# Konzept für die LehrerInnenfort- und –weiterbildung an der PLUS – School of Education

Kontakt:

Univ.-Prof. Dr. Jörg Zumbach

Co-Direktor und Leiter der Fort- und Weiterbildung

der PLUS – School of Education

Erzabt-Klotz-Straße 1

5020 Salzburg

joerg.zumbach@sbg.ac.at

 Stand: August 2013

# 1. Einleitung

Mit der Einrichtung und Eröffnung der PLUS – School of Education (PLUS SoE) am 06. Juni 2013 wurde auch eigens der Aufgabenbereich der LehrerInnenfort- und -weiterbildung an der Paris Lodron Universität Universität Salzburg (PLUS) aufgenommen. Den Ausführungen in den Vorschlägen zur Reformierung der Lehramtsausbildung in Österreich folgend (LehrerInnenbildung NEU), kann, soll und muss dieser Bereich auch von den Universitäten und den dort verankerten Schools of Education serviciert werden.

# 2. Fort- und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer in Österreich

Die Fort- und Weiterbildung für LehrerInnen ist international wie auch national in Österreich ein Kernelement von Personalentwicklungsmaßnahmen im schulpädagogischen Bereich und erstreckt sich in der Regel über verschiedenste Formen, Inhalte und Angebote. Grob kann hier zwischen Angeboten der Weiterbildung und Angeboten der Fortbildung differenziert werden. Terhart (2000) bietet dabei die folgende Unterscheidung an:

Zu Weiterbildungszwecken zählen primär Programme, welche der Qualifikationserweiterung, d.h. einer Erweiterung vorhandener Kompetenzniveaus dienen, wodurch neue Funktionen oder Ämter ausgeübt werden können. Weiterbildungen sind daher primär Angebote, welche längerfristig angelegt sind und etwa Lehrenden berufsqualifizierende Zertifikate anbieten (z.B. Lehrgang für Betreuungslehrertätigkeit, Schulmanagement).

Mit der Fortbildung werden in erster Linie Angebote adressiert, welche zu einer Qualifikationserhaltung führen, d.h. das bisherige Kompetenzniveau der LehrerInnenerstausbildung aufrechterhalten bzw. aktualisieren. Zu den Fortbildungsangeboten zählen u.a. Workshops, Seminare, Vortragsreihen und ähnliche Veranstaltungen, welche überwiegend punktuell und nach Bedarf von interessierten LehrerInnen belegt werden können.

Die aktuelle Forschung zur LehrerInnenfort- und –weiterbildung zeigt durchgehend positive Effekte auf unterschiedlichen Ebenen. Durch LehrerInnenfortbildungen können kognitive Lerneffekte erzielt werden, die nachhaltig im positiven Sinn das Unterrichtshandeln verändern und damit die Unterrichtsqualität steigern können, so etwa Lipowsky (2010). Diese Effekte beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche, die für den Lehrerberuf relevant sein können. Positive Effekte können hier aus fachlicher, fachdidaktischer sowie pädagogischer Fortbildung resultieren (vgl. auch Timperley, Wilson, Barrar & Fung, 2007). Nicht nur auf kognitiver Ebene, sondern auch auf der Ebene von Einstellungen und des Handelns können nachhaltige Veränderungen durch Fortbildung erzielt werden. Hierzu gehören etwa Einstellungen zu alternativen Unterrichtsmethoden, Haltungen gegenüber SchülerInnen, u.a. (vgl. z. B. Gärtner, 2007; Lipowsky, 2010). Für solch nachhaltige Veränderungen wie etwa die des Unterrichtsgeschehens, sind wie bisherige Befunde zeigen, nicht nur punktuelle Maßnahmen ausreichend, sondern eine systematische Fort- und auch Weiterbildung mit integrierten Praxisphasen notwendig (vgl. Hildebrandt, 2008; Lipowsky, 2004).

Einschlägige Studien aus dem Bereich der Wirksamkeitsforschung weisen entsprechenden Angeboten einen positiven Einfluss auf das Handeln von LehrerInnen im Unterricht nach (einen Überblick gibt etwa Lipowsky, 2010). Diese Veränderungen wirken wiederum positiv auf die Leistungen von SchülerInnen (vgl. Lipowsky, 2010; Timperley, 2008). Auch positive Effekte für die Lehrperson selbst sind zu nennen. Hierzu gehören etwa die Erweiterung des Handlungsspektrums, Steigerung der Berufsmotivation und gesundheitsfördernde Maßnahmen (z.B. Burnoutprävention; vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2005).

Nicht nur die in der Forschung belegten positiven Effekte von LehrerInnenfortbildung bestätigen ihre Notwendigkeit, auch die Gesetzgebung unterstützt diese Maßnahmen.

## 2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen der LehrerInnenfort- und -weiterbildung sind im Dienstgesetz geregelt. Das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984 sieht hier etwa die Fortbildung als Teil der Arbeitszeit vor (vgl. § 22 (1); § 43) und stellt diese auch als allgemeine Dienstflicht in den Vordergrund (§ 29 (3) „Der Landeslehrer hat um seine berufliche Fortbildung bestrebt zu sein“) (RIS; vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, 2013). Zudem kann für Fortbildungen ein Sonderurlaub gewährt werden (§ 57. (1)). Mit den Änderungen im Rahmen der Initiative PädagogInnenbildungNEU wird die LehrerInnenfort- und -weiterbildung auch an den Hochschulen verankert (vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur & Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 2010) – eine Klärung der organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen bleibt hier allerdings weitgehend offen.

## 2.2 Organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen

Die zentralen Stellen für die LehrerInnenfort- und -weiterbildung sind nach aktueller österreichischer Gesetzeslage die Pädagogischen Hochschulen (PH/PHs) bzw. zuständigen Landesschulräte. Entsprechende finanzielle Zuweisungen erfolgen vom BMUKK direkt an diese Stellen. Sowohl Angebot, Organisation und finanzielle Abwicklung als auch für LehrerInnen im Zuge von Fort- und Weiterbildungen erforderliche dienstrechtliche Anerkennungen, Dienstfreistellungen, Versicherungs- und Reisekostendeckungen werden von den genannten Stellen koordiniert. Dies ist gegenwärtig auch die Situation im Bundeland Salzburg.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfügt die PLUS, und damit auch die PLUS SoE, für die LehrerInnenfort- und –weiterbildung über keine finanziellen sowie rechtlich verbindlichen Möglichkeiten und Ressourcen. Allerdings findet – auch im Sinne des Kooperationsvertrags zwischen PLUS und PH Salzburg – eine enge Zusammenarbeit in diesem Bereich statt. Dies betrifft in erster Linie die Frage der inhaltlichen Gestaltung von Fort-und Weiterbildungsangeboten. Die PLUS bietet hier in allen relevanten Bereichen des Lehrberufs forschungsnahe Kompetenzen, insbesondere in den fachdidaktischen Disziplinen, Fachinhalten, Bildungswissenschaften und auch den Bereichen zur Schulpraxis. Entsprechend partizipieren Angehörige der PLUS auch über das Bundesland Salzburg hinaus an Fort- und Weiterbildungsangeboten (etwa in Kooperation mit anderen PHs oder ebenfalls die, durch die PHs abgewickelten schulinternen Fortbildungen, sog. „SchiLFs“).

Die Rahmenbedingungen an der PLUS ermöglichen sowohl hinsichtlich Räumen, Ausstattung als auch durch die Besetzung einer eigenen Geschäftsstelle für Fort- und Weiterbildung (PLUS SoE FuWB) im Jahr 2012 über die fachlichen Inhalte hinaus, die autonome Organisation und Abwicklung von entsprechenden Angeboten für LehrerInnen.

# 3. Institutionen zur LehrerInnenfort- und –weiterbildung in Österreich

## 3.1 Pädagogische Hochschulen

Die nach gegenwärtiger Gesetzes- und Finanzierungslage in Österreich operativ koordinierenden Einrichtungen zur LehrerInnenfort- und -weiterbildung sind die PHs. Hierzu gehören sowohl staatliche als auch kirchlich getragene PHs. Die PHs koordinieren in der Regel mit dem jeweils zuständigen Landesschulrat das jeweilige Programm zur LehrerInnenfort- und -weiterbildung. Die im Bundesland Salzburg zuständige Organisation ist die PH Salzburg.

Nationale und internationale ExpertInnen, welche nicht zum Stammpersonal der PHs gehören, decken zum größten Teil die jeweiligen Inhalte von Fort- und Weiterbildungen ab. Sehr häufig auch VertreterInnen von Universitäten.

## 3.2. Universitäten

Auch wenn die LehrerInnenausbildung für die Sekundarstufen I und II in Österreich an Universitäten stattfindet, sind diese bislang nicht für die direkte operative Abwicklung von Fort- und Weiterbildungen zuständig.

Über die der PHs österreichweit angebotenen Fort- und Weiterbildungen stellen allerdings insbesondere Universitätsangehörige sehr häufig deren Expertise (fachlich wie fachdidaktisch) zur Verfügung. Darüber hinaus in vereinzelten Universitätslehrgängen, welche hauptsächlich oder als eine Teilzielgruppe LehrerInnen adressieren.

## 3.3 Andere

Neben PHs und Universitäten gibt es in Österreich eine Vielzahl an Bildungseinrichtungen, welche eher unsystematisch den Fort- und Weiterbildungsbedarf von LehrerInnen ergänzend decken. Hierzu gehören etwa kirchliche Bildungsträger bzw. die Bildungseinrichtungen der Arbeiterkammer (Bfi) oder Wirtschaftskammer (Wifie) sowie andere private Anbieter. Auch mit diesen Anbietern kooperieren Angehörige der PLUS gelegentlich. Diese Kooperationen bewegen sich ausschließlich auf individueller Ebene.

# 4. Fort- und Weiterbildung an der School of Education der Paris Lodron Universität Salzburg

## 4.1 Konzept und Struktur der School of Education

## Eine zukunftsorientierte LehrerInnenbildung berücksichtigt die steigenden Anforderungen an Lehrpersonen in einer pluralen Gesellschaft. Sie stellt deshalb die Prozesse der Entwicklung und Professionalisierung angehender LehrerInnen in den Mittelpunkt, welche die gesamte berufliche Lebensspanne charakterisieren. Ihr Ziel besteht in der Verbesserung des Bildungssystems durch eine kompetenzorientierte LehrerInnenbildung. Eine qualitativ hochwertige LehrerInnenbildung dient nicht nur den Lernenden und damit auch der Gesellschaft, sondern auch den Lehrenden und damit auch den Schulen und der Universität: „Eine Universität, die auf Qualität bedacht ist, muss sich um eine ausgezeichnete Lehrerbildung bemühen. Sie sichert ihren Nachwuchs.“ (Prenzel, Reiss & Seidel, 2011).

In den nächsten Jahren strebt die PLUS an, die Qualität ihrer LehrerInnenbildung weiter zu entwickeln, indem sie ihre Stärken als akademische, forschungsorientierte Bildungsstätte nutzt, um Themen und Forschungsanliegen im Kontext von Schule und Unterricht zu vertiefen und mit neuen Möglichkeiten einer auf die Praxis bezogenen Ausbildung vereint. Forschung, Lehre und Praxis sind anhand neuer Strukturen sowie geeigneter Verfahren und Inhalte so miteinander zu verbinden, dass sie gemeinsam zu einer fundierten und hochstehenden Ausbildung angehender Lehrpersonen und zur Fort- und Weiterbildung von amtierenden (im Dienststand befindlichen) Lehrpersonen beitragen.

Aus dem Bericht der Vorbereitungsgruppe PädagogInnenbildung NEU können dazu die folgenden Eckpunkte für die künftige LehrerInnenbildung an der PLUS abgeleitet werden:

* Die Ausbildung der Lehrpersonen erfolgt im Rahmen eines Bachelor- und anschließenden Masterstudiums und ist durch eine sinnvoll aufeinander abgestimmte Kombination von (fach-)wissenschaftlichen, (fach-)didaktischen, pädagogischen und schulpraktischen Anteilen gekennzeichnet.
* Die Universität konzentriert und bündelt die Ressourcen und Kompetenzen für die LehrerInnenbildung in einer entsprechenden Organisationsform.
* Der Bildungsauftrag der Universität schließt auch die Elementar- und Primarstufenpädagogik ein und berücksichtigt Spezialisierungen in den Ausbildungen.
* Die Universität institutionalisiert und professionalisiert die Praxisanteile (z.B. durch die Ausbildung von MentorInnen an der Schule).
* Die Universität verstärkt ihre Kompetenzen und die Forschung im Bereich der Fachdidaktik und der Lehr-Lernforschung (z.B. durch Doktoratsprogramme).
* Die Universität bietet ein Masterstudium für im Dienststand befindliche Lehrpersonen an.

Darauf aufbauend bilden die folgenden Prämissen die Grundlage für das Konzept der PLUS SoE:

* Die PLUS erachtet die LehrerInnenbildung als einen wichtigen Aufgabenbereich und verankert sie in einer neuen institutionellen Struktur.
* Die PLUS erweitert ihren Bildungsauftrag bei Bedarf sowohl auf die Elementar- und Primarstufenpädagogik (wenn dies im Rahmen der künftigen gesetzlichen Grundlagen konkreter vorgesehen ist), als auch auf die Fort- und Weiterbildung von Lehrpersonen (in Kooperation mit PH Salzburg und der Universität Mozarteum).
* Die PLUS vollzieht eine Schwerpunktbildung im Bereich der forschungsgeleiteten Fachdidaktiken (d.h. Forschung und gezielte Nachwuchs-Qualifizierung) sowie der Schul- und Lehr-Lernforschung.
* Die PLUS arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Qualität ihrer LehrerInnenbildung.
* Kooperationen mit der PH Salzburg erfolgen gemäß des im Juli 2011 unterzeichneten Kooperationsvertrags zwischen PLUS und PH Salzburg.
* Die PLUS schließt mit der Universität Mozarteum einen Kooperationsvertrag ab.

Die Struktur der PLUS SoE integriert bestehende und neue Elemente (siehe Abb. 1). Sie gestaltet sich wie folgt:



Abbildung 1. Struktur der PLUS SoE

Die PLUS SoE setzt sich überwiegend aus wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in vier disziplinären Schwerpunkten (Fachwissenschaft, Fachdidaktik, Pädagogik/Bildungswissenschaft, Schulpraxis) zusammen, welche in der LehrerInnenbildung tätig sind und der neuen Organisationseinheit in vollem Umfang oder durch Doppelzuordnung (Fachbereich / School of Education) angehören. Damit kann einerseits eine bessere Vernetzung der Teilbereiche der LehrerInnenbildung erreicht werden, gleichzeitig bleibt aber die Einbindung der MitarbeiterInnen in die jeweiligen Fachbereiche und in die dortige Scientific Community erhalten. Die Einbindung in beide Organisationseinheiten hat jedenfalls den Vorteil, dass eine forschungsgeleitete und an den neuesten fachwissenschaftlichen Erkenntnissen orientierte Fachdidaktik möglich ist. Diese kann sich gleichzeitig aber auch über die Vernetzung mit FachdidaktikerInnen anderer Unterrichtsfächer und MitarbeiterInnen aus dem Bereich der Bildungswissenschaft und Schulpraxis an den neuesten Entwicklungen dieser Bereiche orientieren und diese entsprechend integrieren. Die Vernetzung aller vier Säulen der LehrerInnenbildung wird dadurch optimiert.

Innerhalb der PLUS SoE wird eine Struktur entwickelt, welche auf die Zusammenarbeit verschiedener Fachbereiche aufbaut und in Abteilungen organisiert ist, die eng miteinander kooperieren. Da kleine Einheiten sinnvoll sind, wird zwischen der Aus- und der Fort- und Weiterbildung unterschieden, die jeweils aus zwei Bereichen besteht:

* Fachwissenschaft und Fachdidaktik: Naturwissenschaft, Sprach-, Kultur- und Literaturwissenschaft, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften
* Bildungswissenschaft und Schulpraxis

Je nach Entwicklung können weitere Disziplinen aufgenommen und Schwerpunktsetzungen innerhalb der PLUS SoE vorgenommen werden. Die Kooperations- und Interaktionsprozesse zwischen den Trägern der PLUS SoE sind in der nachfolgenden Abbildung 2 exemplarisch dargestellt:



Abbildung 2. Semantisches Netzwerk

Die Leitung der PLUS SoE wird von einem Direktorium (ein/e Direktor/in), maximal zwei Stellvertreter/innen) wahrgenommen, das wissenschaftliche und organisatorische Aufgaben übernimmt. Zu den wissenschaftlichen Aufgaben gehören die Profilierung der PLUS SoE im Bereich der LehrerInnenbildung, der Lehr-Lernforschung und der Zusammenarbeit mit der Praxis, insbesondere die Betreuung und Akquirierung von Forschungsprojekten und außeruniversitären Kooperationen. Unter die organisatorischen Aufgaben fallen die Koordination des Lehrangebots und des Ablaufs des Studiums (inkl. Praxisanteilen) sowie die Fort- und Weiterbildung. Für die Erfüllung organisatorischer Aufgaben wird das Direktorium von einer administrativen Leitungsstelle (Geschäftsstelle) unterstützt. Das Direktorium besitzt ein Mitspracherecht im gesamten Prozess von Stellenbesetzungen (Ausschreibung, Kommissionsarbeit, Entwicklungsplan), die für die LehrerInnenbildung relevant sind. Weiters fördert es die Aufwertung der LehrerInnenbildung in allen Bereichen. Das Direktorium ist für die Erstellung, Verhandlung und Umsetzung von Zielvereinbarungen mit dem Rektorat verantwortlich und sorgt für die Ressourcenplanung und –verteilung innerhalb der PLUS SoE.

Dem Direktorium wird ein Schoolboard beratend zur Seite gestellt. Dabei handelt es sich um ein gewähltes, zeitlich befristetes Gremium, welches das Direktorium hinsichtlich der Entwicklungslinien der School of Education berät und Fragen der Qualitätsentwicklung behandelt. Im Schoolboard sollen neben VertreterInnen der Universität auch Personen aus dem Landesschulrat, dem Schulwesen und der Wirtschaft sowie in den Aufgabenbereichen der SoE anerkannte externe Personen vertreten sein. Das Promotionskolleg, ein strukturiertes Promotionsprogramm, wird als zentrale Einrichtung der PLUS SoE geführt, um vor allem im Bereich der Fachdidaktiken eine entsprechende wissenschaftliche Profilierung zu ermöglichen und den wissenschaftlichen Nachwuchs in diesem Bereich zu fördern. Es ist in ein Zentrum für Lehr-Lernforschung eingebettet, das sich anhand von Projekten in Forschung und Entwicklung insbesondere dem Lernen von SchülerInnen und Lehrpersonen widmet. Ziel ist die Förderung von qualitativ hochwertigen Qualifikationsarbeiten über die Vergabe zeitlich befristeter und thematisch fokussierter Promotionsstipendien.

Zentral ist auch der Aufbau eines Netzwerks von Kooperationsschulen zur besseren Anbindung an den Schulalltag und für eine gegenseitige Befruchtung von Wissenschaft und Praxis in der LehrerInnenbildung. Künftige LehrerInnen sollten bereits während des Studiums mehr Möglichkeiten haben, Einblicke in ihr Berufsfeld zu gewinnen und professionelle Kompetenzen zu entwickeln. Zusätzlich werden wissenschaftliche Studien und Projekte vorzugsweise mit Kooperationsschulen durchgeführt.

## 4.2 Fort- und Weiterbildung an der School of Education

Mit der Einrichtung der Fort- und Weiterbildung an der SoE wurden und werden verschiedene Maßnahmen initiiert, welche nach und nach dazu beitragen werden, dass die PLUS SoE ein zentraler Anbieter von Bildungsmaßnahmen für LehrerInnen im Bundesland Salzburg, österreichweit und im benachbarten Deutschland wird.

## 4.3 Ausgangssituation

An der PLUS SoE besteht eine rege Beteiligung der Institution und deren Mitgliedern in der LehrerInnenfort- und –weiterbildung. Allerdings war eine zentrale Koordinierungs- und Planungsstelle bis zur Gründung der PLUS SoE noch nicht gegeben. Im Zuge der Einrichtung der PLUS SoE wurde eine eigene Geschäftsstelle für Fort- und Weiterbildung (PLUS SoE FuWB) geschaffen und personell besetzt. Diese ist innerhalb der Organisation der PLUS SoE dem entsprechenden Direktionsmitglied unterstellt.

## 4.4 Zielsetzungen

Die Fort- und Weiterbildung an der PLUS SoE verfolgt verschiedene Zielsetzungen. Das übergeordnete Ziel – auch den Empfehlungen zur PädagogInnenbildungNEU folgend (s.o.) – ist die systematische Verankerung der LehrerInnenfort- und -weiterbildung an der Universität. Basierend auf aktuellen wissenschaftlichen Befunden und Erkenntnissen. Grundlegend für solche Maßnahmen ist dabei die Kompetenzorientierung, die sowohl den Erwerb, als auch die Umsetzung der entsprechend inhaltlich vermittelten Bereiche umfasst und sich dabei an den Praktiken einer professionellen Personalentwicklung orientiert (vgl. Becker, 2011).

## 4.5 Maßnahmen

Um das unter Punkt 4.4 genannte übergeordnete Ziel einer systematischen Verankerung der LehrerInnenfort- und –weiterbildung auch an der PLUS SoE zu erreichen, sind verschiedene Maßnahmen notwendig und intendiert. Diese können wie folgt operationalisiert werden bzw. befinden sich bereits in Umsetzung.

### 4.5.1Bedarfs- und Angebotsanalyse

Professionelle Personalentwicklungsmaßnahmen sollen und dürfen sich nicht an dem vorhandenen Bedarf vorbeibewegen, sondern müssen dem aktuellen sowie antizipierten Bedarf begegnen. Aus diesem Grund ist es unerlässlich diesen Bedarf konkret zu analysieren. Problematisch ist jedoch, dass gerade in den Bereichen des gesamten „Systems Schule“ bis hin zur Sekundarstufe II aber auch anderen pädagogischen Institutionen auf keine (systematischen) Analysen zurückgegriffen werden kann. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, entsprechende Erhebungen durchzuführen und daraus konkrete Handlungsmaßnahmen abzuleiten.

Hier sind zwei zeitliche und mehrere inhaltliche Ebenen voneinander zu unterscheiden. Auf der zeitlichen Ebene sind dies der akute Bedarf und der zukünftige Bedarf. Der akute Bedarf umfasst Maßnahmen, welche direkt in die Handlungspraxis umgesetzt werden können (z.B. aktuelle Lehrplanänderungen, persönlicher Handlungsbedarf, kompetenzorientierter Unterricht, u.a.). Der zukünftige Bedarf umfasst zeitlich längere, antizipierte Maßnahmen, die sowohl dem individuellen Bereich (z.B. Persönlichkeits- und Laufbahnentwicklung), als auch dem Bereich der Organisationsentwicklung zuzuordnen sind. Die inhaltlichen Bereiche lassen sich in fachliche, fachdidaktische, allgemeinpädagogische, mediendidaktische, methodische, soziale und personelle sowie sonstige Inhalte aufgliedern.

Eine Bedarfsanalyse soll die eben skizzierten Bereiche analysieren, um daraus entsprechende Handlungsableitungen vornehmen zu können. Konkret sind hier folgende Zielgruppen und Methoden exemplarisch geplant bzw. schon in Umsetzung:

* Bedarfserhebung mittels Fragebögen: Anhand von (Online-)Befragungen sollen PädagogInnen die Möglichkeit haben, ihren Bedarf an Fort- und Weiterbildungen anzugeben. In Zusammenarbeit mit dem zuständigen Landeschulrat soll hierfür eine entsprechende Online-Plattform eingerichtet und somit einer großen Zielgruppe zugänglich gemacht werden.
* Bedarfserhebung mittels Interviews: Durch eine gezielte Zusammenarbeit mit den Netzwerkschulen der PLUS SoE aber auch anderen Stakeholdern (z.B. LandesschulinspektorInnen, DirektorInnen, Elternbeiräte) soll aktueller wie auch zukünftiger Handlungsbedarf erfasst werden.

Ein zweiter Bereich umfasst eine Angebotsanalyse. Bislang bieten verschiedenste Angehörige der PLUS ihre Kompetenzen in Fort- und Weiterbildungen an, ohne dass dies in irgendeiner Form systematisiert ist. Ziel der PLUS SoE FuWB ist es hierzu eine Katalogisierung und Systematisierung dieser Ressourcen vorzunehmen. Auch dies soll durch systematische, aktualisierte Online-Befragungen vorgenommen werden bzw. wird schon durchgeführt. Ziel ist es zum einen, ein entsprechendes Angebot vorhalten zu können, zum anderen, eine Passung zwischen erfasstem Bedarf und vorhandenem Angebot vornehmen zu können.

### 4.5.2 Kursangebote

Ausgehend von Bedarfs- und Angebotsanalyse werden von der PLUS SoE FuWB entsprechende Kursangebote vermittelt werden können. Die organisatorische wie finanzielle Abwicklung muss hier zum Zeitpunkt der Schriftverfassung über die PHs erfolgen.

### 4.5.3 Universitätslehrgänge

Für die systematische Weiterbildung ist die PLUS SoE FuWB bei der Errichtung und Durchführung von Universitätslehrgängen (ULG) maßgeblich beteiligt. Aktuell sind dies etwa der universitätsinterne hochschuldidaktische Lehrgang HSD+ (auch zur Förderung externer Lehrbeauftragter der PLUS SoE), der ULG Elementarpädagogik bzw. ein zukünftiger ULG Mentoring. Eine Erweiterung dieses Angebots – auch in Abhängigkeit vom Bedarf – ist in Abstimmung mit dem UG 2002 und der Satzung der PLUS anvisiert.

### 4.5.4 Tagungen, Kongresse, Summer Schools

Im Zuge der Vermittlung des aktuellen Stands der Wissenschaft in den weiter oben genannten Bereichen, soll LehrerInnen der Besuch wissenschaftlicher Tagungen und Kongresse ermöglicht und entsprechendes Engagement als Fortbildung dienstrechtlich anerkannt werden.

Darüber hinaus ist die Etablierung einer Salzburg Summer School vorgesehen, welche bereits 2013 erstmalig umgesetzt wird. Durch ein breites Kursangebot kann hierdurch einem akuten und zukünftigen Fortbildungsbedarf begegnet werden. Im Rahmen sozialer Programmpunkte kann zudem die Vernetzung aller Beteiligten realisiert werden. Auch diese Maßnahme findet in Zusammenarbeit mit der PH Salzburg statt.

### 4.5.5 PLUS SoE interne Angebote

Die PLUS SoE bietet verschiedene Angebote und Einrichtungen, welche bereits derzeit interessierten LehrerInnen zugänglich sind, wie z.B. das Schulbiologiezentrum, die „Grüne Schule“ oder das Übungslabor. Darüber hinaus sollen in Zukunft auch Angebote offen sein, wie z.B. das Forschungskolloquium, welches aktuelle Forschung im breiten Feld der PädagogInnenbildung präsentiert.

### 4.5.6 Sonstiges

Weitere sonstige Entwicklungen sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur punktuell abzuschätzen und von finanziellen, gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen abhängig. Ein Beispiel könnte in Anlehnung an die erfolgreiche Implementierung der Angebote der Universität 55-PLUS eine „Akademie Teacher PLUS“ sein, bei der ausgewählte Lehrveranstaltungen auch für berufstätige LehrerInnen als außerordentliche Hörende der PLUS angeboten werden.

### 4.5.7 Beirat und Qualitätssicherung

Die Fort- und Weiterbildung an der PLUS SoE soll durch einen Beirat unterstützt und beraten werden. Anvisiert ist eine Gruppe zusammengesetzt aus externen PädagogInnen, externen Funktionsträgern (z.B. LandesschulinspektorInnen, DirektorInnen), den zugehörigen Personen der PLUS SoE FuWB, weiteren Mitgliedern der PLUS SoE, nach Bedarf einzelnen FachvertreterInnen sowie einer Vertretung der PH Salzburg. Der Beirat hat beratende Funktion und soll sich mindestens einmal pro Semester treffen.

Die Qualität von Fort- und Weiterbildungsangeboten, an denen die PLUS SoE FuWB beteiligt ist, soll zudem durch eine kontinuierliche und systematische, formative und summative, Evaluation gesichert werden.

# 5. Schlussbemerkungen

Mit der Einrichtung der PLUS SoE FuWB ist ein neues Betätigungsfeld im Rahmen der PLUS SoE geschaffen worden, welches einen wichtigen bildungspolitischen und nicht zuletzt auch bildungsökomischen Beitrag leisten kann und soll. Der Aufbau dieses Bereichs kann letztlich nur unter Berücksichtigung aktueller gesetzlicher, organisatorischer und finanzieller Rahmenbedingungen erfolgen. Die PLUS SoE ist aktiv engagiert, die Bildungslandschaft Österreichs durch notwendige sowie qualitativ hochwertige Maßnahmen auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und unter Berücksichtigung des aktuellen sowie zukünftigen Bedarfs nachhaltig mitzugestalten.

# Literatur

Becker, M. (2011). *Systematische Personalentwicklung: Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus.* Stuttgart: Schäffer-Pöschel.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2005). *Lehrergesundheit*. Bremerhaven: Wissenschaftsverlag NW.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2013*). Bundesgesetz vom 27. Juni 1984 über das Dienstrecht der Landeslehrer (Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz – LDG 1984)*. Online im Internet unter: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/10008549/LDG%201984%2c%20Fassung%20vom%2022.08.2013.pdf (Stand: 22.08.2013)

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur & Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010). *LehrerInnenbildung Neu. Die Zukunft der pädagogischen Berufe. Die Empfehlungen der ExpertInnengruppe*. Online im Internet unter: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19218/labneu\_endbericht.pdf (Stand: 22.08.2013)

Gärtner, H. (2007). *Unterrichtsmonitoring: Evaluation eines videobasierten Qualitätszirkels zur Unterrichtsentwicklung*. Münster: Waxmann.

Hildebrandt, E. (2008). *Lehrerfortbildung im Beruf. Eine Studie zur Personalentwicklung durch Schulleitung*. Weinheim: Juventa.

Lipowsky,F. (2004). Was macht Fortbildungen für Lehrkräfte erfolgreich? *Die Deutsche Schule, 96*, 462-479.

Lipowsky, F. (2010). Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildung. In F.H. Müller, A. Eichenberger, M. Lüders & J. Mayr (Hrsg*.), Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung* (S. 51-70). Münster: Waxmann.

Prenzel, M., Reiss, K. & Seidel, T. (2011). Lehrerbildung an der TUM School of Education. *Erziehungswissenschaft, 22*, 47-56.

Terhart, E. (Hrsg.) (2000). *Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. Abschlussbericht von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission*. Weinheim: Beltz.

Timperley, H. (2008). *Teacher Professional learning and development*. Brussels, Belgium: International Academy of Education/International Bureau of Education.

Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H. & Fung, I. (2007). *Teacher professional learning and development: Best evidence synthesis iteration (BES).* Wellington: Ministry of Education.