

# Weiterbildung planen und steuern

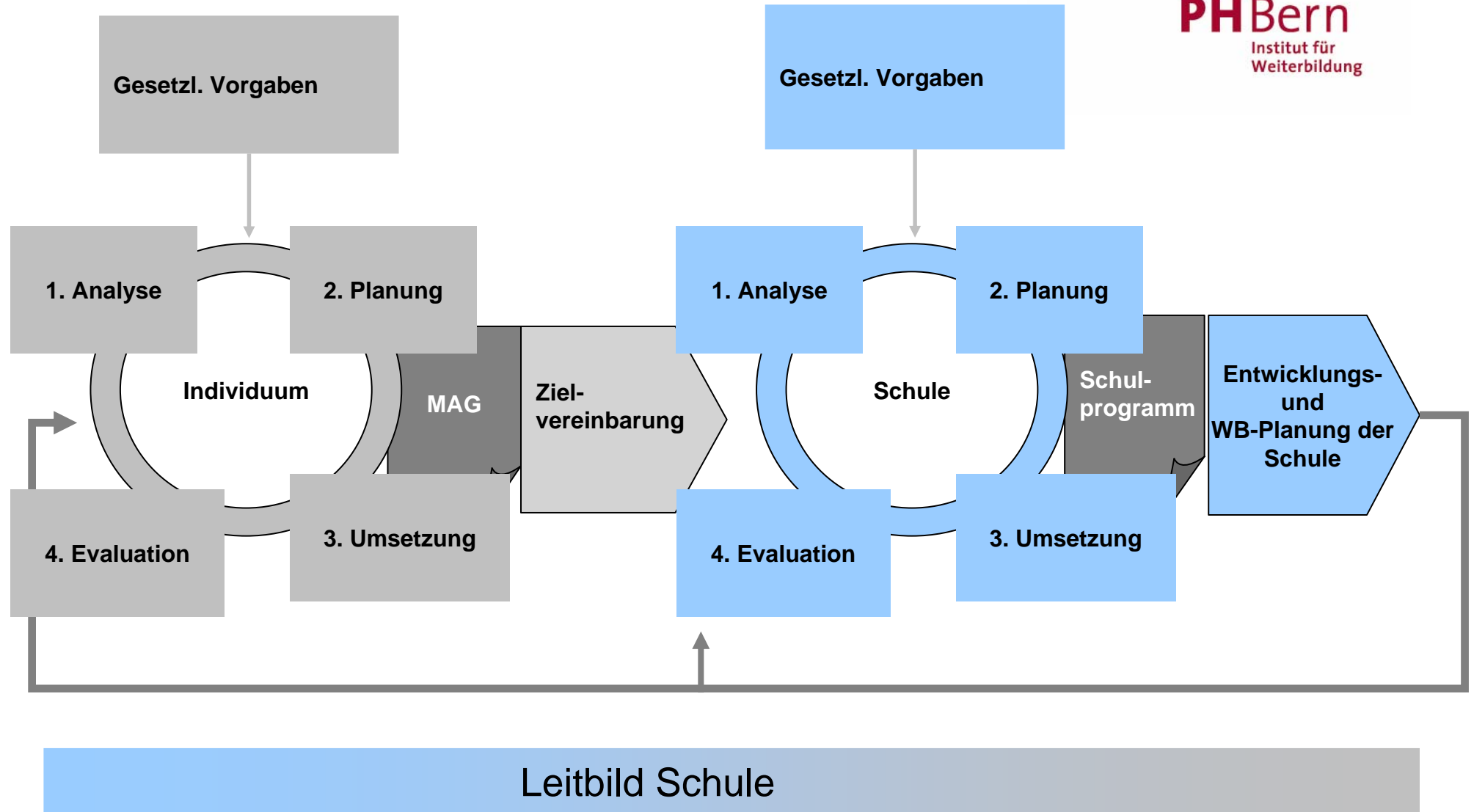
massgeschneidert, aktuell, zielorientiert

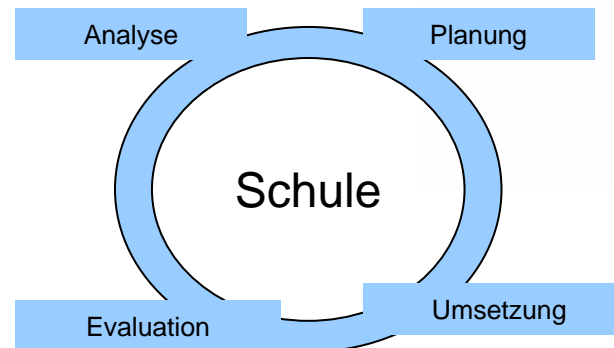
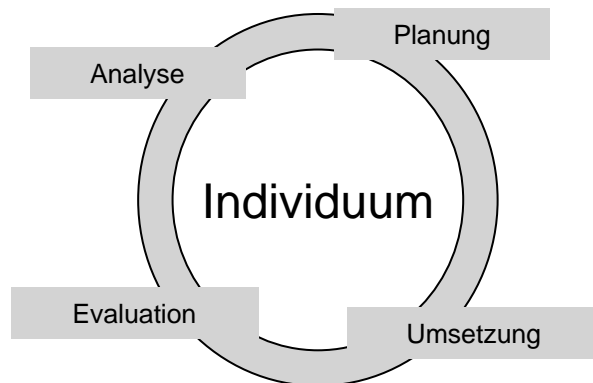
**Priska Hellmüller**  
Bereichsleiterin Kader- und Systementwicklung

PHBern

## **Weiterbildungsplanung und Steuerung** Gewinn für Lehrpersonen und Schulen

- Durch Profilbildung und permanente Selbsterneuerung der Schule wird das organisationale Lernen verstärkt wahrgenommen. Lehrpersonen entwickeln einen Blick für das Ganze und erkennen sich als Teil des Ganzen.
- Das Wissen der in der Schule arbeitenden Menschen wird erkannt und zur Weiterentwicklung gezielt genutzt.
- Lehrpersonen werden zu Expertinnen/Experten. Dies bringt Anerkennung für die Lehrperson, fördert die Motivation, steigert die Leistungen und eine daraus resultierende Arbeitsplatzzufriedenheit.





	Lehrpersonen	Schule
<b>Analyse</b>	<b>Selbstreflexion</b> , Rückmeldungen von Schülerinnen und Schülern, Eltern, Lehrpersonen, Schulleitung	interne Evaluation <b>IST-SOLL-Analyse</b>
<b>Planung</b>	<b>Mitarbeitendengespräch</b> Portfolioarbeit Vereinbarung von Zielen Individuelle Beratung, Coaching	<b>Schulprogramm</b> Vereinbarung von Zielen
<b>Umsetzung</b>	Besuch von Weiterbildungen, Supervision, Intervention, Coaching  Spezifische Weiterbildungen in Fachgruppen, Stufengruppen.....	Interne Weiterbildung im Rahmen der SE und UE Team- und Organisationsentwicklung
<b>Evaluation</b>	Transfer in den Berufsalltag, Überprüfung der Ziele, Überprüfung der Wirksamkeit	Überprüfung der Ziele, Überprüfung der Wirksamkeit

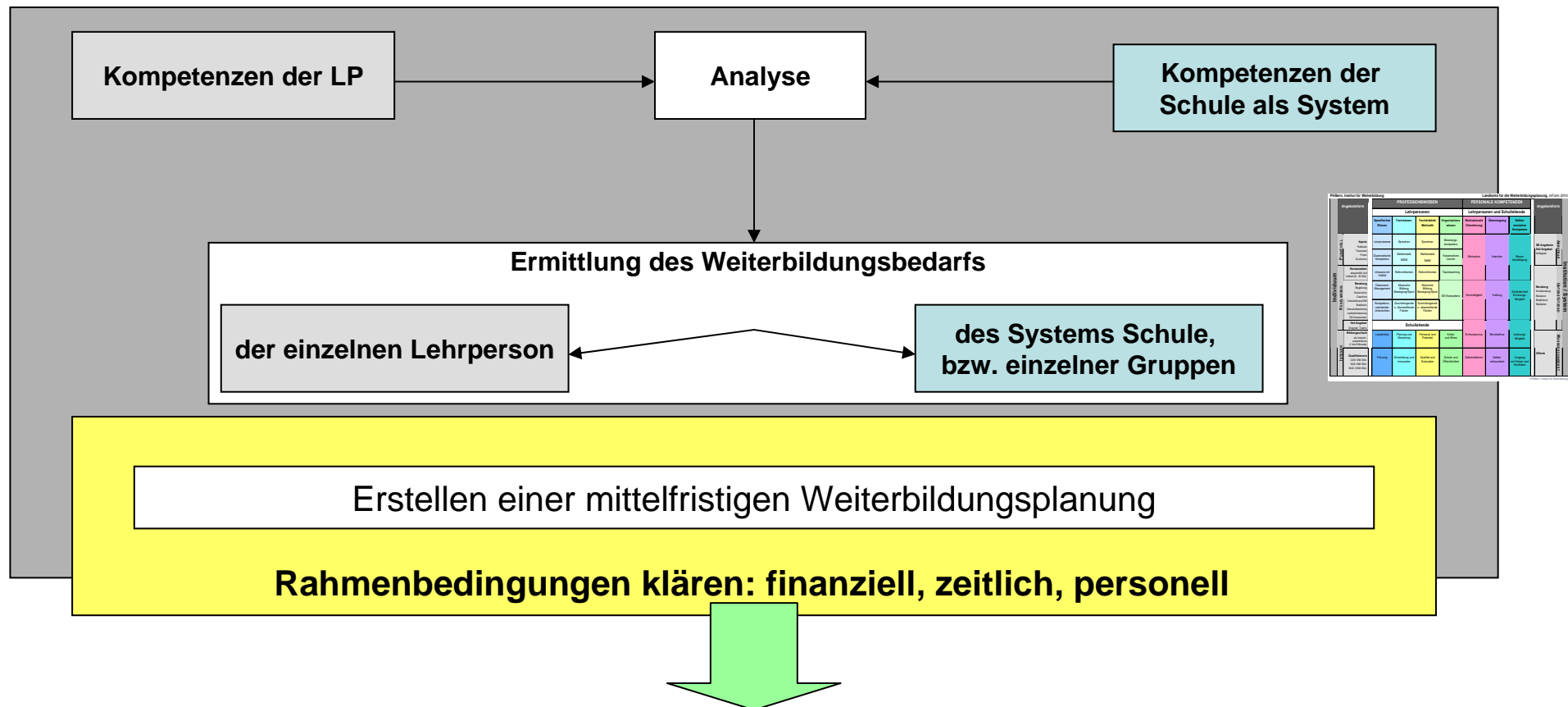


Angebotsform		PROFESSIONSWISSEN				PERSONALE KOMPETENZEN			Angebotsform	
		Lehrpersonen				Lehrpersonen und Schulleitende				
		Spezifisches Wissen	Fachwissen	Fachdidaktik Methodik	Organisations wissen	Motivationale Orientierung	Überzeugung	Selbst-regulative Kompetenz		
PUNKTUELL	<b>Inputs</b> Referate Tagungen Foren Kurzurse	Lernprozesse	Sprachen	Sprachen	Beratungs-kompetenz	Motivation	Intention	Stress-bewältigung	SE-Angebote Hol-Angebot Kollegium	ABRUFBAR
		Diagnostische Kompetenz	Mathematik NMM	Mathematik NMM	Kooperatives Lernen					
REGELMÄSSIG	<b>Kursangebot</b> sequentiell und Vollzeit (6 - 30 Std.)	Umgang mit Vielfalt	Reformthemen	Reformthemen	Teamentaching				Sinnhaftigkeit	Haltung
		Classroom-Management	Musische Bildung Bewegung/Sport	Musische Bildung Bewegung/Sport	SE-Kompetenz					
	Kompetenz-orientiertes Unterrichten	Durchdringende u. übergreifende Fächer	Durchdringende u. übergreifende Fächer							
	<b>Schulleitende</b>									
INTENSIV	<b>Hol-Angebot</b> Gruppen, Teams  <b>Bildungsurlaub</b> als Intensiv-weiterbildung (1 bis 6 Monate)  <b>Qualifizierung</b> CAS (450 Std.) DAS (900 Std.) MAS (1800 Std.)	Leadership	Planung und Steuerung	Personal und Potential	Kultur und Klima	Enthusiasmus	Berufsethos	Leistungs-fähigkeit	Offerte	MASSGESCHNEIDERT
		Führung	Entwicklung und Innovation	Qualität und Evaluation	Schule und Öffentlichkeit	Selbstreflexion	Selbst-wirksamkeit	Umgang mit Krisen und Konflikten		

Institution / System

# Schritte zur Weiterbildungsplanung

## Planung



Anforderung	Schulsystemkompetenz				Schulleitungskompetenz				Anforderung
	Methoden	Strategien	Werkzeuge	Prozesse	Strategien	Methoden	Werkzeuge	Prozesse	
Schulsystemkompetenz	Methoden	Strategien	Werkzeuge	Prozesse	Schulleitungskompetenz	Strategien	Methoden	Werkzeuge	Prozesse
	Methoden	Strategien	Werkzeuge	Prozesse		Strategien	Methoden	Werkzeuge	Prozesse
Schulleitungskompetenz	Methoden	Strategien	Werkzeuge	Prozesse	Schulleitungskompetenz	Strategien	Methoden	Werkzeuge	Prozesse
	Methoden	Strategien	Werkzeuge	Prozesse		Strategien	Methoden	Werkzeuge	Prozesse

## Weiterbildungsplanung für das Jahr .....

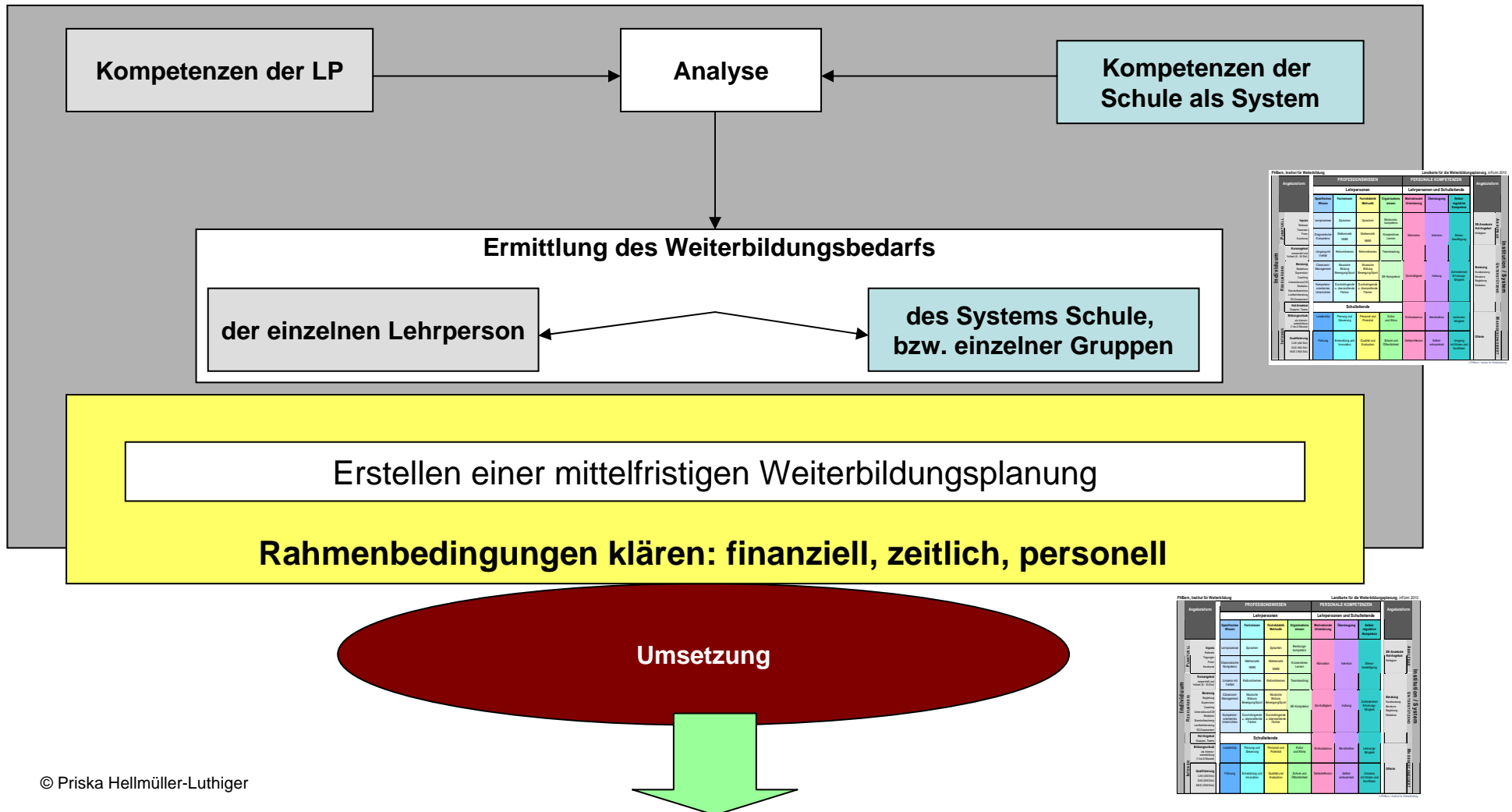
Entwicklungs- bereich/Schwer- punkte	Ziel/Kriterium	Massnahmen	Indikatoren	Evaluation	Zeithorizont	Verantwortlich, Koordination

Entwicklungs- bereich	Ziel Kriterium	Massnahmen	Indikatoren	Evaluation	Zeithorizont (bis) wann?	Verantwortung
<b>Integrations- fördernder Unterricht</b>	LP zur Planung eines integrations- fördernden Unterrichts befähigen	Weiterbildung in Gruppen zu: -Innere Differenzier`g -Lernstandserfass`g -Koop. Lernformen  Gemeinsame Planung in Klassenteams initiiieren	Instrumente werden gezielt eingesetzt	Aufgabe der Projektgruppe Integration:  Vgl. Konzept, Abschnitt EVA	Montag-Mittwoch x. - xx. xx. xxxx  Freitag-Samstag x.-xx. xx. xxxx	Steuergruppe
<b>Krisenkonzept</b>	Im Falle einer Krise handlungsfähig bleiben: Krisenkonzept erstellen	Einen Handlungsplan erstellen (inklusive Umgang mit Medien)	Vernehmlassung des Konzepts im Kollegium  Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind geklärt.	Uebungen mit der gesamten Schule	Vorschlag liegt bis Jan.2010 vor.  Abschluss: Juni 2010	SL

## Umsetzungsplanung: Zeitplan für das Schuljahr 2010

	Aug	Sep	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli
SL												
Steuer- gruppe												
Koll												
Stufen												

# Schritte zur Weiterbildungsplanung Umsetzung



PHBern, Institut für Weiterbildung | Leitfaden für die Weiterbildungsplanung | 1. Auflage 2013

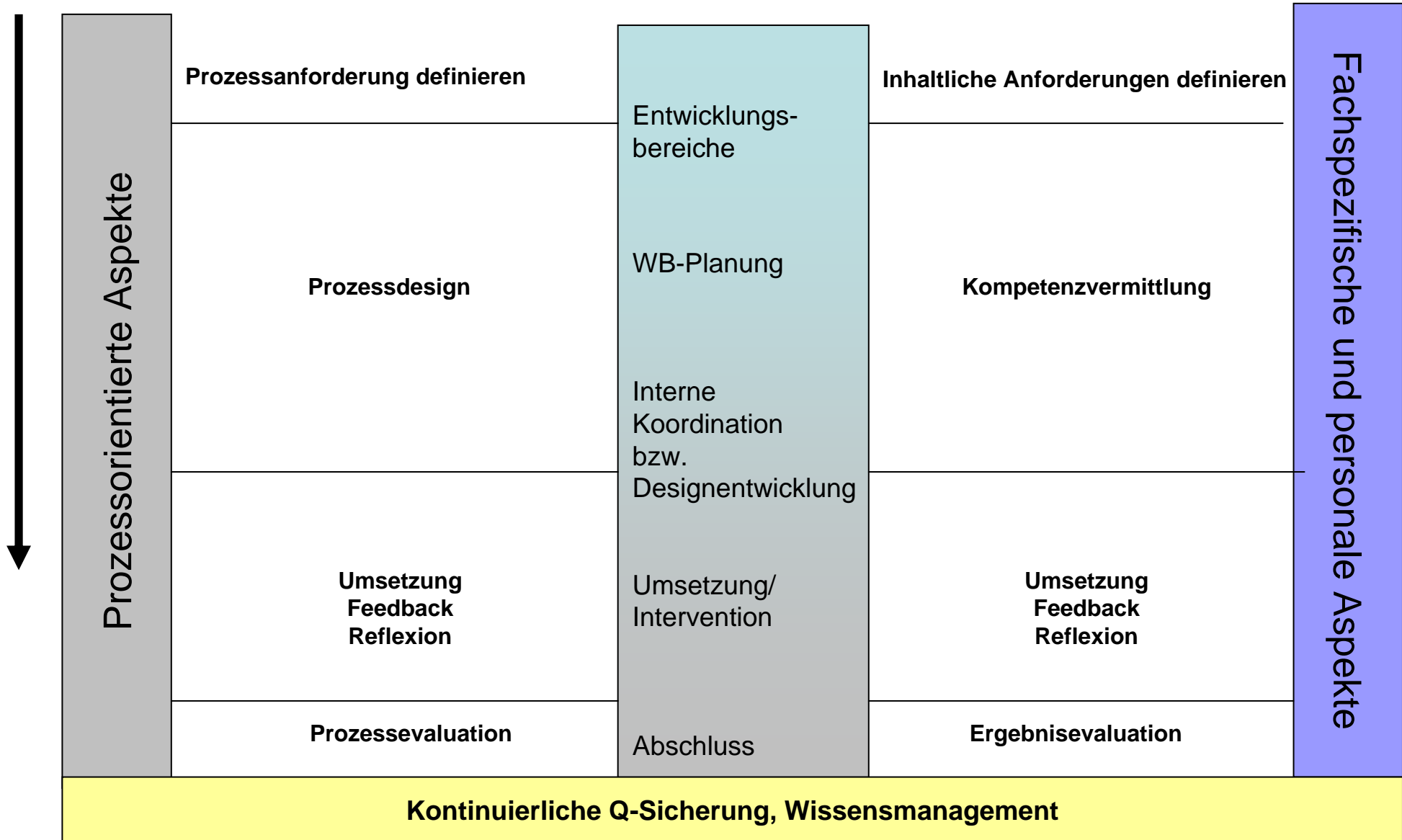
Anforderungen	PROFESSORINNE/LEHRERINNE				PERSONALE KOMPETENZEN				Anforderungen
	Didaktische Kompetenz	Fachliche Kompetenz	Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Didaktische Kompetenz	Fachliche Kompetenz	
Lehrpläne	...	...	...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

PHBern, Institut für Weiterbildung | Leitfaden für die Weiterbildungsplanung | 1. Auflage 2013

Anforderungen	PROFESSORINNE/LEHRERINNE				PERSONALE KOMPETENZEN				Anforderungen
	Didaktische Kompetenz	Fachliche Kompetenz	Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Didaktische Kompetenz	Fachliche Kompetenz	
Lehrpläne	...	...	...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

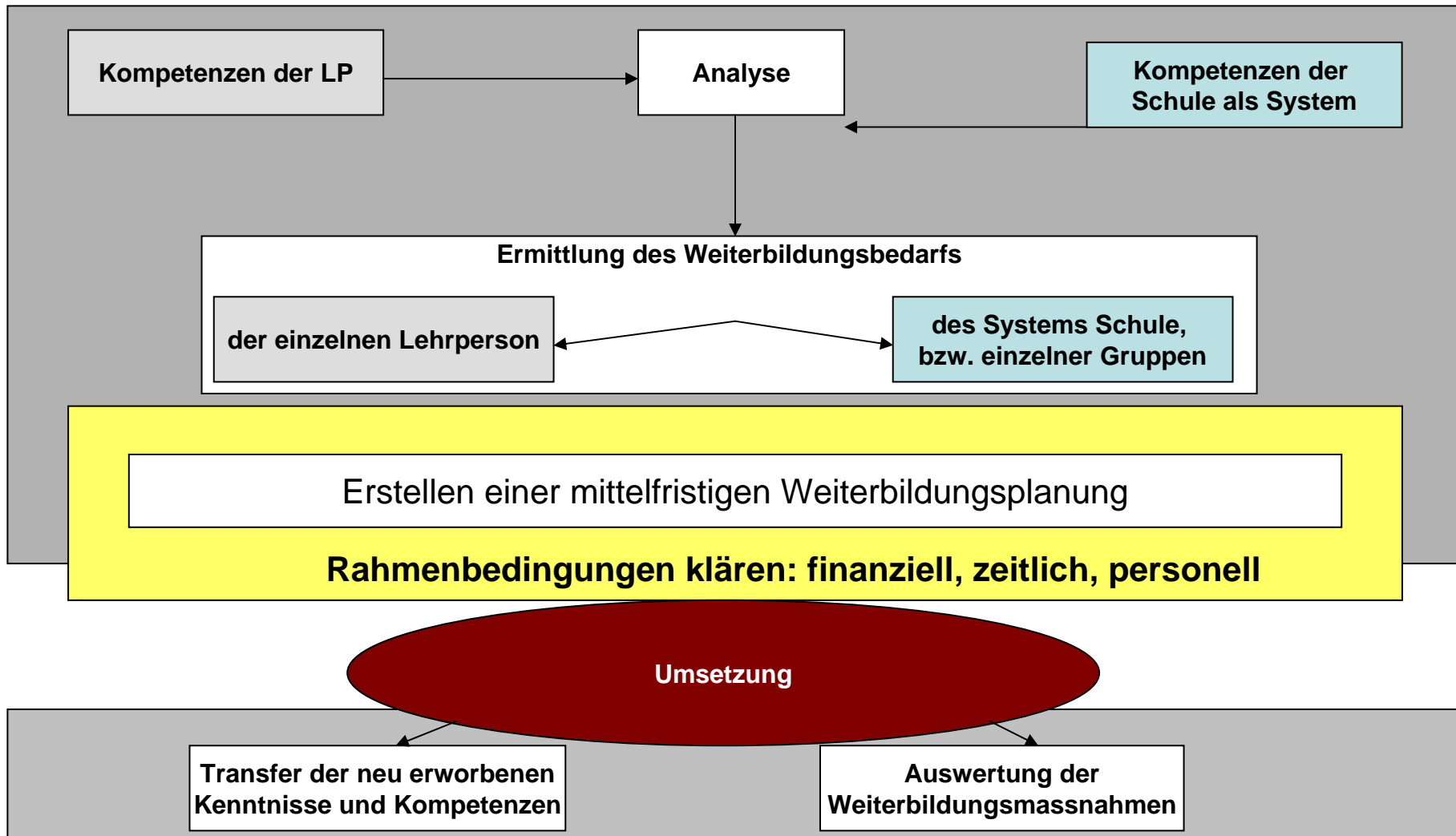
# Erstkontakt

## Klären der Anfrage



# Schritte zur Weiterbildungsplanung

## Evaluation



## ...mit 4 Dienstleistungen zum Ziel

### Beratung und Dienstleistungen zur Steuerung und Planung der Weiterbildung

#### **Standort bestimmen - Ziele vereinbaren**

- Standortbestimmung in Bezug auf den aktuellen Stand der Entwicklungen an der Schule
- Handlungsperspektiven formulieren und mittel- und langfristige Massnahmen ableiten

#### **Unterstützung bei der Weiterbildungskonzeption und der Umsetzungsplanung**

- Unterstützung bei der Anwendung von Steuerungsinstrumenten wie z.B. zu Schulprogrammentwicklung, Standortbestimmungen, IST-SOLL Analysen, MAG, Evaluationen, ...
- Situative Beratung bei der Steuerung und Planung einer nachhaltigen Weiterbildung über einen längeren Zeitraum.
- Design und Architektur des Vorgehens skizzieren, mit SL und einer Steuergruppe besprechen
- Auf Wunsch Übernahme der Koordination bezüglich einzelner Angebote (z.B. Verfügbarkeit einzelner Dozierenden)

#### **Umsetzung: evtl. mit Dozierenden des IWB**

#### **Evaluation**

- Begleitung der Evaluation zur internen Entwicklung