



Europäische Schulen

Büro des Generalsekretärs

Generalsekretariat

AZ: 2005-D-371-de-6

Orig.: EN

Struktur für die Fortbildung des Personals des Kindergartens und Primarbereichs der Europäischen Schulen

Oberster Rat der Europäischen Schulen genehmigt

Sitzung am 31. Januar und 1. Februar 2006 – BGSES

Das vorliegende Dokument annulliert und ersetzt die vormalige Unterlage AZ: 5212-D-1998.

Inkraftsetzung: Januar 2007

1.0 Einleitung

Das Fortbildungsangebot für die Direktoren/innen, das Lehrpersonal und die Assistenten/innen hat zum Ziel, den Schülern eine hochwertige Erziehung sowie einen hochwertigen Unterricht zu garantieren. Dieses Hauptanliegen genießt im System der Europäischen Schulen einen besonders hohen Stellenwert.

1998 wurde das Dokument „Weiterführung des Fortbildungsplans für das Lehrpersonal und die Assistenten/innen des Kindergartens und des Primarbereichs der Europäischen Schulen“ (5212-D-1998) genehmigt, worin nach einer fünfjährigen Dienstzeit eine Beurteilung vorgesehen wird. Trotz der stetigen Bemühungen in den vergangenen Jahren, effektive Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, konnte aus den Aussprachen der verschiedenen Ausschüsse geschlussfolgert werden, dass die Struktur der Fortbildungen in manchen Bereichen zu wünschen übrig lässt.

2.0 Überlegungen zur heutigen Struktur der Fortbildungen

Dieses Dokument ist eine Überarbeitung des Dokuments 5212-D-1998 und greift auf die Beschlüsse zurück, die in den Dokumenten „Umsetzung der neuen Lehrpläne 2003-2004 – 2004-2005 Struktur für die Fortbildung“ 2003-D-39, „Qualitätssicherheit und -förderung an den Europäischen Schulen“ 2000-D-264 sowie „Statut des Lehrpersonals der Europäischen Schulen“ 312-D-2004 enthalten sind. Diese Dokumente beziehen sich auf die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Erziehung sowie im System der Europäischen Schulen.

Dokument 2003-D-39 besagt: „Die neuen Lehrpläne beruhen auf aktuellen Gesichtspunkten zum Lerninhalt und zu den Unterrichtsmethoden in den verschiedenen Fächern. Diese Lehrpläne setzen unterschiedliche Unterrichtspraktiken voraus. Daher ist eine andere Einstellung sowie ein anderer pädagogischer und didaktischer Ansatz der Lehrkräfte erforderlich ... Neue Lehrpläne bewirken neue Fähigkeitsvoraussetzungen in den Zeugnisheften. Auch die Beurteilung unter Zugrundelegung der Fähigkeitsvoraussetzungen steht für eine neue Entwicklung im Erziehungsbereich, mit denen sich die Lehrkräfte vertraut zu machen haben. All dies setzt ein großes Maß an Einsatzbereitschaft seitens aller Organe der ES voraus.“

Die Nachteile der heutigen Struktur für die Fortbildung sind mannigfaltig:

- Die Struktur eignet sich für Muttersprache und Zweitsprache, aber nicht für andere Fächer.
- Nur wenige Lehrpersonen können das Angebot nutzen, da lediglich Pilotlehrer daran teilnehmen können. Die Weiterführung an den Schulen ist nicht zufriedenstellend.
- Die Reisen bewirken einen erheblichen Zeit- und Geldverlust.
- Wertvolle Unterrichtszeiten gehen verloren wegen der Veranstaltung von Fortbildungsseminaren während der eigentlichen Schulzeit.
- Es werden erhebliche Mittel für die Vertretung der betreffenden Lehrkräfte ausgegeben.
- Im Allgemeinen wohnt eine Lehrkraft während ihrer neunjährigen Abordnung nur drei Fortbildungen von jeweils zwei Tagen bei. Das ist für den Erhalt des beruflichen Standards unzureichend.
- Die Fortbildungen werden zentral und lehrplangestützt organisiert. Ihr Bezug zur lokalen Schulsituation weist häufig Mängel auf.
- Die aktuelle Fortbildungsstruktur entspricht nicht den Fortbildungsansprüchen des Führungspersonals und der Assistenten/innen.

Die Fortbildungen sind ein wichtiges Instrument sowohl für die Verbesserung der Schule als auch die persönliche Entwicklung. Um den beruflichen Standard zu gewährleisten und den Standard des Unterrichts- und Lerngeschehens zu erhöhen, müssen regelmäßig Fortbildungen veranstaltet werden. Die Fortbildungen sind „individuell auszurichten“ und müssen die örtlichen pädagogischen Bedürfnisse berücksichtigen. Da hierbei die Rolle der Schulleitung ausschlaggebend ist, muss sie in den Fortbildungsplan einbezogen werden.

3.0 Theorie; aktuelle Ansicht der Fortbildungen

Durch die Aktualisierung des Dokumentes soll die Fortbildung an den Europäischen Schulen an die Schlussfolgerungen der jüngsten Untersuchungen und die Bedürfnisse der Schulen anknüpfen.

Das Fortbildungsprogramm muss inklusiv, innovativ und dauerhaft gestaltet sein und zur Qualitätsentwicklung im System der Europäischen Schulen in Bereichen wie die harmonisierte Planung und die Beurteilung der Schüler beitragen. Das System der ES hat seine Verantwortung bei

der Bereitstellung und Erleichterung von Fortbildungskursen zu übernehmen. Die Einzelpersonen sind ihrerseits dafür verantwortlich, ihren beruflichen Standard aufrechtzuerhalten, indem sie das Konzept des „lebenslangen Lernens“ umsetzen.

Wenn sich das Lehrpersonal an die rapiden Änderungen in seinem Bereich der Unterrichtspraxis anpassen soll und wenn es einen positiven Beitrag zur Steigerung der Normen und der Effizienz leisten soll, sind der Lernprozess sowie die Entwicklung von größter Bedeutung. Die Fortbildungsstruktur unterstützt das Konzept des lebenslangen Lernens. Der Lernprozess weist einerseits eine formelle Seite mit dem Unterrichtsgeschehen und Lernprozess, und andererseits eine informelle Seite mit arbeitsbedingten Wechselwirkungen zwischen Kollegen/innen oder Internet-Suchen auf. Diese neue Methode des lebenslangen Lernens steht einzelnen Personen und Gruppen entweder im Rahmen von Gruppenunterrichten oder mittels des Webs zur Verfügung.

Ziel der beruflichen Entwicklung durch Fortbildungen ist es, dass die Lehrpersonen neue Unterrichtsmethodologien erwerben. Dank neuer Klassenmanagementstrategien und des Einsatzes neuer Technologien werden die Lernergebnisse gesteigert.

Die Fortbildungen müssen auf den Unterricht und den Lernprozess in den Bereichen Kindergarten, Muttersprache, Sprache II, Mathematik, Entdeckung der Welt, Kunst, Sport, Musik, IKT, Lernhilfe und SEN als Teil eines individuellen und beruflichen Entwicklungsplans abzielen.

Das berufliche Entwicklungsprogramm hat außerdem die Fähigkeiten der Lehrkräfte zu verbessern, z.B. im Klassenmanagement, im Klassenklima, im Klassenunterricht, im interaktiven Unterricht, in der Fragestellung und in den verschiedenen Unterrichts- und Lernstilen. Ein sog. Portfolio mit dem Nachweis von Berufsentwicklungsprogrammen erhöht die Einbeziehung der Lehrkräfte, der Assistenten/innen und der Schulleitung.

Jedes Personalmitglied spielt eine bestimmte Rolle in der Schulentwicklung, die darin besteht, eine langwährende berufliche Zusammenarbeit und Netzwerkarbeit an und zwischen den Schulen und sonstigen Akteuren zu unterstützen.

Ein effektives Fortbildungsmodell ist der „Gruppenunterricht“, d. h.:

- Der Zusammenhang zwischen der Überlegung, der beruflichen Entwicklung und dem Lernvorgang.
- Eine „externe“ Stelle regt die Fächerverantwortlichen zu Überlegungen und zur Beurteilung an.
- Die angemessene Hilfestellung mittels Mentoring oder die Begleitung durch eine/n kritische/n Kollegen/in sind gegeben.
- Neues Wissen wird erworben und in die Praxis umgesetzt, was eine vorteilhafte Entwicklung und Abwechslung in ihrem Fach bewirkt.

Um die Gestaltung der heutigen Fortbildung an den Europäischen Schulen anzupassen, wird folgende Struktur vorgeschlagen:

- Zentralisierte Fortbildung in Muttersprache, Sprache II, Management.
- Lokale Fortbildung für die anderen Fächer oder Bereiche.
- Berufliche Selbstentwicklung.
- Fernunterricht.

4.0 Struktur für die Fortbildung an den Europäischen Schulen

4.1. Zentralisierte Fortbildung

Die Fortbildungen unterliegen der Verantwortung der Inspektoren/innen. Für die Fortbildungen sind eine langfristige (vier Jahre) sowie eine ausführlichere, jährliche Planung vorzunehmen, die die Daten der Fortbildungen enthält. Die Pläne sind dem Pädagogischen Ausschuss auf seiner Nommbersitzung zu unterbreiten. Die Fortbildungen müssen gleichmäßig über das ganze Jahr verteilt werden und die jeweiligen verantwortlichen Inspektoren/innen müssen die Arbeitsgruppe „Fortbildung“ über die Veranstaltungsdaten informieren, damit Wiederholungen und Datenüberlappungen vermieden werden. Das Zentralbüro hat die Einladungen zwei Monate im Voraus zu verschicken. Jede/r Teilnehmer/in erhält eine standardisierte Teilnahmebestätigung.

4.1.1. Zentralisierte Fortbildung in Muttersprache und Sprache II

Eine zentrale Fortbildung in Muttersprache oder Sprache II ist dann zu organisieren, wenn auf nationaler Ebene neue Entwicklungen oder Veränderungen aufgetreten sind oder wenn neue Richtlinien oder Lehrpläne auf Ebene des Systems eingeführt werden.

Die Teilnahme von Sekundarschullehrern/innen an bestimmten Fortbildungen für den Primarbereich und umgekehrt muss möglich sein (insofern dies für den Übergang Primar-/Sekundarbereich von Nutzen ist).

Diese Fortbildungen müssen in einem Mindestintervall von vier Jahren veranstaltet werden. Die zentralen Fortbildungen sind donnerstags und freitags zu organisieren, so dass die Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit des Lehrpersonals fallen. Für die Lehrpersonen, die an Fortbildungen teilnehmen, werden Vertretungen organisiert. In Ausnahmefällen kann die Abteilung während der Fortbildung in Muttersprache und Sprache II geschlossen werden (alle vier Jahre).

4.1.2. Zentralisierte Fortbildung für die Schulleitung

Bisher sind die Verwaltungsaufgaben der Schulleitung stets in den Vordergrund gestellt worden. Doch in den letzten Jahren haben sich die Prioritäten verlagert, wie dies aus dem Dokument „Qualitätsgewährleistung und –förderung an den ES“ ersichtlich ist, in dem unterschiedliche Zuständigkeiten für die Schulleitung definiert werden.

In Beratung mit den Inspektoren/innen ist die Schulleitung zuständig für:

- die Aufstellung eines Schulentwicklungsplans;
- die Gewährleistung der Koordination der pädagogischen Entwicklung;
- die Überwachung der Umsetzung der Pläne und die Beurteilung der erfolgreichen Umsetzung;
- die Gewährleistung, dass die Lehrkräfte über den letzten Stand der pädagogischen Entwicklungen informiert sind, sowohl hinsichtlich des Inhalts des Fachs als auch der Methodologie;
- die Ausarbeitung einer schriftlichen Schulpolitik im Zusammenhang mit der beruflichen Entwicklung;
- die Förderung eines Klimas der Selbstbeurteilung und der Einrichtung von Ressourcen zu deren Förderung.

Darüber hinaus werden im Dokument „Durchführungsbestimmungen zur Ernennung und Beurteilung der Direktoren/innen der ES“ die Fähigkeitsvoraussetzungen der Schulleitung ausgewiesen, wie:

- Führungsvermögen;
- Initiativen zur Förderung des europäischen Geistes;
- Planung, Umsetzung und Beurteilung;
- Verwaltung und Organisation;
- Kommunikation und menschliche Beziehungen.

Die Beziehung zwischen der Führungsqualität und der Effizienz der Schule wird durch Studien in vielen Teilen der Welt belegt. Auch in der Fachliteratur zur Verbesserung der Qualität der Schulleitung werden ähnliche Beziehungen zwischen dem Management, der Motivation der Lehrkräfte und der Qualität des Unterrichts- und Lernprozesses hergestellt.

Obwohl derart hochqualitative Fähigkeiten vorausgeschickt werden, bleibt bis heute ein Mangel an formellen Fortbildungsmöglichkeiten für die stellv. Direktoren/innen festzustellen. Fortbildungen sind notwendig, um die Qualität des Managements zu verbessern, damit die erforderlichen Standardvoraussetzungen erfüllt werden können. Diese Fortbildungskurse haben folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Führungsvermögen, inklusive Vision, Dienstauftrag und Schulentwicklung;
- Management-Bereiche wie Humanressourcen sowie die Führung und Verwaltung von Personal;
- Lernprozess, Unterrichtsprozess und Lehrplan;
- Berufliche Entwicklung und zwischenmenschliche Fähigkeiten;
- Verwaltung der Ressourcen;
- Kommunikation und externe Beziehungen.

Der Inspektionsausschuss beschließt nach Absprache mit dem Vertreter der stellv. Direktoren/innen über den Inhalt der Fortbildungskurse.

Diese zweitägige Fortbildung ist jährlich zu veranstalten, und zwar in Kombination mit der jährlichen Sitzung der stellv. Direktoren/innen.

4.2. Lokale Fortbildungen in den anderen Fächern oder Bereichen

Die Schulleitung einer jeden Europäischen Schule muss Fortbildungen veranstalten, die Teil des Schulentwicklungsplans sind. Der Fortbildungsplan zielt auf die Schwerpunkte ab, die der

Inspektionsausschuss unter Zugrundelegung örtlicher Erfordernisse festgelegt hat. Der örtliche Erziehungsausschuss wird bei der Aufstellung des Fortbildungsplans zu Rate gezogen, wonach der Plan dem Verwaltungsrat der Schule vorgelegt wird. Die Schulleitung trägt die Verantwortung für die lokalen Fortbildungen. Die Fortbildungszeit fällt prinzipiell nicht in den Unterrichtsstundenplan. Der jährliche Beurteilungsbericht über die Fortbildungen muss Bestandteil des Schulentwicklungsplans sein.

Alle Schulen veranstalten einen Pädagogischen Tag pro Schuljahr. Fortan sind die Fortbildungen während mindestens zwei Pädagogischen Tagen zu organisieren, was übrigens bereits erfolgreich an einigen Schulen praktiziert wird. Die zusätzlichen Pädagogischen Tage können einem der 2 Tage vor Schuljahresbeginn oder einem der 4 Tage nach Schuljahresende entnommen werden (vgl. Artikel 39 des Statuts der Lehrpersonals).

Der Gruppenunterricht kann als Werkzeug für die Fortbildung eingesetzt werden. So können die Schulen:

- das Fachwissen im Rahmen des Schulteams oder anderer Schulen nutzen, dem auch das Sekundarschulpersonal angehört;
- Austauschmöglichkeiten innerhalb der Schule oder mit anderen Schulen organisieren;
- den Austausch mittels Klassenbesuchen einleiten, bei Elternsitzungen, etc..

Das Lehrpersonal des Sekundarbereichs nimmt – wenn angemessen - an den entsprechenden Unterrichten für den Primarbereich teil und umgekehrt.

Jede Fortbildung ist Gegenstand einer Beurteilung, die verschiedene Formen annehmen kann. Die Teilnehmer erhalten eine standardisierte Teilnahmebescheinigung.

4.3. Berufliche Selbstentwicklung

Die berufliche Entwicklung der Lehrkräfte kann zusätzlich zu den Fortbildungen, die das System der Europäischen Schulen vorsieht, auf unterschiedliche Weise gefördert werden. Es ist von großer Bedeutung, dass die Schulleitungen und Inspektoren/innen eine positive Haltung annehmen, die zu Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte, die sich für die Erweiterung ihres Wissens interessieren, anspricht und diese erleichtert. Dabei ist der Stellenwert der Fortbildung für die Lehrkräfte für die Lernhilfe und die SEN-Experten hervorzuheben, wengleich alle Lehrkräfte dazu ermutigt werden sollten, an den Fortbildungen im Bereich der Lernhilfe und SEN teilzunehmen.

Als Anreiz kann diesen Lehrpersonen je nach ihrem Fachbereich oder ihren besonderen Interessen mehr Verantwortung übertragen werden, wie z. B. eine Lehrkraft, die zusätzliche Computerkurse belegt hat, könnte für den Posten des IKT-Koordinators/in in Erwägung gezogen werden.

Lehrkräften, die an Kursen außerhalb des Systems der Europäischen Schulen teilnehmen, wird ebenfalls die Gelegenheit geboten, Kollegen/innen des Heimatlandes zu begegnen, Ideen und Erfahrungen auszutauschen sowie die Netzwerkarbeit zu fördern.

Die Schulleitung hat ein breites Angebot an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Lehrpersonen zu fördern, wie z. B.:

- Abend- oder Teilzeitkurse;
- aktive Teilnahme in gemeinnützigen Verbänden;
- Studien an einer Universität (im Heimat- oder Ausland);
- Fernunterrichtskurse mit Abschlusszeugnis,
- Sommerkurse an einer Universität;
- Fortbildungen für nationale Lehrpersonen während der Ferien.

Nach Ablauf der Probezeit werden dem abgeordneten Personal 5 Tage von jeweils 8 Stunden im Laufe der neunjährigen Abordnung für persönliche Fortbildungen gewährt, die im Zusammenhang mit den spezifischen Aufgaben an der Schule stehen. Den Lehrbeauftragten mit einem Stundenplan von mindestens 50% der 25 Stunden und 30 Minuten wird ein entsprechender Prozentsatz der fünf Tage über neun Jahre gewährt, der im Zusammenhang mit den wöchentlich erteilten Unterrichtsstunden steht. Diese Form der Fortbildung muss im voraus durch die Schulleitung und den nationalen Inspektor genehmigt werden.

4.4. Fernunterricht und selbstständiges Lernen

Der Fernunterricht ist kein neuer Gedanke. In schwachbevölkerten Ländern ist die Erziehung von

Einwohnern mittels der Telekommunikation Tradition. Eine Vielzahl von Fernunterrichtsschulen weichen heutzutage von der herkömmlichen Unterrichtsweise für Schüler ab, die dem normalen Unterrichtsgeschehen nicht beiwohnen können. Radio- und Fernsehprogramme werden im Allgemeinen eingesetzt, um Lehrpläne zu ergänzen.

Der Fernunterricht hat infolge des Einsatzes der modernen Technologie in den letzten zehn Jahren eine rasante Entwicklung gekannt. Erfahrungen in anderen Sektoren verdeutlichen, dass diese Entwicklung sich angesichts ihrer Effizienz fortsetzt.

Fortschritte in der Computer-Technologie und deren zunehmende Bereitstellung an den Schulen und zu Hause fördern den Fernunterricht. In den meisten europäischen Ländern werden Fachleuten an Universitäten und Ausbildungszentren web-basierte Unterrichtsansätze angeboten und zahlreiche web-basierte Kurse zur Verfügung gestellt, und dies nicht nur in L I. Den Schülern werden somit internationale Studienmöglichkeiten ohne Auslandsverbleib geboten.

Der Fernunterricht bietet entscheidende Vorteile:

- er ist bequem und flexibel für die Schüler;
- Lehrkräfte können aus einem breiten Spektrum von Fortbildungsangeboten wählen;
- der Unterricht kann außerhalb der klassischen Unterrichtsstunden erfolgen, ohne jegliche Betreuung in der Klasse;
- Lehrkräfte, die im Ausland tätig sind, können mit ihrem nationalen Schulsystem in Kontakt bleiben;
- die Schulen können Zeit und Geld sparen.

Das System der ES müsste die Möglichkeiten des Fernunterrichts, der Online-Ressourcen und des Internetaustausches besser nutzen (z.B. das System des Learning Gateway).

Eine Kombination von web-basierten Fernunterrichtskursen und wenn möglich persönlicher Treffen am Arbeitsort (für Seminare und Workshops) steht für einen attraktiven Vorschlag zur Weiterbildung, sowohl pädagogisch als auch finanziell gesehen.

5.0 Teilnahme und Verantwortungen:

Die Arbeitsgruppe „Fortbildung“

Der Inspektionsausschuss

Die Schulleitung

Das Lehrpersonal und die Assistenten/innen

Die Arbeitsgruppe „Fortbildung“ ist der vorbereitende Ausschuss für den Inspektionsausschuss und zuständig für die langfristige (vier Jahre) und jährliche Planung der zentralisierten Fortbildungskurse.

Der Inspektionsausschuss:

- ist zuständig für die Genehmigung der langfristigen Fortbildungen und die jährliche Planung;
- ist zuständig für die Organisation der zentralisierten Fortbildungskurse;
- könnte Vorschläge zu bestimmten Themen unterbreiten, die bei örtlichen Fortbildungsveranstaltungen erörtert werden sollten;
- sollte die Qualität der lokalen Fortbildung unter Zugrundelegung des jährlichen Beurteilungsberichts der Schulleitung und der Berichte über die Inspektionsbesuche prüfen;
- sollte das individuelle Lehrpersonal bei der persönlichen Fortbildungswahl beraten;
- sollte in seinem Jahresbericht an den Vorsitzenden des Obersten Rates Bericht erstatten;
- sollte das Portfolio und die berufsfördernden Aktivitäten der betreffenden Personalmitglieder in die formelle Beurteilung integrieren;
- kann im Zusammenhang mit eventuellen Sachverständigen von den Schulen befragt werden.

Die Schulleitung ist zuständig für:

- die Aufstellung eines Schulentwicklungsplans, der die Planung der Fortbildungen beinhaltet;
- die Organisation lokaler Fortbildungskurse;
- das Angebot individueller Fortbildungsmöglichkeiten;
- die Unterbreitung eines jährlichen Beurteilungsberichts über die Fortbildungsaktivitäten;

- die Verwaltung der Portfolios der individuellen Lehrkräfte;
- die Gewährleistung des Zugangs ihrer Personalmitglieder zu angemessenen Fortbildungen, die sowohl auf die lokalen Bedürfnisse als auch auf die der Lehrkraft eingehen;
- die Anspornung des Lehrpersonals zur Teilnahme an Fortbildungen außerhalb des Systems der ES, z.B. an Fernstudien oder an nationalen Kursen;
- die Integration des Portfolios und der berufsfördernden Aktivitäten des betreffenden Personalmitglieds in die formelle Beurteilung.

Lehrpersonen des Kindergartens, des Primarbereichs, Assistenten/innen und Lehrbeauftragte sind zuständig für:

- die Aufrechterhaltung ihres beruflichen Standards und haben die Verantwortung für ihre eigene Weiterentwicklung in ihrem Fachbereich zu übernehmen;
- die Teilnahme an den gebotenen Fortbildungen;
- die Förderung ihrer fortlaufenden beruflichen Entwicklung und die diesbezügliche Unterstützung ihrer Kollegen/innen;
- die Herausstellung ihres beruflichen Standards und der Führung eines Portfolios über ihre berufliche Weiterbildung.

6.0 Beurteilung

- Alle Fortbildungskurse müssen beurteilt werden, um den Organisatoren die Gelegenheit zu bieten, die Form und den Inhalt anzupassen.
- Es wird über die Ergebnisse der Fortbildungen berichtet (Bulletin der Europäischen Schulen; jährlicher Beurteilungsbericht der einzelnen Schulen, u. Ä.).
- Die Ergebnisse der zentralisierten Fortbildungen werden zusammengetragen und auf schriftlichem Wege von den Organisatoren an die Schulen gesandt.
- Jedes Personalmitglied erhält ein standardisiertes Anwesenheitszertifikat für jeden Fortbildungskursus (s. Anhang 1).
- Dem Inspektionsausschuss wird regelmäßiger Bericht über die Ergebnisse der Fortbildungen für Lehrkräfte erstattet.
- Das aktualisierte Dokument muss nach spätestens fünf Jahren überarbeitet werden.

7.0 Haushaltslinie: Haushaltszuweisung für Fortbildung

Die Zuweisung finanzieller Mittel für Fortbildungen muss geändert werden, damit die einzelnen Europäischen Schulen über eine größere Freiheit verfügen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten anbieten können, die den Bedürfnissen und Erwartungen der Lehrkräfte entsprechen.

Dieser Vorschlag beinhaltet eine Neuzuteilung der heute verfügbaren Mittel, durch die keine zusätzlichen Kosten verursacht werden.

Der Oberste Rat muss Beschlüsse über die fortwährende Zuweisung von Haushaltsmitteln für Fortbildungen verabschieden, die sich auf die inhaltsbezogene Planung des Inspektionsausschusses stützen.

Haushalt für die zentralisierte Fortbildung

Dies hat keinerlei Auswirkung auf den bestehenden Haushalt. Es besteht bereits eine Haushaltslinie (2602), die vom Zentralbüro für Fortbildungen bereitgestellt wird, wobei folgende Ausgaben abgedeckt werden: Reisekosten der Lehrkräfte der ES, Unterkunftskosten oder Pauschalpakete für die Lehrkräfte der ES, Reise- und Aufenthaltskosten der externen Sachverständigen, vgl. Memorandum 1999-M-27/AK/AG.

Die Kosten für die Vertretung der abwesenden Lehrkräfte werden durch den lokalen Haushalt der Schulen abgedeckt.

Haushalt für die lokale Fortbildung

In Kapitel 2.0 ist klargestellt worden, dass die zentralisierte Fortbildung nicht effizient für alle Fächer ist. Daher müssen vermehrt Fortbildungen an den Schulen geplant und durchgeführt werden. Gegenwärtig verfügen die Schulen nicht über ausreichende Fortbildungsmittel, um ihren Pädagogischen Tag zu veranstalten. Um mehr lokalen Fortbildungen zu organisieren, müssen die Mittel neu zugewiesen werden. Die Mittel können teilweise aus dem Haushalt für die zentralisierte Fortbildung geschöpft werden, indem die Anzahl der zentralisierten Fortbildungsveranstaltungen verringert wird. Darüber hinaus dürften die Ausgaben im Zusammenhang mit der Vertretung abwesender Lehrkräfte drastisch gekürzt werden. Der Haushalt für lokale Fortbildungen kann mittels der Übertragung der Mittel für die zentralisierte Fortbildung erhöht werden (s. Anhang 1). Die Übertragung des Haushaltsposten Nr. 2602 für die zentralisierte Fortbildung auf den Haushalt

der Schule (Nr. 2603) stellt sicher, dass mehr Lehrkräfte die Fortbildung zum selben Geldbetrag genießen können.

Haushalt für persönliche Berufsentwicklung

Bleibt noch auszuarbeiten.

Quellen:

„Statut des Lehrpersonals der Europäischen Schulen“ (AZ: 312-D-2004)

„Weiterführung des Fortbildungsplans für Lehrkräfte und Assistenten/innen des Kindergartens und Primarbereichs der Europäischen Schulen“ (AZ: 5212-D-1998)

„Umsetzung der neuen Lehrpläne 2003-2004 – 2004-2005 Struktur für die Fortbildung“ (AZ: 2003-D-39)

„Qualitätssicherheit und -förderung an den Europäischen Schulen“ (AZ: 2000-D-264)

„Durchführungsbestimmungen zur Ernennung und Beurteilung der Direktoren/innen der Europäischen Schulen“ (AZ: 2003-D-7610-de-6)

MEMORANDUM, 1999-M-27/AK/AG, aktualisiert im April 2005

Finanzübersicht

Die Ausgaben für die Fortbildung der Lehrkräfte des Primarbereichs über den Zeitraum von 1999 bis 2005 beliefen sich durchschnittlich auf 24.340 Euro pro Jahr.

Für das Personal aus dem Kindergarten belief dieser Betrag sich dreijährlich auf rund 30.000 Euro.

Es findet regelmäßig eine Fortbildung für die Lernhilfe statt, deren Kosten durchschnittlich bei 25.000 Euro liegen.

Insgesamt belaufen sich die jährlichen Ausgaben auf: $25.000 + 30.000 / 3 + 25.000 = 60.000$ Euro.

Dies bedeutet durchschnittlich 120 Euro pro Lehrkraft.

Hiermit wird der Vorschlag unterbreitet, diesen Betrag ab dem Haushaltsjahr 2007 aus dem Haushalt des Generalsekretärs zu schöpfen und entsprechend der Anzahl Lehrkräfte im Kindergarten und Primarbereich in den Haushalt der Schulen aufzunehmen.