Werte und Ziele miteinander zu verbinden. Und sie sind zielgerichtet, wenn sie in einem offenen, aber auch methodisch strukturierten Kommunikationsraum stattfinden. 



Der Prozess der Vertiefung und Auseinandersetzung mit diesen Inhalten wurde nach einer ersten Diskussion mit unterschiedlichen einladenden und kreativen Formen fortgesetzt. In einer ausgewoge-

# Kooperationsveranstaltungen



der Pädagogischen Akademie  
der GEE mit dem Evangelischen  
Schulreferat Duisburg/Niederrhein



von Jan Christofzik

Um es vorweg zu nehmen – die Zusammenarbeit mit der GEE habe ich in fachlicher und persönlicher Hinsicht als große Bereicherung erlebt.

2012 haben wir unsere Kooperation begonnen. Uns verband die Idee, neben dem herkömmlichen religionspädagogischen Angebot eines Schulreferates (SR) zur Unterstützung des Religionsunterrichtes (RU) bzw. der Religionslehrenden, zu schauen, wie evangelischer RU bzw. eine evangelische Haltung, Schulentwicklung und alle im System Schule Beteiligten fördern können. Im Überdenken dieser Perspektive entwickelten wir daraufhin drei unterschiedliche Fortbildungsformate, die bisher alle zumindest zweimal durchgeführt wurden:

- den „Moerser Inklusionstag“
- den „Lehrer\_innenTagNiederrhein“ am Buß- und Betttag
- den „Kleinen Fachtag Inklusion“ im Frühjahr.



Der **Moerser Inklusionstag**<sup>1</sup> wurde unter dem Motto „Große Ziele – Kleine Schritte“ als LFB für die Fachkräfte aller Professionen aus neun Schulen entwickelt.

Drei Förderschulen, fünf Gemeinschaftsgrundschulen und eine Hauptschule waren im Blick. Vorbereitet wurden diese Tage in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen dieser Schulen. Ziel war es, dass die Kolleg\_innen der unterschiedlichen Professionen miteinander beginnen sollten, gemeinsam die weiteren kleinen

Schritte Richtung großes Ziel Inklusion zu gehen. Die beteiligten Grundschulen brachten Erfahrungen durch den längst gewohnten gemeinsamen Unterricht ein. Die Schnittmenge des fachlichen Bedarfes aller beteiligten Schulen wurde für die erste Fortbildung durch die Schulleitungen benannt, für die zweite und dritte Tagung wurden die Kollegien einbezogen.

Der erste Tag wandte sich *Anfang 2012* dem Umgang mit Heterogenität zu. Einem Fachvortrag zu Beginn folgten zwei Workshop-Phasen mit sehr praxisorientierter Ausrichtung auf den unterrichtlichen und schulischen Alltag für alle pädagogisch Mitarbeitenden.

Die Rückmeldungen ergaben, dass dieser Tag von den Kolleg\_innen als bereichernd wahrgenommen wurde. Die Begegnungen und Fachangebote ließen sie gestärkter mit Heterogenität umgehen. Der Fachvortrag wurde von einigen als zu fern vom erlebten Alltag wahrgenommen.

In der Evaluation ist deutlich geworden, dass dem genaueren Kennenlernen der Aufgaben und des Selbstverständnisses der unterschiedlichen Professionen Raum gegeben werden sollte, um diese Kenntnisse für eine bessere, fachlich orientierte Zusammenarbeit zu nutzen. Der zweite Moerser Inklusionstag im

Februar 2013 „Kollegialität nutzen“ arbeitete daraufhin mit Methoden aus der Beratungsarbeit an genau diesem Auftrag. Im zweiten Teil des Tages wurden wieder Workshops zur Praxis angeboten. Die Kolleg\_innen erlebten eine hohe Wertschätzung ihrer jeweiligen Profession, und das Verständnis für die fachliche Perspektive der anderen ist gewachsen.

Danach stand an, in allen neun Schulen innerhalb des jeweiligen Kollegiums zu schauen, welche Maßnahmen von den Kolleginnen und Kollegen effektiv genutzt werden konnten. Über die Ergebnisse sollte im Planungskreis informiert und danach gemeinsam ein Fortbildungsmodell (für die jeweilige Schule) entwickelt werden. Dennoch oder gerade so wollten wir auf dem Weg der kleinen Schritte zum großen Ziel der Inklusion zusammenbleiben. Der gemeinsame 3. Moerser Inklusionstag 2014 sollte zum Thema „Inklusiv unterrichten“ beitragen.

Zu diesem Tag ist es in 2014 nicht mehr gekommen, da die Schulleitungen sich angesichts des 9. Schulrechtsänderungsgesetzes vor die Herausforderung gestellt sahen, in ihren kleinen Systemen die neue Situation zu bedenken. – Ein Gespräch von GEE oder SR mit den Schulleitungen über eine Zukunft dieser Kooperation steht noch aus.



Der ganztägige **LehrerInnenTagNieder-rhein** am Buß- und Betttag, ist in Kooperation mit der Bezirksbeauftragten für den ev. RU an Berufskollegs im Kirchenkreis Moers als schulform- und fächerübergreifender Fortbildungstag konzipiert. Er wird sich bis 2017 an den *Themen der Reformationsdekade* orientieren. Diese Themen, die in den Lehrplänen des RU verortet werden, lassen sich in Lehrplänen anderer Fächer ebenfalls entdecken. Oder sie haben mit ihrer Thematik Auswirkungen auf die Schule als Ganze und liefern einen Beitrag zur Schulentwicklung. Die Themen: 2012 *Reformation und Musik*: Heiliger Rock am Niederrhein; 2013 *Reformation und Toleranz*: Licht und Schatten der Toleranz; 2014 *Reformation und Politik*: Verantwortung übernehmen in Schule und Gesellschaft. Auf einen Fachvortrag folgen jeweils Workshops, die Orientierung und Material für die Praxis geben sollen: Und zwar für den RU, den Fachunterricht bzw. das schulische, pädagogische Handeln und/oder für die einzelne Lehrkraft zu ihrer persönlichen Entwicklung und Unterstützung.

Im ersten Jahr haben ca. 80 Lehrer\_innen teilgenommen, ca. 70 % kamen aus dem Bereich der *Grundschule*, der Hauptreferent war diesen Lehrer\_innen aus der Literatur bekannt und hoch angesehen. Die Teilnehmenden aus der *Sek I und II* machten ca. 30 % aus. Im zweiten Jahr verringerte sich die Zahl der Lehrer\_innen aus der Grundschule (auf ca. 20 %) und die *Zahl der Sek I bzw. II Lehrer\_innen vergrößerte sich erheblich*. Es nahmen 50 Personen teil. Der Hauptreferent bot eine akademische Einführung in die Entwicklung des Toleranzgedankens. Die meisten der angebotenen Workshops waren an beiden Tage hilfreich und anregend. Für den bevorstehenden Tag ist die prozentuale Verteilung der Anmeldungen von Grundschullehrer\_innen zu solchen aus der Sek I und II mit dem Vorjahr vergleichbar. Wir werden ca. 30 Teilnehmende erwarten dürfen.

Festzustellen ist, dass der *Einzugsbereich der Teilnehmenden weit über die Region des SR hinausging*. Kolleg\_innen nahmen auch große Entfernungen in Kauf (und Schulleitungen genehmigten diese Teilnahme), um z. B. in einem Workshop über ein für sie/für ihre Schule zentrales Thema ins Gespräch zu kommen. Die Rückmeldungen zu den Fortbildungen waren recht positiv.



Die rückläufige Entwicklung der Anmeldezahlen beschäftigt uns, da sie im Verhältnis nicht zur Auswertung der Evaluation der erlebten Tage passt. *Für den Tag im Jahr 2015 zu dem Thema „Reformation – Bild und Bibel“ werden wir bisherige Teilnehmer\_innen sowie Kolleg\_innen mit den Fächern Kunst und Religion mit in die Planung einbeziehen*.




Der sog. **Kleine Fachtag** beschäftigt sich mit Themen der *Inklusion*. Kolleg\_innen aus allen Schulformen und allen Fächern bekommen die Möglichkeit, sich zu speziellen Themen fortzubilden. *Der Fokus des Tages liegt darauf, die vielen (kleinen) Dinge wahrzunehmen*, die die Kolleg\_innen in ihrem jeweiligen Kollegium bzw. in ihrem eigenen Unterricht bereits umsetzen oder zukünftig umsetzen können. Fachreferent\_innen vermitteln zum einen Fachwissen, zum anderen wird mit den Alltagserfahrungen der Kolleg\_innen gearbeitet

und diese werden gemeinsam reflektiert. 2013 boten wir das Thema: *„Umgang mit SuS, die uns herausfordern“* an. 2014 lautete das Thema *„Die Schule ein sicherer Ort für SuS mit sozial-emotionalem Förderbedarf“*<sup>2</sup>

*Es waren alle Schulformen vertreten*, viele der Teilnehmenden kamen aus „Kleinen Fächern“ – die meisten hatten Religionslehre als Zweitfach. Viele fanden sich im Alltag zumeist ohne

sonderpädagogische Unterstützung wieder. Dennoch hielt sich das (erwartete) Beklagen der Situation in Grenzen zu Gunsten des Interesses, etwas Neues zu lernen und miteinander ins Gespräch zu kommen, um sich ggf. zu vernetzen. Eine Schule hat zum zweiten Tag ihr sechsköpfiges Team entsandt, das sich um schulische Inklusion „kümmert“. *Die positiven Rückmeldungen bestärkten uns, einen nächsten Tag zum thematischen Feld vorzubereiten*.

*Zu guter Letzt* – ein positiver Effekt der fachlichen Kooperation mit der GEE für das SR ist darin zu sehen, dass wir inzwischen mit weiteren Einrichtungen der Lehrer\_innenfortbildung bzw. -ausbildung wie z. B. einem Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung kooperieren. *Das regional beginnende Gespräch über nachhaltige Lehrer\_innenfortbildung und Schulentwicklung hat begonnen.* 

1) Dieses Format wurde 2013 als Beispiel für nachhaltige Fortbildungsarbeit schon einmal im Journal der GEE vorgestellt.  
2) Es ging um ADHS und Autismus, wengleich der Autismus nicht zum Förderbedarf ES rechnet.





## Fortbildung und Beratung auf dem Weg zur inklusiven Schule

von Rainer Möller

### Ein Projekt zur **Qualifizierung** von **Inklusionsberaterinnen** und **Inklusionsberatern**

Die Entwicklung einer inklusiven Schul- und Unterrichtskultur ist derzeit die zentrale Herausforderung des deutschen Bildungswesens. Um diese Aufgabe zu erfüllen, bedarf es u. a. einer professionellen Beratungs- und Unterstützungsstruktur für Schulen, die sich auf den Weg zur Inklusion begeben. Die GEE leistete dazu einen Beitrag: In Kooperation mit dem Comenius-Institut in Münster und im Auftrag der Ev. Kirche im Rheinland veranstaltete die Pädagogische Akademie der GEE einen Fortbildungskurs, in dem Lehrkräfte aus evangelischen Schulen, kreiskirchliche Schulreferenten und -referentinnen sowie Referent\_innen der GEE zu Inklusionsberaterinnen und Inklusionsberatern qualifiziert wurden. Der Kurs wurde 2013 in vier Modulen durchgeführt; 2014 schlossen sich zwei weitere Module an.

**In der Phase der konzeptionellen Ausgestaltung des Projekts wurden einige Vorentscheidungen getroffen, die bei der Durchführung des Kurses leitend waren:**

- Es wurde ein **weiter** Inklusionsbegriff zugrunde gelegt, der nicht nur die sonderpädagogische Förderung von Schüler\_innen mit Beeinträchtigungen an Regelschulen fokussiert, sondern die unterschiedlichen Formen von Heterogenität in den Blick nimmt wie Geschlecht, Religion, kulturelle Herkunft, sozioökonomische Voraussetzungen.
- Der Kurs sollte wissenschaftlich begleitet und ausgewertet werden und insofern ein Pilotprojekt sein.
- Der Kurs sollte exemplarisch die Qualitätsmerkmale kirchlicher LFB, die in den letzten Jahren in der GEE entwickelt wurden, abbilden und erfahrbar werden lassen. Zu diesen Merkmalen gehören u. a. ein Klima der Wertschätzung und Akzeptanz, die Orientierung an den Teilnehmenden und ihren beruflichen Praxisherausforderungen, Professionalität in der Durchführung des Projekts, transparente Planung und mitlaufende Evaluation sowie die Orientierung am christlichen Menschenbild und den daraus abzuleitenden Werten.

In der Projektentwicklung wurden zunächst die Kompetenzen beschrieben, die die Teilnehmenden durch den Kurs erwerben sollten:

#### **Die Inklusionsberater\_innen**

- wissen, was mit „Inklusion“, „inklusive Bildung“, „inklusive Schule“ gemeint ist und sind in der Lage dieses Anliegen zu kommunizieren;
- haben eine reflektierte Position zur Inklusion in Schule und Gesellschaft;
- können den Leitbildprozess einer Schule auf dem Weg zu einer inklusiven Schule initiieren, moderieren und begleiten;
- haben Kenntnisse hinsichtlich systematischer Unterrichtsentwicklung und inklusiver Didaktik und können Impulse geben für das Lehren und Lernen in heterogenen Gruppen;
- verfügen über Kenntnisse zur pädagogischen Diagnostik und Individuellen Förderung;
- können Auskunft geben über die systemischen Voraussetzungen in Fragen des Umgangs mit Heterogenität, individueller Förderung und Diagnostik;

- verfügen über Kenntnisse professioneller, pädagogisch angemessener Handlungskonzepte zum Umgang mit ‚schwierigen‘ Schülerinnen und Schülern;
- kennen die unterschiedlichen Akteure im Kontext von Bildung und Beratung und können in Fortbildungskontexten Orientierung geben bzw. Expertise vermitteln;
- haben sich mit dem Entstehen von Widerständen im Kontext von Schulentwicklungsprozessen auseinandergesetzt und können angemessen darauf reagieren;
- nehmen eine reflektierte Haltung zu ihrer eigenen Rolle in Schulentwicklungsprozessen ein;
- sind in der Lage, kooperatives, systemwirksames Arbeiten von Lehrkräften und weiteren beteiligten Professionen zu fördern, zu vernetzen und zu begleiten.



### **Didaktik der Vielfalt: Heterogenität, Diagnostik, individualisierender Unterricht, classroom-management.**


Themen sind u. a. Vielfalt als Chance und Ressource für die Lern- und Leistungsentwicklung, Didaktisch-methodischer Umgang mit Heterogenität, Didaktische Ansätze für individualisierenden Unterricht.

Die wissenschaftliche Begleitung des Kurses bestand in folgenden Aktivitäten: teilnehmende Beobachtung und Begleitung der Kurse und der in ihnen ablaufenden Prozesse, regelmäßige Zwischenevaluationen mit den Teilnehmenden und der Projektleitung, fortlaufende Dokumentation der Kurse und Prozesse, Entwicklung von Evaluationsinstrumentarien, Durchführung von Interviews mit ausgewählten Teilnehmer\_innen.

Der Kurs wurde Ende 2014 mithilfe eines Fragebogens ausgewertet. Dabei fand das Item „Die Organisation des Kurses und der Module war professionell“ die größte Zustimmung. Ebenso 100%ige Zustimmung gab es zu der Aussage: „Die Planung und Durchführung des Kurses waren modellhaft für kirchliche LFB“. Insofern erfüllte der Kurs offensichtlich die Erwartungen und Bedürfnisse der Teilnehmer\_innen.

Etwas zurückhaltender waren die Teilnehmenden im Blick auf ihre Selbsteinschätzung als Inklusionsberater\_in. Zwar stimmen dem Satz „Insgesamt habe ich den Eindruck, dass meine Kompetenzen als Inklusionsberater\_in durch die Teilnahme am Kurs gestärkt wurden“ alle zu (Trifft zu: 65 %, trifft voll und ganz zu: 35 %), aber die freien Kommentierungen zeigen, dass die Teilnehmer\_innen ihre Kompetenzen noch nicht als abgeschlossen betrachten. *Das Anforderungsprofil des Inklusionsberaters sei komplex, im Kurs sei man erste Schritte gegangen, man brauche aber noch mehr Informationen, Praxiser-*

*fahrungen und Reflexionen, um seine Rolle als Inklusionsberater\_in überzeugend zu füllen.* Diese Einschätzung der Teilnehmer\_innen ist realistisch. Darum wurden mit den Teilnehmenden für das Jahr 2014 zwei weitere eintägige Module vereinbart. In diesen Modulen ging es zum einen um die Reflexion der Praxiserfahrungen und die Planung weiterer Schritte in der Inklusionsberatung an den verschiedenen Orten und zum anderen um dem Umgang mit verhaltensauffälligen und emotional-sozial beeinträchtigten Schülerinnen und Schülern.

Andere Landeskirchen haben bereits Interesse an diesem Fortbildungsformat signalisiert. *Dies zeigt nicht zuletzt, dass die von der GEE in den vergangenen Jahren entwickelten Qualitätsstandards kirchlicher LFB auch über den nordrhein-westfälischen Handlungsraum hinaus offensichtlich plausibel sind und in diesem modellhaften Projekt nachvollziehbar umgesetzt wurden.* 

### **Diese Kompetenzen sollten die Kursteilnehmer\_innen in der inhaltlichen Arbeit in vier Modulen erwerben:**



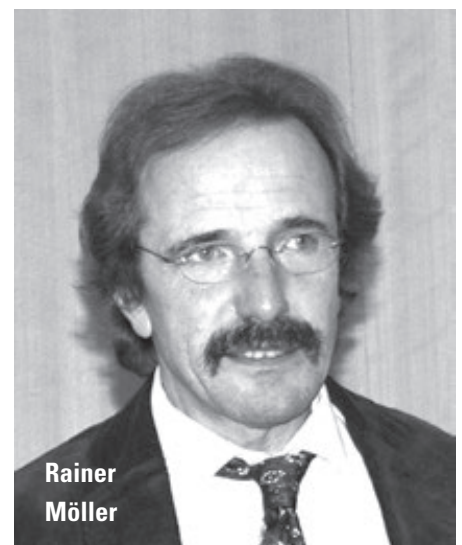
#### **Grundlagen der Inklusion: Leitbilder, Grundwerte, Menschenbilder inklusiver Schulentwicklung.**

Themen sind z. B. Internationale und nationale Vereinbarungen, fachwissenschaftliche Diskussionen und Beiträge empirischer Forschung, theologische Begründungen, Index für Inklusion.




#### **Professionelle Schulentwicklung: Inklusives Unterrichtsentwicklung als inklusive Schulentwicklung, Teamentwicklung und Kooperation, Coaching, Umgang mit Widerständen.**

Themen sind z. B. Methoden kollegialer Beratung, interne Evaluation der inklusiven Unterrichts- und Schulentwicklung, Prozesse der Teamentwicklung und der Entwicklung professioneller Lerngemeinschaften.



**Rainer Möller**





**Fortbildung  
und Beratung  
auf dem Weg  
zur inklusiven  
Schule**

# Ein Reflexionsgespräch

## Ein Reflexionsgespräch

→ Eine Teilnehmerin und ein Teilnehmer der Fortbildung Inklusionsberatung haben in einem Gespräch ihre Erfahrungen in und mit der Fortbildung reflektiert. Sie arbeiten beide an einem Gymnasium in evangelischer Trägerschaft.



**Martin Erdmann:**

Heute vor zwei Jahren war „Inklusion“ für mich noch ein Begriff mit wenig Inhalt und Bedeutung, eher ein amorphes Schreckgespenst am Horizont, um das man sich irgendwann mal kümmern muss. Aber immer mit der Ruhe. *Jetzt ist die Inklusion da. Du bist schon damals eine glühende Verfechterin gewesen, oder?*

**Doris Grünewald:**

Ja, das stimmt. Ich bin in einem sozial und familiär inklusiven Umfeld aufgewachsen.  
Später arbeitete ich an einer integrativen Grundschule. Dort wurden Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen selbstverständlich in die Klassengemeinschaft integriert. *Aber erst auf der „Fortbildung und Beratung auf dem Weg zur inklusiven Schule“ der GEE wurde mir richtig bewusst, wie weit Integration und Inklusion auseinanderklaffen.*





**ME:**

Auch, dass zwischen diesen beiden Begriffen überhaupt ein Unterschied besteht. *Integrativer Unterricht war mir bekannt, dass Inklusion weit darüber hinaus geht und eine gesellschaftliche Umstrukturierung und ein grundsätzliches Umdenken voraussetzt, das war mir vorher nicht so richtig klar.* Das Grundsatzerferat von Herrn Priebe im ersten Modul hat mich da sehr aufgerüttelt, aber auch die Positionierung der Ev. Kirche, insbesondere der sehr persönliche Ansatz von OKR Eberl. Wer soll denn Inklusion machen, wenn nicht wir?

An die Auftaktveranstaltung erinnere ich mich auch noch sehr gut. Sie

**DG:**

*war enorm inspirierend und wachüttelnd.* Die Fortbildung war sehr strukturiert, äußerst informativ und sehr gut aufgebaut. Ich habe wirklich selten eine Veranstaltung besucht, in der vorher so gut recherchiert und wichtige Daten kompakt und anregend vorgetragen wurden. Die Stimmung unter den Kolleginnen und Kollegen war am Ende der Veranstaltung auch entsprechend positiv und alle waren motiviert, das Thema „Inklusion“ anzugehen und an den Schulen umzusetzen.

**ME:**

Ging mir auch so! Was wäre das für ein riesen Ding, mit allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine inklusive Schule zu gründen ... Die Aufbruchstimmung, die Energie, aber auch die vielgestaltige Kompetenz, versammelt in der Teilnehmerrunde, hatte ein enormes Potenzial. *Die Bereitschaft, sich den vielen sich ergebenden Problematiken zu stellen, Inhalte zu erarbeiten, Lösungsansätze zu entwickeln und der kritischen Überprüfung auszusetzen, war enorm und hat mich sehr inspiriert.* Ganz klar das Ergebnis: Klappen kann das nur im Team! Und mit langem Atem. Wenn ich mich im Alltag umsehe, merke ich, dass wir noch viel Zeit brauchen.

**ME:**

Klar. Wo stehen wir denn jetzt? Konnten wir in unserer Schule schon etwas umsetzen?

*Ich zähle mal auf.*

- Die Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf sind da.
- Wir haben – mit viel Mühe – zwei Sonderpädagoginnen finden und auch einstellen können.
- Wir haben ein Fortbildungskarussell für das Gesamtkollegium in Gang gesetzt.
- Wir haben Kollegiale Fallberatung für die unmittelbar „betroffenen“ Kolleginnen und Kollegen installiert.

**DG:**

Ja, aber auch darauf wurde in den weiteren Modulen hingewiesen. Denn auch die Kolleginnen und Kollegen an den Schulen, die teilweise mit großen Ängsten der neuen Aufgabe begegnen, wurden von den Veranstaltern nicht außer Acht gelassen. Neben der Vermittlung fachlich wertvoller Inhalte, übrigens nicht nur für das Arbeiten in inklusiven Klassen, wurde immer wieder betont, wie wichtig es ist, Tempo herauszunehmen. *Das Zauberwort lautet „Entschleunigung“! Dieser Hinweis hat viel Druck herausgenommen und gezeigt, dass Inklusion nur im Team funktionieren kann.* Und da ist besonders unsere Regierung gefragt in puncto Planungssicherheit, was Personalausstattung, Förderressourcen und Abordnung von Sonderpädagogen angeht. Die Qualität des Unterrichts darf für keinen auf der Strecke bleiben. Andererseits wurde auch sehr deutlich, dass im Hinblick auf offene Unterrichtsformen die weiterführenden Schulen noch viel Potenzial nach oben haben. Hier wird durch das Thema „Inklusion“ etwas angeregt, was schon längst hätte umgesetzt werden müssen.

*Was fehlt:*

- Genügend Lehrerinnen und Lehrer, dadurch bedingt fehlt natürlich auch die notwendige Verkleinerung der Lerngruppen.
- Materialien und Ressourcen zur Diagnostik und den sich daraus ergebenden Fördermöglichkeiten.
- Gerade dieser letzte Bereich bereitet mir im Moment das größte Kopfzerbrechen. Im letzten Modul der Fortbildung sind wir an diesem Punkt ja auch angekommen. Hier muss noch viel Arbeit passieren, schade, dass wir damit allein gelassen werden.

*Wichtig ist, wie es weitergeht!* Ja, an unserer

**DG:**

Schule hat sich bereits viel getan, nicht zuletzt, weil wir zu zweit auf der Fortbildung waren und genauso wie unsere Schulleitung generell große Verfechter des inklusiven Unterrichts sind. Auch im Kollegium sind einige, die sich sehr engagiert der großen Aufgabe stellen. Aber auch Ängste und Überforderung sind bei manchen zu spüren. *Wünschenswert wäre es, wenn noch viele Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit hätten, die gleiche Fortbildung von der GEE zu besuchen, die uns so gestärkt und bekräftigt hat.* An dieser Stelle nochmals herzlichen Dank, dass wir an der Fortbildung teilnehmen durften!

**ME:**

Dankbar bin ich auch, sehr! Und auch nicht wenig stolz, dabei gewesen zu sein bei dieser Prototyp-Veranstaltung, die so vieles in Gang gesetzt hat! Anregend, vielseitig, kompakt, nachdenklich machend, dazu noch auf höchster Ebene professionell geplant, geleitet und nachbereitet! *Wie gesagt, eigentlich müsste es weitergehen, wir sind ja erst am Anfang!*



von Botho Priebe

## Die Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung der GEE im Kontext der Fachdiskussionen – **Rückblick und Ausblick**

➤ Diese Bilanz schließt mit einem Blick auf ausgewählte Befunde und Konzepte der bildungswissenschaftlichen Fachdiskussionen zur Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung (LFB) als Rahmen für eine Einschätzung der Fortbildungsarbeit der GEE vor allem in den letzten Jahren (1.). Weiterhin geht es um die Betrachtung relevanter Bedenken und offener Fragen (2.), und insgesamt ergeben sich dabei einige zentrale Empfehlungen (3.), die bei der Weiterentwicklung der kirchlichen LFB ernst genommen und beachtet werden sollten.



### **Ausgewählte bildungswissenschaftliche Befunde zur Wirksamkeit von LFB**

**Mit der Beteiligung an internationalen Vergleichsuntersuchungen zur Bildungsqualität rückten seinerzeit (Ende der 1990er Jahre) Rückständigkeiten und Defizite des deutschen Bildungssystems in den Blick**, die einerseits zu realistischen und konstruktiven fachöffentlichen Diskussio-

nen sowie gesamtgesellschaftlich zu erregt und gereizt ausgetragenen Debatten geführt haben. Andererseits wurde eine Vielzahl bildungspolitisch motivierter und bildungswissenschaftlich begründeter Reformmaßnahmen auf den Weg gebracht, deren Wirkungen und Erfolge zwischenzeitlich deutlich werden, die aber zugleich auch mit manchen Zweifeln sowie mit Erschütterungen und Überforderungen einhergehen. Nach Jahrzehnten großer Auseinandersetzungen über Bildung, Schulstrukturen und Rahmenbedingungen stand (und steht) die Frage im Fokus, was letztlich von allen bildungspolitischen, schulpädagogischen und bildungswissenschaftlichen Maßnahmen („Input“) real und nachweislich bei den Schülerinnen und Schülern angekommen ist („Output“/„Outcome“) und welche Wirkungen diese Maßnahmen auf die persönliche, soziale und fachliche Lern- und Leistungsentwicklung von Schülerinnen und Schülern haben.

Der „PISA-Schock“ wirbelte den Staub vieljähriger Unterlassungen und Selbstüber-



schätzungen auf und stellte nicht nur die Schulen, sondern vor allem Bildungspolitik, Lehrer\_innenbildung, Schulaufsicht und Bildungsforschung vor die Frage nach deren Qualität und Wirksamkeit. Diese Frage hat in den letzten Jahren auch die LFB erreicht und zu einer ganzen Reihe empirisch gesicherter Daten und Befunde geführt. Gegenüber dem „Auslaufmodell“ herkömmlicher LFB (Bezug weitgehend nur auf Einzellehrkräfte, kein systemischer Bezug auf Schule und Kollegium als pädagogische Handlungseinheit, zeitlich punktuelle und schulexterne Einzelveranstaltungen, Wissens- und Instruktionsdominanz, fehlender Transfer in Schule und Unterricht, keine Evaluation etc.) ist wirksame LFB im

Überblick bspw. durch folgende Qualitätsmerkmale charakterisiert<sup>1)</sup>:

- Eigenverantwortliche Schulen sind im Rahmen ihrer Schul- und Unterrichtsentwicklung für die Feststellung und Kommunikation ihrer Fortbildungs- und Beratungswünsche im Rahmen „schuleigener Fortbildungsplanungen“ verantwortlich, in denen auch die individuellen Fortbildungsinteressen von Lehrkräften berücksichtigt werden: Systemische Sicht der „Schule als pädagogische Handlungseinheit“ (H. Fend).
- Bezugs- und Arbeitsgrundlage der Fortbildungseinrichtungen sind die schulischen Fortbildungsplanungen, die zwischen Schulen und LFB als „schulscharfe Fortbildungsprogramme“ entwickelt und vereinbart werden.
- Wirksame LFB findet weitgehend unmittelbar im schulischen Handlungsfeld als systemisch strukturierte, schulinterne Fortbildung statt.
- Relevante Parameter fortbildungsdidaktischer Planung sind die angestrebten Ziele und Kompetenzen sowie Ergebnisse und Produkte, ist die zeitlich sequenzielle Anlage der Fortbildung in Phasen mit Klärung der Ausgangslage, Inputs, Erarbeitung und Erprobung von Handlungskonzepten und deren Evaluation.
- Professionelle Gestaltung der Fortbildungsprozesse ist achtsam auf die Personen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gerichtet, auf ihre beruflichen Überzeugungen und Kompetenzen, ihre Werte und Erfahrungen, ihre Interessen und Belastungen. Professionelle Fortbildungsprozesse sind in einem Arbeitsklima von Wertschätzung und Verantwortung zugleich innovationsorientiert, motivierend und aktivierend sowie ziel- und ergebnisbezogen.
- Professionelle LFB vergewissert sich ihrer Wirkungen durch Evaluation.

» **„Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Fort- und Weiterbildungsangebote das berufliche Lernen von Lehrern unter Beachtung der dargestellten Merkmale befördern können. Die gängige Fortbildungspraxis in vielen Bundesländern mit kurzen, inhaltlich wenig verbundenen und isolierten Veranstaltungsangeboten, die häufig Methodenfragen und damit Oberflächenmerkmale von Unterricht thematisieren, scheint jedoch wenig geeignet, Lehrer zu einer vertieften Reflexion ihres unterrichtlichen Handelns zu bewegen und bei ihnen Neugier und Interesse für die Lern- und Verstehensprozesse der Schüler zu wecken.“<sup>2)</sup>**

Die LFB steht gegenwärtig in der Weiterentwicklung zu einer *professionellen, qualitäts- und wirksamkeitsorientierten Unterstützung von Schulleitungen, Kollegien und Lehrkräften* in ihren Schulen. Die GEE hat für den Bereich der eigenen Fortbildungsarbeit an diesem umfassenden Reformprozess einerseits teilgenommen und dabei andererseits zugleich auf ihr „Proprium“ im Kontext der kirchlichen LFB geachtet, das seinen normativen Ausdruck in der Konzeption *„Der Mensch im Mittelpunkt“* hat sowie in der EKD Denkschrift *„Maße des Menschlichen – Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft“* (2003) fand. In dieser kritisch-konstruktiven Haltung gegenüber einer dominanten Outcome-Orientierung findet die GEE Unterstützung durch kritische Beiträge von Bildungswissenschaftlern:

» **„Wenn sich alles nur noch auf die Resultate konzentriert, ist wenig gewonnen, aber viel verloren.“<sup>3)</sup> „Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass Fortbildung nicht nur die instrumentelle Funktion hat, Schule und Unterricht zu verbessern. Lehrkräfte brauchen im Rahmen der Fortbildung auch einmal ein**

**Stück Freiraum, hinter die eigene Praxis zurückzutreten, mit anderen Kolleginnen und Kollegen über Dinge zu reden, die ihnen schon lange am Herzen liegen.“<sup>4)</sup>**

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten war die Pädagogische Akademie der GEE darum bemüht, ihre Fortbildungsarbeit an relevanten Daten und Parametern von *Qualitätsentwicklung der LFB im Zusammenhang der laufenden Bildungsreformen zu orientieren*. Die begrenzten vorhandenen Ressourcen ließen die Entwicklung eigener differenzierter Evaluationsinstrumente und die Qualifizierung eigenen Fortbildungspersonals nicht zu. Gleichwohl wurden neben summativ angelegten Fragebogen vor allem auch formative, kommunikative Evaluationsverfahren eingesetzt und wurde durch die Aktivitäten eines Fortbildungsbeirats der Akademie im Rahmen von Expertendiskussionen und Fachgesprächen Anschluss an relevante bildungswissenschaftliche und bildungspolitische Entwicklungen gesucht.

Im Rückblick weisen Anzahl und Qualität von Prozessen und Ergebnissen schulischer Nachfragen und Teilnahmen an den Fortbildungsangeboten der Pädagogischen Akademie der GEE diese als eine erfolgreiche, innovative und gesuchte Einrichtung aus. *Sowohl die historische Entwicklung der GEE in den vergangenen Jahrzehnten und vor allem in den letzten Jahren, die Teilnahmezahlen, die beispielhaften Projektdarstellungen und die Verortung im schulpädagogischen und bildungswissenschaftlichen Rahmen bekräftigen diesen Blick auf die Pädagogische Akademie*. Im Sinne ihres Propriums *„Der Mensch im Mittelpunkt“* war die gesamte Akademiearbeit dabei immer grundlegend auf das christliche Menschenbild hin ausgerichtet und dem reformatorischen Bildungsauftrag verpflichtet.



## 2

### Bedenken und offene Fragen

**Die Pädagogische Akademie der GEE ist ein Erfolgsmodell im Rahmen der kirchlichen LFB (gewesen). Im Hinblick auf die vorliegenden Erfahrungen sollen gleichwohl einige Problemstellen markiert werden, die bei der Weiterentwicklung der kirchlichen LFB bedeutsam sind:**

- Mit ihrer Orientierung am christlichen Menschenbild beteiligte sich die LFB der GEE einerseits konstruktiv an den laufenden Bildungsreformen und kritisierte dabei in Übereinstimmung mit bedeutenden Bildungsforschern zugleich die Risiken einer zu rigorosen Outcome-Orientierung und Evidenzbasierung.

» **„Aus empirisch gewonnenen Daten unmittelbar praktisches Handeln oder Handlungsoptionen abzuleiten, ist aus meiner Sicht ein Problem missverständener Evidenzbasierung. Forschungsbefunde geben Anlässe zu Kommunikation in Interpretations-, Selektions- und Übertragungsprozessen (...). Also, ich kann mir überhaupt nicht vorstellen, dass praktisches Handeln in Schule und Unterricht evidenzbasiert erfolgt.“<sup>5)</sup>**

- *Evaluation als Vergewisserung über die angestrebte Wirksamkeit der jeweiligen Fortbildungsziele, -prozesse und -ergebnisse ist unumgänglich*, wenn es nicht nur bei guten Absichten und großen Vorhaben bleiben soll, deren Umsetzung unklar und offen ist. Die valide Evaluation der eigenen Fortbildungsarbeit ist für die GEE allerdings eine in mancher Hinsicht noch uneingelöste Aufgabe geblieben. Der Anspruch professioneller Evaluation, wie sie beispielhaft im Projekt der Qualifizierung von Inklusionsberaterinnen und -beratern durch das beteiligte Comenius Institut erfolgte, konnte mit den

verfügbaren Ressourcen der GEE (Personal und Haushaltsmittel) offensichtlich nur in entsprechend ausgestatteten Vorhaben realisiert werden. Gleichwohl waren summarische Fragebogen und formativ-kommunikative Verfahren reguläre Elemente der meisten GEE-Fortbildungsveranstaltungen.

- Die Frage nach Wirksamkeit und Nachhaltigkeit als Indikatoren für ihre Qualität steht im Fokus der Weiterentwicklung der LFB. Die einschlägigen Fachdiskussionen sind in Analogie zu den parallelen Entwicklungen in Schule, Schulinspektion, Schulaufsicht und Lehrer\_innen-Ausbildung auf die Generierung von Qualitätsstandards der LFB gerichtet. Die GEE hat sich kritisch-konstruktiv an diesen Fachdebatten mit eigenen Beiträgen beteiligt.
- Im Rahmen herausgehobener Projekte, im Fortbildungsbeirat, in Fachgesprächen, in der Zusammenarbeit mit Partneereinrichtungen aber auch in der Vielzahl regulärer Fortbildungsveranstaltungen war die Pädagogische Akademie der GEE in der *Sammlung und Gewichtung von Qualitätsmerkmalen ihrer Fortbildungsarbeit engagiert*, deren konzeptionelle Validierung wegen der begrenzten Ressourcen nicht im wünschenswerten Umfang erfolgen konnte. Das wird eine Aufgabe allgemeiner kirchlicher LFB in einem anderen Arbeitsrahmen werden.
- Der Pädagogischen Akademie der GEE standen neben den Leitungspersonen keine hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten zur Verfügung. Sie arbeitete in einem Netzwerk von Referentinnen und Referenten, die in ihren jeweiligen Handlungsfeldern durch besondere Expertise und Erfahrungen ausgewiesen waren und die nachfragenden Schulen als Fachleute vermittelt wurden. GEE-seitig wurde auf die Auswahl und Vermittlung dieser Expertinnen und Experten großer Wert gelegt;

eine GEE-spezifische Weiterqualifizierung dieses Personalstamms war der begrenzten Ressourcen wegen nicht möglich. Die jährlichen „Fachgespräche“ waren ein Forum für die Kommunikation von Erfahrungen und für konzeptionelle Impulse ohne den Anspruch weiterer systematischer Professionalisierung.

- Die normativen Ansprüche sowohl des Propriums („Der Mensch im Mittelpunkt“) als auch der weiteren Qualitätsentwicklung der LFB im Hinblick auf ihre Wirksamkeit und Nachhaltigkeit *rücken bestimmte Anforderungen der Klärung/Definition von Aufgaben, Kompetenzen und Maßnahmen zur Weiterqualifizierung des Fortbildungspersonals in den Blick*. Die Pädagogische Akademie der GEE hat diese Erfordernisse wahrgenommen, konnte ihnen im gegebenen Ressourcenrahmen aber nicht nachkommen.
- Die Expertise der Pädagogischen Akademie der GEE, die vorliegenden Konzepte, Erfahrungen und Ergebnisse sind mit der Frage nach der Sicherung von Kontinuität und weiterer Qualitätsentwicklung in der allgemeinen kirchlichen LFB verbunden, die sich mit dem Ende der Akademie-Fortbildung stellt.

## 3

### Anregungen und Empfehlungen

**Im Rückblick sowohl auf die erreichten Arbeitsstände und Erfolge der Pädagogischen Akademie der GEE in der LFB als auch auf deren offene Fragen sollten folgende Aspekte Beachtung in veränderten Strukturen der kirchlichen LFB finden:**

- Ein Proprium kirchlicher LFB sollte nicht nur für theologisch gebildete Lehrkräfte und Schulleitungen lesbar und verstehbar sein. Und vor allem: Dieses Proprium muss in den realen alltäglichen Arbeits-

prozessen bedeutsam und erlebbar sein und darf nicht als bloße gute Absicht, einer Präambel vergleichbar, weitgehend unverbunden über der Wirklichkeit von Schule und LFB „stationiert“ sein. Darum sollten normative Überfrachtung und exklusive theologische Fachsprache vermieden werden.

- Die kirchliche LFB sollte sich kritisch-konstruktiv und engagiert an den laufenden Bildungsreformen beteiligen – zur wirksamen und verantwortlichen Unterstützung und Begleitung von Lehrkräften, Schulleitungen und Schulen sowie zur diskursiven Klärung ihrer eigenen Qualitätsstandards. Ein Rückzug auf Religionspädagogik und Religionsunterricht liefe auf den Rückzug aus den Bedrängnissen und Problemen hinaus, denen Schulen mit ihren Leitungen und Lehrkräften, ihren Schülerinnen und Schülern und deren Eltern unter den fortbestehenden und immer neuen Ansprüchen „ausgesetzt“ sind. Die allgemeine LFB ist in diesem Sinne eine Aufgabe – auch der kirchlichen LFB.
- Qualitätsentwicklung und Qualitätsstandards der kirchlichen LFB folgen unter dem Anspruch ihres Propriums den zentralen Leitaspekten nachweislicher Wirksamkeit und Nachhaltigkeit. Das setzt professionell kompetentes Fortbildungspersonal voraus. Für die Kernaufgaben von Fortbildnerinnen und Fortbildnern, die Planung, Durchführung und Auswertung von kirchlicher LFB, müssen entsprechende Kompetenzen geklärt/definiert sein, auf die hin professionelle Qualifizierung bzw. Weiterqualifizierung erfolgt. Vergleichbar gilt, dass die Leitungen kirchlicher Fortbildungseinrichtungen für ihre Kernaufgaben und denen entsprechende Kompetenzen Qualifizierungsangebote erhalten.
- Die Steuerung der kirchlichen LFB sichert deren vereinbarte und verbindliche Qualitätsstandards durch Evaluation, Kommunikation und Partizipation. Qualität

kirchlicher Fortbildungsarbeit ist nicht allein persönlichen Einschätzungen und subjektiven Orientierungen überlassen.

- Struktur und Organisation der kirchlichen LFB sollten daraufhin überprüft werden, ob sie den Anforderungen und Bedingungen professioneller Beratung und Begleitung von Lehrkräften und Schulen entsprechen. Neben der Fortbildungsqualität ist auf die Struktur- und Steuerungsqualität in der kirchlichen LFB zu achten; Mängel in dieser Hinsicht können Fortbildungsqualität nachhaltig beeinträchtigen.

John Hattie stellt sein weltweit gelesenes und diskutiertes Buch „Lernen sichtbar machen“<sup>6)</sup> abschließend unter das Credo seines australischen Freundes und Kollegen Paul Brock, dem wir uns abschließend anschließen möchten:

» **„Daher will ich, nicht nur als Lehrer, sondern auch als Vater, dass alle künftigen Lehrpersonen für meine Sophie und meine Millie die drei fundamentalen Prinzipien befolgen, die in meinen Augen Grundlage des Lehrens und Lernens an jeder öffentlichen Schule sein sollten.**

**Erstens: Fördern Sie die intellektuellen Fähigkeiten und die Fantasie meiner Töchter und fordern Sie sie zu neuen Horizonten heraus (...). Knüppeln Sie sie nicht mit geistloser Beschäftigung und bremsen Sie nicht die Erkundung der Welt des sich entwickelnden Wissens durch die Tyrannei von am Fließband hergestellten und wiederaufbereiteten Arbeitsblättern. (...)**

**Zweitens: Kümmern Sie sich um Sophie und Millie mit Menschlichkeit und Einfühlungsvermögen und sehen Sie sie als Menschen, die es wert sind, mit echtem Respekt, aufgeklärter Disziplin und Phantasie unterrichtet zu werden.**

## Literatur:

**Baumert, J., Priebe, B. (2014):** Im Fokus der Lehrerfortbildung: Optimierung des Lernens. In: Lernende Schule 68/2014, Seelze/Velber: Friedrich Verlag

**Evangelische Kirche in Deutschland (2003):** Maße des Menschlichen. Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft.

**Hattie, J. (2013):** Lernen sichtbar machen. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren


**Lipowsky, F. (2011):** Theoretische Perspektiven und empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfort- und -weiterbildung. In: Terhart, E., Bennewitz, H. Rothland, M. (Hrsg.) (2011): Handbuch der Forschung zum Lehrberuf. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann

**Oelkers, J., Reusser, K. (2008):** Qualität entwickeln, Standards sichern, mit Differenz umgehen. (Hrsg.): Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin

**Priebe, B. (2011):** Weiterentwicklung der Lehrerfortbildung und Schulberatung im schulischen Unterstützungssystem in Nordrhein-Westfalen. Essen: Neue Deutsche Schule

**Priebe, B. (2014):** Anforderungen an eine neue Lehrerfortbildung. Wirksamkeit, Qualitätsentwicklung und Qualitätsstandards. In: Lernende Schule 68/2014, Seelze/Velber: Friedrich Verlag

**Drittens: Bemühen Sie sich, ihr Potenzial für die weitere Schul- und Berufsbildung, die Arbeitswelt und die Lebensqualität selbst zu maximieren, sodass sie zu den Früchten des Lebens in der australischen Gesellschaft beitragen und diese selbst genießen können, einer Gesellschaft, die fair, gerecht, tolerant, ehrenwert, klug, erfolgreich und glücklich ist.“<sup>7)</sup>**

**Wir meinen, dass dieser Appell eines Vaters, Lehrers und Bildungsforschers ein Beitrag zu einem gemeinsamen Proprium sein könnte, das für die LFB der Pädagogischen Akademie der GEE bedeutsam war und das für die kirchliche LFB in einem veränderten Rahmen richtungsweisend sein könnte.** 

1) Priebe 2011, S. 22 ff,  
Priebe 2014, S. 4 ff;  
2) Lipowsky 2011, S. 412  
3) Oelkers, Reusser 2008,  
S. 503

4) Baumert 2014, S. 23  
5) Baumert 2014, S. 22  
6) Hattie 2013  
7) Ebd. S. 308

## Übersicht der Autorinnen und Autoren

### **Dr. Bernd Benikowski,**

Dortmund, Bildungswissenschaftler,  
Geschäftsführer der gaus gmbh,  
Mitglied des Fortbildungsbeirates  
der GEE

### **Helga Brinkmann-Hempel,**

Dortmund, Gesamtschuldirektorin  
i.R., Tagungsleiterin der Pädagogi-  
schen Akademie

### **Gunda Busley,**

Bochum, Systemische Supervisorin  
(DGSv / SG)

### **Martin Erdmann,**

Köln, Lehrer am Evangelischen  
Schulzentrum Hilden

### **Bernd Giese,**

Neukirchen-Vluyn, Studienleiter und  
Geschäftsführer der GEE

### **Doris Grünewald,**

Odenthal, Lehrerin am Evangeli-  
schen Schulzentrum Hilden

### **Verena Hertel,**

Hennef, Schulleiterin, Moderatorin,  
Coach

### **Dr. Rainer Möller,**

Münster, wissenschaftlicher Mit-  
arbeiter am Comenius Institut in  
Münster

### **Botho Priebe,**

Münster, Direktor a. D. des Instituts  
für Schulische Fortbildung und  
Schulpsychologische Beratung (IFB)  
des Landes Rheinland-Pfalz, Vor-  
sitzender des Fortbildungsbeirates  
der GEE

# Anfragen, Anmeldungen

zur Mitgliedschaft, Studienreisen und unseren Fortbildungsangeboten:

### **Bernd Giese,**

Studienleitung, Geschäftsführung

giese@gee-online.de

Tel: 02 03/54 87 28

### **Kirsten Jakobs-Grosse,**

Sekretariat

jakobs-grosse@gee-online.de

Tel: 02 03/54 87 28

### **Gerda E.H. Koch,**

Projektleitung christlich-jüdische Themen

koch@gee-online.de

Tel: 02 03/54 91 43



## **GEE · Pädagogische Akademie**

Gemeinschaft Evangelischer Erzieher e.V.  
Rheinland/Saar/Westfalen

Franzstraße 9 · 47166 Duisburg

Postfach 11 02 30 · 47142 Duisburg

kontakt@gee-online.de

Aktuelle Hinweise auf Fortbildungen,  
Anmeldungen und Informationen:  
[www.gee-online.de](http://www.gee-online.de)

Möchten Sie das GEE Journal  
„Fortbildung und mehr“ in Zukunft  
als pdf-Datei per Mail bekommen?  
Bitte geben Sie uns Nachricht:  
[journal@gee-online.de](mailto:journal@gee-online.de)