

Kling, A. & Spethmann, E. (2013). Schulspezifische Fortbildungsplanung. In S.G. Huber (Hrsg.), Handbuch Führungskräfteentwicklung. Grundlagen und Handreichungen zur Qualifizierung und Personalentwicklung im Schulsystem. München: Wolters Kluwer, S. 301-624.

Exemplarisches Modell zu Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen den verschiedenen Akteuren bei der Qualifizierung in Schule

Schulleitung	Steuergruppe	Qualifizierungsbeauftragte
Gesamtverantwortung für die Qualifizierung übernehmen; Verantwortungsbereiche delegieren.	Qualifizierungsplanung auf die Arbeitsaufgaben und die Schwerpunkte des Schulprogramms abstimmen.	Qualifizierungsbeauftragte sollten in der Steuergruppe vertreten sein.
Qualifizierungsbedarf erkennen und aufnehmen.	Bezug zu Bildungsstandards, Bildungsplänen, Orientierungsrahmen Schulqualität herstellen.	Qualifizierungsbedarfe ermitteln, Qualifizierungsangebote einholen. Fächerübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen organisieren.
Qualifizierungsetat aufstellen und einwerben, Mitteleinsatz überwachen.	Ressourcenentscheidungen vorbereiten.	Qualifizierungsbedarfe zusammenstellen, Qualifizierungsmaßnahmen evaluieren und dokumentieren.
Personalentwicklung thematisieren, Mitarbeitergespräche führen.	Schwerpunktsetzungen vorbereiten.	Über Qualifizierungsangebote informieren.
Qualifizierungsergebnisse ins Kollegium rückkoppeln, regelmäßige Konferenzzeiten für Berichte über durchgeführte Maßnahmen ermöglichen.	Qualifizierungsprozesse koordinieren.	Kontakte zu Anbietern im Landesinstitut und zu freien Anbietern pflegen.
Qualifizierungsmaßnahmen in die Jahresplanung aufnehmen.	Engagement zeigen für das Thema, formelle und informelle Kanäle nutzen.	Mit Schulleitung, Fachleitern, Steuergruppe u.Ä. kooperieren.
Interesse zeigen, Unterstützung anbieten, Wertschätzung äußern.	Qualifizierungsplanung in der Schule veröffentlichen und visualisieren.	