

# Fortbildungskonzept für die ESS

---

## Präambel

Die Schulen der Edith-Stein-Schulstiftung des Bistums Magdeburg (ESS) mit der Stiftungsverwaltung und den acht Schulen an fünf Standorten gestalten ihren Erziehungs- und Bildungsauftrag in einer pluralen Bildungslandschaft. Um verlässlicher Begleiter junger Menschen bei deren Persönlichkeitsentwicklung und Schullaufbahn zu sein, integrieren die Schulen individuelle und gesellschaftliche Zukunftsfragen ebenso in ihre Schulprogramme wie Herausforderungen einer inklusiven, digitalen oder religiösen Bildung (vgl. Die deutschen Bischöfe 102). Der Geist des christlichen Miteinanders wird von den Beschäftigten in allen Bereichen der Edith-Stein-Schulstiftung gelebt.

Die Qualität im täglichen Dienst zu sichern und perspektivisch zu entwickeln, verlangt ein hohes Maß an Professionalität von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stiftungsvorstand, in der Stiftungs- und Schulverwaltung, den Schulleitungen, Lehrerinnen und Lehrern sowie Mitarbeitern der Haustechnik. Die Aufgabe des Fortbildungskonzeptes im Rahmen der Schulentwicklung ist es, die fachlichen Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und angesichts neuer Herausforderungen zu ergänzen. Maßnahmen der Weiterbildung dienen darüber hinaus dem Ziel, zusätzliche berufliche Qualifizierungen für die in der ESS beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erwirken.

Für die Fortbildungsarbeit der ESS als kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts gelten kirchliche wie staatlichen Vorgaben.

Die Regelungen zu Fortbildung und Qualifizierung orientieren sich an den unterschiedlichen Aufgaben der Beschäftigten der ESS.

- A) Bereich der Pädagogik - verantwortet vom Pädagogischen Vorstand
- B) Bereich der Verwaltung (Sekretariate, Buchhaltung, Controlling, IT / Stiftungsleitung / Stabstellen QM) - verantwortet vom Kaufmännischen Vorstand

## Teil A

### 1. Fortbildungen für pädagogisches Personal

Die Professionalität von Pädagoginnen und Pädagogen und ihr Mitwirken an der Entwicklung der einzelnen Schule verlangt eine regelmäßige Fortbildung. Fortbildung ist ordentliches Dienstgeschäft und wird von den Schulleitungen ermöglicht und gefördert.

Die Regelmäßigkeit von Fortbildung kann durch die Teilnahme an schulinternen und externen Fortbildungsangeboten sowie durch das persönliche Studium und die Nutzung der Kompetenzen im Kollegium erfüllt werden (vgl. Die deutschen Bischöfe 90, 4.3.).

An den Schulen der ESS werden insbesondere die folgenden Fortbildungskategorien unterschieden:

## **1.1 Religiöse und spirituelle Fortbildung**

Der religiöse und spirituelle Fortbildungsbereich nimmt das Proprium und Selbstverständnis von Katholischer Schule in besonderer Weise in den Blick und gehört deshalb zu den wichtigsten Fortbildungskategorien.

Diese zumeist individuelle Fortbildungen bietet Möglichkeiten zur Einkehr, spirituellen Erfahrung und religiösen Bildung. Lehrerinnen und Lehrer haben so Gelegenheit, ihr Grundwissen über das Christentum sowie - in dialogischen Formaten – die Kraft des christlichen Glaubens zur Lebensgestaltung zu reflektieren. In die Fortbildungsplanung der Schule sind regelmäßig Angebote zur religiösen und spirituellen Fortbildung aufzunehmen.

## **1.2 Schulinterne Fortbildung**

Die schulinterne Lehrer-Fortbildung (SchILF) dient in besonders intensiver Weise Zielen der Schulentwicklung. Das gesamte Kollegium oder Teilgruppen des Kollegiums nehmen an den Fortbildungen teil. Inhaltliche Schwerpunkte schulinterner Fortbildungen können pädagogisch-psychologische, (fach)didaktische, schulorganisatorische sowie religiös-theologische Themenstellungen sein. Sie können Fragen des digitalen Lehrens und Lernens bzw. inklusiver oder präventiver Bildung und Erziehung aufgreifen. Insbesondere Themen der pädagogischen Schulentwicklung (z.B. Magdeburger/Marchtaler-Plan-Pädagogik) haben in SchILF ihren Ort. Formen der kollegialen Beratung oder Hospitation können in der schulischen Fortbildungsarbeit genutzt und weiterentwickelt werden.

Die schuleigene Fortbildungsplanung beschreibt Ziele, Inhalte und Formate der schulinternen Fortbildung. In jedem Schuljahr können bis zu zwei unterrichtsfreien Tagen für schulinterne Fortbildung genutzt werden. In Abstimmung mit dem Vorstand der ESS wird Pädagoginnen und Pädagogen der zeitliche Mehraufwand für eine Referententätigkeit im Rahmen von SchILF anerkannt.

## **1.3 Individuelle Fortbildung**

Individuelle Fortbildung dient dem je spezifischen Fortbildungsbedarf der einzelnen Pädagogin bzw. des einzelnen Pädagogen. Individuelle Fortbildungen können sich pädagogisch-psychologischen, (fach)didaktischen, schulorganisatorischen sowie religiös-theologische Themenstellungen widmen oder Fragen des digitalen Lehrens und Lernens sowie der Magdeburger/Marchtaler-Plan-Pädagogik aufgreifen. Themen der Arbeitsorganisation, der Lehrergesundheit oder der individuellen Weiterentwicklung haben hier ebenso ihren Platz. Die Teilnahme an individueller Fortbildung ist rechtzeitig mit der Schulleitung abzustimmen. In der Regel findet individuelle Fortbildung in der unterrichtsfreien Zeit statt.

## **1.4 Fortbildung für Schulleitungen**

Orientiert an den wesentlichen Aufgaben von Schulleitung - Schulmanagement, Personalführung, Schulentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit - werden für die Schulleitungen der Schulen der ESS anlassbezogene Fortbildungen angeboten. Dabei kooperiert die ESS auch mit kirchlichen Schulträgern benachbarter Bistümer.

## **1.5 Weitere Themen**

Für das pädagogische Personal in den Schulen der ESS ist die Teilnahme an Fortbildungen bzw. Belehrungen zu den folgenden Themen in den ausgewiesenen Zeitintervallen verpflichtend:

- Arbeitsschutz (jährlich),
- Erste Hilfe (alle 2 Jahre),
- Prävention (alle 5 Jahre),
- Datenschutz (bei Neueinstellung DS-Grund- und Aufbaukurs, danach anlassbezogen).

## **2. Fortbildungsplanung und Dokumentation**

Die Schulen ermitteln Art und Umfang des Fortbildungsbedarfs unter Berücksichtigung ihres Schulprogramms und ihrer Schulentwicklungsziele. Die Schulleitungen beschreiben nach Zuarbeit aus dem Kollegium bzw. von Fach- oder Arbeitsgruppen den Bedarf in einer schuleigenen Fortbildungsplanung (s. GKS I Qualitätskriterien 6.3 | Runderlass vom 19.12.2012). Dabei sind die Besonderheiten der Schule vor allem die regionale Einbettung und die spezifische Profilbildung beziehungsweise bildungspolitische Schwerpunkte oder die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern zu berücksichtigen.

Die Schulleitungen definieren die verbindlich zu besuchenden Fortbildungen für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Fortbildungsplanung sollte einen kurzfristigen, schuljährlichen sowie einen mittelfristigen Zeitraum umfassen. Die Schulleitung dokumentiert für ihre Schule die jeweiligen Fortbildungsteilnahmen des gesamten Kollegiums. In regelmäßigen Abständen von fünf Schuljahren berichtet und evaluiert die Schulleitung zum Fortbildungsstand für das pädagogische Personal an den pädagogischen Vorstand der ESS. Die Mitarbeiter führen in eigener Verantwortung ein Fortbildungsportfolio, in dem sie die Nachweise ihrer besuchten Fortbildungen, kollegialen Beratungen und persönlichen Beiträge zur Schulentwicklung sammeln.

### **3. Unterstützungssysteme und Fortbildungsetat**

Die Schulen der ESS können zur Organisation und Durchführung von Fortbildungen auf staatliche, kirchliche und freie Unterstützungssysteme zurückgreifen. Zu diesen gehören z.B.:

- Fort- und Weiterbildungsangebote (abrufbar über eTIS-Portal) des Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung LSA (LISA)
- Abrufangebote des LISA
- Beratungsangebote des LISA
- Fachbetreuer/innen, Fachfortbildner/innen, Themenmultiplikator/innen des LISA
- Fachberater für Fächer und pädagogische Programme des LISA
- Fortbildungsangebote des Referats Religionspädagogik/Lehrerfortbildung der ESS
- Fortbildungen kirchlicher Lehrerfortbildungsinstitute innerhalb und außerhalb LSA
- Qualifizierungsangebote freier Trainer und Fortbildner/innen
- Qualifizierungsangebote der Berufsgenossenschaft
- Fortbildungsangebote weiterer Träger
- Weiterbildungsangebote des LISA zum Erwerb einer Unterrichtserlaubnis

Jede Schule der ESS erhält in jedem Haushaltsjahr einen Fortbildungsetat, mit dem die Planung, Durchführung und Evaluation von Fortbildungsmaßnahmen in schuleigener Verantwortung finanziert wird. Der Etat beträgt 40 € pro Mitarbeiterin, in jedem zweiten Haushaltsjahr 80 € pro Mitarbeiterin der Schule. Die Mittel werden für alle Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Referendare im Haushalt der Schule / der Stiftung (bei Verwaltungskräften und der Haustechnik) berücksichtigt.

Geplante Maßnahmen, die über den geregelten finanziellen Rahmen hinausgehen, besteht die Möglichkeit, im Rahmen der Haushaltsplanung zusätzliche Mittel anzufragen.

### **4. Orientierende Dokumente**

- Die deutschen Bischöfe, Nr. 90: Qualitätskriterien für Katholische Schulen. Ein Orientierungsrahmen, Bonn 2009, 4.3.
- Die deutschen Bischöfe, Nr. 102: Erziehung und Bildung im Geist der Frohen Botschaft. Sieben Thesen zum Selbstverständnis und Auftrag Katholischer Schulen, Bonn 2016.
- Qualitätsprofil GKSI 2.0 für alle Schulformen - Stand 11.4.2018.
- Runderlass des Mk vom 19.11.2012 Die Schule als professionelle Lerngemeinschaft
- Staatliche Weiterbildung von Lehrkräften in Sachsen-Anhalt v. 04.02.2009.
- Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt v. 09.08.2018, § 30a Fort- und Weiterbildung

## Teil B

### **1. Fortbildungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Verwaltung, Sekretariate, Buchhaltung, Controlling, Haustechnik, IT, Leitungskräfte der Verwaltung einschließlich Schulleitungen**

Die Professionalität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihr Mitwirken an der Entwicklung der Stiftung (Stiftungsverwaltung und den einzelnen Schulen) verlangt eine regelmäßige Fortbildung. Fortbildung ist ordentliches Dienstgeschäft und wird von den Stiftungsvorständen ermöglicht und gefördert.

Die Regelmäßigkeit von Fortbildung kann durch die Teilnahme an internen und externen Fortbildungsangeboten sowie durch das persönliche Studium und die Nutzung der Kompetenzen im Kollegium erfüllt werden (vgl. Die deutschen Bischöfe 90, 4.3.).

In der ESS werden insbesondere die folgenden Fortbildungskategorien unterschieden:

#### **1.1 Religiöse und spirituelle Fortbildung**

Diese zumeist individuelle Fortbildung bietet Möglichkeiten zur Einkehr, spirituellen Erfahrung und religiösen Bildung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben so Gelegenheit, ihr Grundwissen über das Christentum sowie - in dialogischen Formaten – die Kraft des christlichen Glaubens zur Lebensgestaltung zu reflektieren. Auch die Verwaltungskräfte können an den regelmäßigen Angeboten der Schulen zur religiösen und spirituellen Fortbildung teilnehmen. Als christliches Unternehmen soll sich Unternehmensgeist in allen Bereichen widerspiegeln.

#### **1.2 Interne Fortbildung**

Die internen schulübergreifenden Fortbildungen dient in besonders intensiver Weise Zielen der Unternehmensentwicklung. Das gesamte Kollegium einer Sparte (Sekretariate, Buchhaltungskräfte, Haustechniker, leitende Mitarbeiter mit Verwaltungsschwerpunkten) nehmen an den Fortbildungen teil. Inhaltliche Schwerpunkte stiftungsinterner Fortbildung können fachliche Themen, IT-Kenntnisse, Umgang mit neuer Software oder anderen aktuellen Themen sein.

#### **1.3 Individuelle Fortbildung**

Individuelle Fortbildung dient dem je spezifischen fachlichen Bedarf der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Themen der Arbeitsorganisation und der Gesundheit haben hier ebenso ihren Platz. Die Teilnahme an individueller Fortbildung ist rechtzeitig mit der kfm. Leitung abzustimmen.

#### **1.4 Fortbildung für leitende Verwaltungsmitarbeiter / Schulleitungen**

Orientiert an den wesentlichen Aufgaben des Managements, Personalführung, Unternehmensentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit - werden für die Leitungskräfte der ESS bei Bedarf Fortbildungen angeboten.

## 1.5 Weitere Themen

Für das nichtpädagogische Personal in der Stiftungsverwaltung und in den Schulen der ESS ist die Teilnahme an Fortbildungen bzw. Belehrungen zu den folgenden Themen in den ausgewiesenen Zeitintervallen verpflichtend:

Arbeitsschutz (jährlich),  
Erste Hilfe (alle 2 Jahre),  
Prävention (alle 5 Jahre),  
Datenschutz (bei Neueinstellung DS-Grund- und Aufbaukurs, danach anlassbezogen).

## 2. Fortbildungsplanung und Dokumentation

Die Stiftungsverwaltung ermittelt Art und Umfang des Fortbildungsbedarfs unter Berücksichtigung der technisch-organisatorischen Weiterentwicklung von Verwaltung, Haustechnik und IT. Die Fortbildungsplanung sollte einen kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Zeitraum umfassen. Die Stiftungsverwaltung definiert verbindlich zu besuchende Fortbildungen für ihre in Teil B genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Schulleitung dokumentiert für ihre Schule die jeweiligen Fortbildungsteilnahmen des gesamten Kollegiums (nichtpädagogisches Personal). In regelmäßigen Abständen von fünf Schuljahren berichtet und evaluiert die Schulleitung zum Fortbildungsstand für das nichtpädagogische Personal an den kaufmännischen Vorstand der ESS. Die Mitarbeiter führen in eigener Verantwortung ein Fortbildungsportfolio, in dem sie die Nachweise ihrer besuchten Fortbildungen und persönlichen Beiträge zur Schulentwicklung sammeln.

## 3. Unterstützungssysteme und Fortbildungsetat

Die ESS und die Schulen der ESS können zur Organisation und Durchführung von Fortbildungen auf staatliche, kirchliche und freie Unterstützungssysteme zurückgreifen. Zu diesen gehören z.B.:

- Qualifizierungsangebote freier Trainer und Fortbildner/innen
- Qualifizierungsangebote der Berufsgenossenschaft
- Fortbildungsangebote weiterer Träger

Im Rahmen der Haushaltsplanung wird für die verschiedenen Bereiche (Sekretariate, Buchhaltung, Controlling, Haustechnik, IT und Leitungskräfte/Schulleitungen) ein Fortbildungsetat aufgestellt.

Magdeburg, 17.08.2022

Steffen Lipowski  
Pädagogischer Vorstand

