



Konzept SchiLW

Schulinterne Lehrer/-innen-
Weiterbildung für den
Sekundarschulbereich

Oktober 2016



Vorwort

Sehr geehrte Lehrpersonen, Delegierte, Schulleitungen und Referent/-innen, die Sie an schulinterner Weiterbildung beteiligt sind,

Zum Anlass des 10jährigen Bestehens des SchiLW-Konzeptes möchte ich Ihnen für die Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren danken. Ihre Praxis-Erfahrungen und Rückmeldungen haben die kontinuierliche Weiterentwicklung von Konzept und Tools ermöglicht. Die Neugestaltung des Konzeptes bietet die Gelegenheit für Rück- und Ausblick.

Lehrpersonen nehmen an Weiterbildungen in zwei sich ergänzenden Bereichen teil: die individuellen Einschreibungen in Weiterbildungen des IFEN-Angebotes und die Teilnahme von Lehrpersonen, Teams oder ganzen Kollegien an maßgeschneiderten schulinternen Weiterbildungen. Steht bei der individuellen Einschreibung die persönliche professionelle Weiterentwicklung im Mittelpunkt, so liegt bei schulinternen Weiterbildungen der Fokus auf dem gemeinschaftlichen Lernen vor Ort.

Das Konzept SchiLW stellt einen wichtigen Anteil bei der Unterstützung der Organisations-, Unterrichts- und Personalentwicklung an Schulen dar. Um die in der Schulgemeinschaft entwickelten Ziele des „Plan de développement scolaire“, des „Projet d'établissement“ oder anderer Projekte auf Schulebene zu erreichen, ist eine Erhebung vorhandener und noch zu entwickelnder Kompetenzen auf Personal- und Führungsebene unerlässlich. Die von dieser Erhebung abgeleiteten Weiterbildungen bieten Raum und Zeit, um eine gemeinsame Lernkultur aufzubauen und die kollektive Vision für die eigene Schule anzustreben. Es zeigt sich, dass sich eine nachhaltige und kontinuierliche Planung auszahlt: Weiterbildungen können aufeinander aufbauend und ineinandergreifend angeboten werden.

Im Jahr 2006 legte der Start des Projektes SchiLW konzeptuelle und strukturelle Rahmenbedingungen für die schulinterne Lehrer/-innen-Weiterbildung an den Sekundarschulen. Die Wege, welche die beteiligten Schulen seither eingeschlagen haben, sind so unterschiedlich wie die Schulen selbst. Eine ganze Reihe von Faktoren tragen zum Gelingen bei: Pläne als veränderliche Hilfe für den Aufbruch, zugewandte Schulleitungen, Ausdauer, von- und miteinander Lernen, Reflexion des eigenen Vorgehens oder der Blick über den Tellerrand. Maßgeblich sind die gesetzlich verankerten SchiLW-Delegierten, die in der Schule Weiterbildung mitdenken, verantwortlich planen und organisieren sowie das Beratungsangebot, welches das IFEN zur Verfügung stellt.

Die im Sommer 2015 beschlossene Erhöhung der verpflichtenden Weiterbildungsstunden hat einen Anstieg der schulinternen Weiterbildungen von bislang rund 45% auf nun 55% der gesamten Einschreibungen von Sekundarschullehrpersonen bewirkt. Dies stimmt zuversichtlich, dass Schulen als lernende Organisation das Potenzial von SchiLW erkennen und verstärkt nutzen.

Das nun vorliegende, überarbeitete SchiLW-Konzept fügt sich in die aktuellen bildungspolitischen Entwicklungen bezüglich Schulentwicklung und Autonomie ein: die jährliche Weiterbildungsplanung ist integraler Bestandteil eines „Plan de développement scolaire“; die strukturellen Rahmenbedingungen des Konzeptes lassen inhaltlich jeden Freiraum.

Dabei gilt es, das eigentliche Ziel von SchiLW im Blick zu behalten: einen spürbaren, realen Nutzen für Lehrende und Lernende bewirken.

Camille Peping, Direktor IFEN





1. Kontext

Im Jahre 2006 lief SchiLW zunächst als Projekt des „Institut de Formation continue (IFC)“ des SCRIPT an. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde es 2009 fest als kontinuierliches Weiterbildungsformat in das luxemburgische Schulsystem aufgenommen und damit institutionalisiert. Seit 2015 ist SchiLW in der „loi du 30 juillet 2015“, art. 91. - art. 94 gesetzlich verankert. Die Ernennung und Aufgaben der SchiLW-Delegierten wurden über die „loi du 6 février 2009“ festgeschrieben.

Loi du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale

Art. 94. (1) L'offre de formation continue s'adresse au personnel de l'éducation nationale, soit individuellement, soit dans le cadre de leurs établissements scolaires, de leurs établissements socio-éducatifs, de leurs équipes pédagogiques ou de leurs équipes multiprofessionnelles.

(2) L'offre de formation continue est élaborée et organisée par l'Institut en collaboration avec et à la demande du personnel et des établissements scolaires et socio-éducatifs et répond à des besoins spécifiques identifiés à ces différents niveaux. À cet effet, l'Institut entreprend un recensement des besoins de formation continue pour l'année subséquente auprès des établissements scolaires et des établissements socio-éducatifs au cours de la deuxième moitié de chaque année scolaire.

(...) (4) Sur demande du directeur d'établissement ou de l'inspecteur, l'Institut peut établir ou faire établir un plan de formation spécifique pour un établissement scolaire ou un établissement socio-éducatif.

Loi modifiée du 25 juin 2004 portant organisation des lycées et lycées techniques (modification apportée par la loi du 6 février 2009 portant restructuration du Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques)

Art. 22bis. Les délégués à la formation continue

Dans chaque lycée où sont mis en œuvre des dispositifs de formation continue en coopération avec l'Institut de formation de l'Éducation nationale sont nommés deux délégués à la formation continue.

Les délégués à la formation continue assurent la coordination de la formation continue au sein de leur établissement scolaire selon les modalités de fonctionnement fixées par l'Institut.

Les délégués sont nommés par le ministre pour un mandat renouvelable de trois ans sur proposition commune de l'Institut de formation de l'Éducation nationale et de la direction de l'établissement scolaire.

L'institut garantit la formation, le suivi et l'échange de pratiques des délégués à la formation continue.



Das Konzept SchiLW ist ein Baustein des Weiterbildungsangebots des IFEN. Während das nationale Angebot des IFEN prioritär auf die individuelle Professionalisierung der Schulbeteiligten ausgerichtet ist, verfolgt SchiLW das Ziel, die Schulen bei der Umsetzung ihres individuellen Schulentwicklungsplans zu unterstützen.

Ferner ermöglicht das IFEN den Erfahrungsaustausch zwischen den Schulen sowie ein gemeinsames Lernen und Reflektieren.



Im Kontext der **Schulentwicklung** koordiniert das IFEN Weiterbildungsaktivitäten auf drei Ebenen:

- > Personalentwicklung / Leadership
- > Unterrichtsentwicklung
- > Organisationsentwicklung.

Jede Schule hat eine/n feste/n Ansprechpartner/-in innerhalb des IFEN, der/die SchiLW-Delegierten berät und bei der Planung der Weiterbildung unterstützt.

Alle **Weiterbildungsformate** können für SchiLW genutzt werden. Diese sind aktuell:

- > Seminare
- > Sequenzielle Weiterbildungen
- > Konferenzen und Kolloquien
- > Hospitation
- > Netzwerke
- > Austauschgruppen
- > Coaching
- > Supervision
- > Begleitung.

Auf der Homepage des IFEN sind die Formate näher erläutert. (www.ifen.lu – Formation continue – Type de formation)



2. Bedeutung und Nutzen von SchiLW

Die schulinterne Weiterbildung

- > fördert durch die Erstellung eines Jahresplans eine systematische Weiterentwicklung der Schule und wird damit zu einem zentralen Instrument der Schulentwicklung
- > unterstützt die Unterrichts-, Team- und Organisationsentwicklung,
- > bietet einen Rahmen für den kollegialen Austausch und die gemeinsame Reflexion
- > unterstützt die geplanten Veränderungsprozesse der Schule
- > etabliert eine Weiterbildungskultur innerhalb der Schule
- > leitet Neuerungen im Unterricht ein und unterstützt diese
- > bietet Strukturen, z.B. Hospitation, Netzwerke und Austauschtreffen zum Von- und Miteinander lernen
- > ermutigt zum interdisziplinären Arbeiten
- > bietet Raum, sich mit Anforderungen und Belastungen konstruktiv auseinanderzusetzen
- > erweitert allgemeinpädagogische, didaktische und fachspezifische Kompetenzen
- > erleichtert den Umgang mit der zunehmenden Heterogenität innerhalb der Schulklassen (z.B. Sprachenvielfalt und Lernvoraussetzungen)
- > erleichtert neuen Kolleg/-innen den Einstieg in die Schule.

Das IFEN unterstützt die Schulen in allen Phasen des SchiLW-Prozesses: (siehe Anlage Seite 8)

- > 1. Bedarfserhebung
- > 2. Planung der Weiterbildungen
- > 3. Umsetzung des Jahresplans
- > 4. Evaluation



3. Rahmenbedingungen von SchiLW

- > Entscheidung auf Direktionsebene, SchiLW als festen Bestandteil der Schulentwicklung einzuführen, zu nutzen und die nötigen Ressourcen bereitzustellen.
- > Benennung von SchiLW-Delegierten für eine Dauer von 3 Jahren.
- > Regelmäßige Information und Kommunikation über SchiLW auf allen Ebenen der Schule sicherstellen.
- > Aufnahme der SchiLW-Delegierten als ständige Mitglieder in die „Cellule de développement scolaire (CDS)“ (falls vorhanden) ist eine Gelingensbedingung. Dies ermöglicht, Entwicklungen mitzuverfolgen und in diesem Zusammenhang notwendige Weiterbildungen planen zu können.



4. Aufgaben und Kompetenzprofil der Delegierten

> **Aufgaben** der SchiLW-Delegierten:

- Bedarfserhebung
- Erstellung und Einreichung des Jahresplans
- Übernahme der Gesamtverantwortung für die Organisation von SchiLW
- Teilnahme an den vom IFEN organisierten SchiLW-Austauschtreffen
- Ansprechpartner/-in für Kolleg/-innen und Schulleitung
- Ansprechpartner/-in für das IFEN
- Ansprechpartner/-in für Refent/-innen
- Sicherstellung des notwendigen Rahmens zur Durchführung der Weiterbildung
- Auswertung des Jahresplans
- Beteiligung an Befragungen vom IFEN
- Nutzung aller Instrumente, die speziell für SchiLW entwickelt wurden (Toolbox).

> **Kompetenzprofil** der SchiLW-Delegierten:

- Identifikation mit den Themen der Schulentwicklung
- prozessorientiertes Denken von der Bedarfserhebung über die Planung bis zur Umsetzung und Ergebnissicherung von Weiterbildungen
- Kommunikationsbereitschaft mit allen Ebenen und Bereichen
- Bereitschaft, administrative Aufgaben zu übernehmen
- Flexibilität im Umgang mit Themen, Anfragen und Planungen
- Präsentationskompetenz
- Offenheit, Kontaktfreudigkeit
- Konflikt- und Kritikbereitschaft
- Selbstreflexion
- lösungsorientiertes Denken.

Alle SchiLW-Delegierten bestätigen dieses Profil durch eine Unterschrift.



5. Toolbox für die Phasen des SchiLW-Prozesses

Die Dokumentationsverfahren der Toolbox sind in den letzten 10 Jahren entwickelt und erprobt worden. Sie dienen dazu, die fachlichen Standards von SchiLW sicherzustellen. Daher ist die Anwendung verpflichtend. Der Austausch mit den SchiLW-Delegierten sorgt dafür, dass die Dokumente kontinuierlich überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt werden.

- > 1. Bedarfserhebung
 - Erhebung des Weiterbildungsbedarfs

- > 2. Erstellen des Jahresplans
 - Jahresplan

- > 3. Planung von Weiterbildungen
 - Planungsentwurf
 - Formulierung von Zielen
 - Checkliste
 - Präsenzliste
 - Allgemeine Geschäftsbedingungen

- > 4. Evaluation
 - Selbstreflexion
 - Vorlage zur Jahresreflexion.
 - Fragebogen

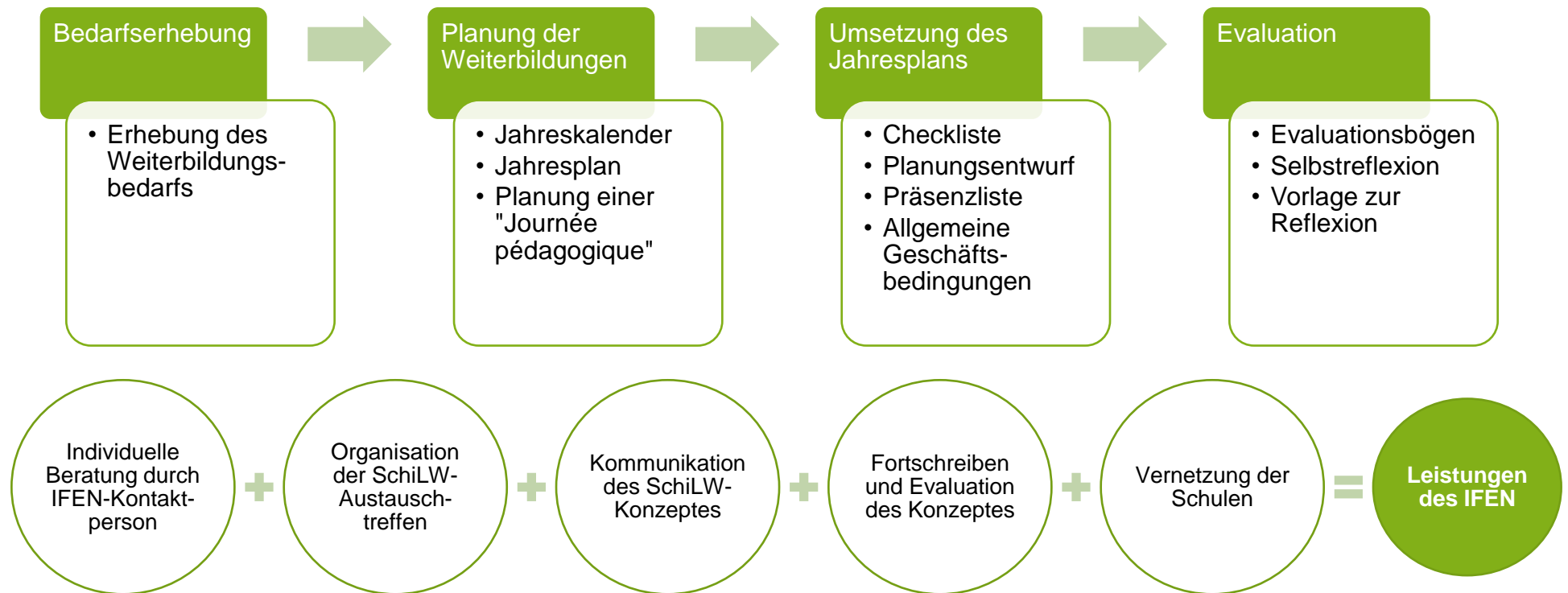
- > 5. Weiterbildungstag
 - Journée pédagogique
 - Checkliste.

Die Toolbox ist auf der Homepage des IFEN hinterlegt und für alle zugänglich:

www.ifen.lu/le-concept-schilw



Tools zur Umsetzung von SchiLW an den Schulen



IFEN - Institut de formation de l'Éducation nationale
eduPôle – Walferdange
Route de Diekirch
L-7220 Walferdange

Postadresse:
BP 98
L-7201 Bereldange

Kontakt:
Madame Michèle Uhres
tél.: +352 247 85967
e-mail: michele.uhres@ifen.lu

© IFEN Oktober 2016

