

Maßnahmen der schulinternen Fortbildung sind darauf gerichtet, die im Studium und Referendariat erworbenen Grundlagen zu erneuern oder zu erweitern bzw. Anforderungen an berufliche Bildungsprozesse anzupassen, die aus gesellschaftlichen sowie arbeits- und sachgebietsbezogenen Entwicklungen resultieren. Beispiele hierfür sind etwa Forderungen nach Handlungsorientierung, Individualisierung oder Inklusion beruflichen Lernens sowie Lernangebote, die auf die Selbstständigkeit und Kooperation von Auszubildenden zielen. Entsprechend veränderten Ansprüchen an die Qualifikation berufsbildender Lehrkräfte glaubt man über Fortbildungsmaßnahmen schneller und flexibler begegnen zu können als über die Wissensvermittlung in der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung.

Schulinterner (Lehrer-)Fortbildung (SchILF) wird große Bedeutung für die Qualitätsentwicklung in Berufsschulen beigegeben. Die Fortbildung der Lehrkräfte „vor Ort“, also am Lernort Schule wird durch die Debatte zur „Schulqualität“ maßgeblich beeinflusst, wonach sie u. a. auch als wesentliches Element der Schulprogrammentwicklung gefordert wird.

Im Unterschied zur schulexternen Fortbildung, die sich schulübergreifend häufig an Belangen Einzelner orientiert – wie beispielsweise eine Schulung zum Führungskräftenachwuchs –, richtet sich die schulinterne Fortbildung in aller Regel auf eine kollegiale Gruppe von Lehrkräften einer Einrichtung und inhaltlich auf deren schul- oder unterrichtsspezifischen Problemstellungen sowie Voraussetzungen und Interessen. Sie wird durch diese günstigenfalls selbst nachgefragt oder initiiert (vgl. Burkard/Haenisch 2000, S. 261) und findet zumeist auch unmittelbar in deren Einrichtung statt. Schulinterne Fortbildungen sind dann besonders ertragreich, wenn sie in ein übergeordnetes und transparentes Fortbildungskonzept eingebettet sind (vgl. Geist 2012), in

dessen Gestaltung wiederum die Teilnehmer/-innen involviert werden. Fortbildungen können auf diese Weise dazu beitragen, Akteure in den Prozess der Schulentwicklung aktiv einzubeziehen.

Schulinterne Fortbildungen werden günstigenfalls durch externe Berater geleitet bzw. moderiert, um eine ausgeprägte Binnensicht zu verhindern bzw. um eine nötige Distanz zu ermöglichen (vgl. Burkard/Haenisch 2000, S. 262). Um den Transfer des in Fortbildungen erworbenen Wissens in die Schul- und Unterrichtspraxis anzubahnen, sollte eine Arbeit an konkreten Fällen und „praktischen Fragen des Unterrichts“ (ebd.) bevorzugt werden. Zudem bedarf es der Nachbereitung einer schulinternen Fortbildung, z. B. der Rückkopplung, Auswertung unmittelbarer Ergebnisse sowie des Austausches von Erfolgen und Misserfolgen der Umsetzung, um die Wirksamkeit und Reichweite der Fortbildungsmaßnahme beurteilen zu können.

Literatur:

- Biermann, C.: Wie kommt Neues in die Schule? Individuelle und organisationale Bedingungen nachhaltiger Schulentwicklung am Beispiel Geschlecht. Weinheim und München 2007
- Burkard, C./Haenisch, H.: Was ist eine gute schulinterne Fortbildung? In: Schulverwaltung NRW, 11/2000, S. 260-264
- Geist, S.: Gemeinsam für den Wandel in der eigenen Schule lernen. In Pädagogik (Weinheim), 63 (2011) 10, S. 6-9
- Lipowsky, F.: Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildung. In Müller, F. u. a. (Hrsg.): Lehrerinnen und Lehrer lernen. Münster/New York/München/Berlin 2010, S. 51–70

Prof. Dr. Franz Ferdinand Mersch

FH Münster
Institut für Berufliche Lehrerbildung
ffmersch@fh-muenster.de