

Förderung der Agrarausbildung in der Ukraine

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Ernährung
und Landwirtschaft

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Studie zur Situation der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte an den Agrarcolleges der Ukraine

Autorin: Alla Chaikovska, Wissenschaftlich-Methodisches Zentrum VFPO
Co-Autor und Lektor: Hans Georg Hassenpflug, Projektleiter FABU

Kyiv 2023



Inhalt

1) Vorbemerkungen.....	3
2) Grundlagen der Fort- und Weiterbildung	4
3) Einführung in die Rahmenbedingungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung der Ukraine	5
4) Rechtliche Rahmenbedingungen (Gesetze, Verordnungen, Beschlüsse usw.) der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte - eine Bestandsaufnahme.....	7
5) Verfügbares Angebot und Inhalte der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter besonderer Berücksichtigung aktueller Themen	9
6) Beschreibung der Organisationen/Institutionen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung (inkl. Umschulung) der Lehrkräfte.....	11
7) Vorschläge zur Einführung eines modernen Konzeptes der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften	13
8) Festlegen der Schulungsthemen und Schulungsinhalte.....	16
9) Vorschläge für langfristige Kooperationen mit internationalen Fachinstitutionen als mögliche Partner für den Innovations- Transfer zwischen den Lehrkräften.....	17
10) Zusammenfassung und Ausblick.....	19

1) Vorbemerkungen

Im Jahr 2022 ist gemäß Projekt- und Leistungsbeschreibung (PuL) eine Analyse des Status quo und der formalen Vorgaben der Fort- und Weiterbildung für die Lehrkräfte an den Agrarcolleges in der Ukraine zu erstellen. Der Arbeitsauftrag beinhaltet die Evaluierung der rechtlichen Rahmenbedingungen, der Fort- und Weiterbildungspläne, -angebote und -inhalte ebenso wie deren Finanzierung.

Der Workload des dafür vorgesehenen KZE-Einsatzes hatte somit das Ziel, Arbeitsunterlagen bzw. Dokumente zu sichten und so aufzuarbeiten, dass auf politischer Ebene (RADA, MBW und MAPE) Arbeits- und Entscheidungsprozesse zur Institutionalisierung eines Fort- und Weiterbildungskonzeptes für die Lehrkräfte der Agrarcolleges in der Ukraine initiiert und entwickelt werden.

Konkret sollten mit Hilfe eines Fragenkataloges Gestaltungselemente und Themenfelder ermittelt werden, die im Hinblick auf eine Konzeptentwicklung zu diskutieren, zu entscheiden und letztlich rechtlich zu regeln sind.

In dem nachfolgenden Bericht werden die folgenden Themenfelder bearbeitet und abgehandelt:

1. Evaluierung der rechtlichen Vorgaben/Rahmenbedingungen (Gesetze, Verordnungen etc.) und der Vorgaben/Verpflichtungen der Lehrkräfte an den Agrarcolleges für die berufliche Fort- und Weiterbildung
2. Überarbeitung und ggfs. Revidierung der Angebote an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Sichtung und Überprüfung der Inhalte der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen gegebenenfalls Überarbeitung bzw. Revision dieser.
3. Erfassung der in die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte eingebundenen Institutionen und deren Aufgaben.
4. Identifizierung praktischer Umsetzungslösungen für ein zeitgemäßes Fort- und Weiterbildungskonzept der Lehrkräfte an den Agrarcolleges. Vorlage des Konzeptes bei den fachlichen und politischen Entscheidungsträgern zur Diskussion und Entscheidung.
5. Fort- und Weiterbildungsthemen
6. Vorstellung von Vorschlägen/Modellen für die langfristige Zusammenarbeit mit internationalen Einrichtungen (z.B. DEULEN in D) als mögliche Partner des kontinuierlichen Wissenstransfers für Lehrkräfte.

2) Grundlagen der Fort- und Weiterbildung

Zur beruflichen Weiterbildung gehört eine Vielzahl von Bildungsformen. Die Arten der beruflichen Weiterbildung lassen sich wie folgt einteilen:

- Einarbeitung
- Fortbildung
- Umschulung
- Erwerben einer Zusatzqualifikation
- Autodidaktische Weiterbildung
- Berufsbegleitende Weiterbildung

Alle Arten der beruflichen Weiterbildung unterstützen nach dem Berufsabschluss die Karriere oder eröffnen einen neuen Karriereweg.

An dieser Stelle ein Beispiel zum Thema „Berufliche Weiterbildung – Fortbildung“.

Eignen Sie sich als „Traktorist der landwirtschaftlichen Produktion“ eine zusätzliche Qualifikation in der Ackerschlepperbedienung in Form der sogenannten „Touchscreentechnologie“ an, handelt es sich um eine berufliche Weiterbildung. Da die Kenntnisse Ihren bisherigen Aufgabenbereich erweitern, ist es eine berufliche Weiterbildung in Form einer Fortbildung.

Im Gegensatz zu den anderen Formen der beruflichen Weiterbildung baut eine Fortbildung immer auf dem ausgeübten Beruf auf. Eine Fortbildung dient dazu, die erlernten Kenntnisse zu erhalten, anzupassen, zu erweitern oder zu ergänzen. Dementsprechend werden Fortbildungen nach den folgenden vier Typen unterschieden:

Erhaltungsfortbildung

Im Zuge einer Erhaltungsfortbildung wird bereits vorhandenes Wissen lediglich aufgefrischt, um beispielsweise die Qualität der Arbeit konstant hoch zu halten. Regelmäßige Erhaltungsfortbildungen können zum Beispiel verhindern, dass sich im Laufe der Zeit Fehler oder ineffiziente Arbeitsweisen einschleichen.

Anpassungsfortbildung

Eine Anpassungsfortbildung dient dazu, den Wissenstand an veränderte Arbeitsbedingungen anzupassen. Häufige Gründe für eine Anpassungsfortbildung sind technische Neuerungen, die Einführung einer neuen Software-Lösung oder auch dauerhafte Veränderungen in den Arbeitsabläufen.

Erweiterungsfortbildung

Während sich bei der Erhaltungsfortbildung und der Anpassungsfortbildung der Tätigkeitsbereich nicht weiter verändert, kann eine Erweiterungsfortbildung zu neuen Aufgaben und einem geänderten Verantwortungsbereich führen. Durch das Aneignen neuer Kenntnisse und Fähigkeiten qualifiziert sich der Arbeitnehmer zum Beispiel für die Arbeit in einer anderen Abteilung.

Aufstiegsfortbildung

Eine typische Aufstiegsfortbildung endet mit einer Abschlussprüfung, beispielsweise zum Meister, Fachwirt oder Techniker. Mit einer Aufstiegsfortbildung kann die nächste Stufe

auf der Karriereleiter erklommen werden. In den meisten Fällen ist mit dem Karriereaufstieg auch eine mittelfristige Steigerung des Verdienstes verbunden sowie bessere Chancen bei der Bewerbung auf interne oder externe Stellenangebote.

Fortbildung: Weiterbildung für den Job

In vielen Unternehmen werden mittlerweile notwendige Erhaltungs- und Anpassungsfortbildungen in den Arbeitsalltag integriert. Diese sogenannten Weiterbildungen für den Job finden in der Regel in Form von kurzen Workshops oder mehrtägigen Seminaren statt. Inhaltlich werden bei dieser Form der Fortbildung erlernte Kenntnisse wiederholt und aktualisiert, neue Softwarelösungen eingeführt oder die Mitarbeiter*innen an sich verändernde Strukturen herangeführt.

Bei Erweiterungs- und Aufstiegsfortbildungen geht die Initiative dagegen meist von dem Arbeitnehmer/ von der Arbeitnehmerin aus. Wer sich beruflich besser aufstellen und die nächste Stufe auf der Karriereleiter erklimmen möchte, wird um den Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und Qualifikationen nicht herumkommen.

Da eine berufliche Weiterbildung als Fortbildung auf dem bereits Erlernten aufbaut, ist sie nur dann sinnvoll, wenn der erlernte Beruf weiter ausgeübt werden soll. Steht ein Berufswechsel im Raum, sind andere Weiterbildungsmöglichkeiten wie eine Umschulung oder das Erwerben von Zusatzqualifikationen sinnvoller.

3) Einführung in die Rahmenbedingungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung der Ukraine

Die berufliche Entwicklung des Lehrpersonals umfasst nach ukrainischem Verständnis die ständige Selbstbildung, aber auch die Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und anderen Formen der beruflichen Weiterentwicklung. Die ukrainischen Bildungseinrichtungen sind angehalten, zur beruflichen Entwicklung und Fortbildung des Lehrpersonals beizutragen. Das Konzept zur Fortbildung des pädagogischen Personals zielt darauf ab, die Interessen der Lehrer*innen an beruflicher Weiterentwicklung und ihrer Motivation zur Selbstbildung zu fördern, sowie Raum für kreative und innovative Aktivitäten zu schaffen. Dies soll zur Deckung des Bedarfs der Unternehmen/Regionen an qualifizierten Fachkräften beitragen.

Die wichtigsten Arten der Fortbildung in der Ukraine sind:

- Ausbildung im Rahmen eines privaten oder staatlichen Fortbildungsprogramms. Dies beinhaltet die Teilnahme an Seminaren, Workshops, Schulungen, Webinaren, Meisterkursen usw.
- Teilnahme an einem Praktikum. Darunter wird die Fortbildung an einem Arbeitsplatz verstanden. Diese beinhaltet sowohl den Erwerb von theoretischen Kenntnissen als auch den Erwerb praktischer Fähigkeiten.

Weitere Arten der Fortbildung sind:

- Teilnahme an akademischen Mobilitätsprogrammen
- Wissenschaftliche Praktika

- Selbstbildung (informelle Bildung)
- Erlangung eines wissenschaftlichen Abschlusses
- Erlangung einer Hochschulbildung (Bachelor- oder Master-Abschluss).

Bedingt durch den raschen technischen Wandel in den Betrieben und der Kommunikation sowie vor dem Hintergrund des Klimawandels, des Umweltschutzes und der Globalisierung ist für die Lehrkräfte „lebenslanges Lernen“ eine Grundvoraussetzung für ihre Arbeit. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen die Bildungskonzepte der Fort- und Weiterbildung den Betroffenen solche Möglichkeiten anbieten.

Diese Ansprüche an die Fortbildung sind in Artikel 59 des Gesetzes der Ukraine „Über Bildung“, Artikel 60 des Gesetzes der Ukraine „Über die Hochschulbildung“ und in den „Richtlinien zur Fortbildung von pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Mitarbeitern“, Nr. 800 vom 21. August 2019 unter Berücksichtigung der Änderungen aufgrund Beschlusses des Ministerkabinetts Nr. 1133 vom 27. Dezember 2019, geregelt.

Die ukrainische Gesetzgebung sieht vor, dass pädagogische und wissenschaftlich-pädagogische Mitarbeiter aller Bildungseinrichtungen ihr Wissen und ihre Kenntnisse durch Fortbildung verbessern müssen und dazu auch Praktika in der Ukraine und im Ausland absolvieren können.

Bildungseinrichtungen, als Arbeitgeber, müssen ihren Mitarbeitern*innen mindestens alle fünf Jahre die Möglichkeit zur Fortbildung und/oder zum Praktikum bieten. Der Gesamtumfang der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an den Colleges sollte mindestens 150 Stunden in einem Zeitraum von fünf Jahre betragen. Die zuständigen ukrainischen Ministerien sehen eine jährlich anteilige Durchführung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als wünschenswert an.

Die Ergebnisse aus den Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung bzw. dem Praktikum werden berücksichtigt:

- 1) bei der Zertifizierung von Lehrkräften;
- 2) bei der Stellenbesetzung durch Auswahlverfahren oder beim Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einer staatlichen Einrichtung.

Von besonderer Bedeutung für die Lehrkräfte in den Fachdisziplinen der Agrarcolleges ist die Teilnahme an einem Praktikum. Landwirtschaftliche Ausbildungsgänge haben durch die enge Verbindung von theoretischem Wissen und praktischem Können ihre Besonderheit: Das erworbene Wissen ist mit der praktischen Anwendung verbunden. Es geht also auch um die Vermittlung von Kompetenzen, die zu einer persönlichen und beruflichen Handlungsfähigkeit führen.

Vor diesem Hintergrund ist ein Praktikum der Lehrkräfte bei führenden landwirtschaftlichen Betrieben und anderen Unternehmen, für die sie Studierende ausbilden, von besonderer Bedeutung. Seitens der Bildungseinrichtungen wird es gerne gesehen, wenn Lehrkräfte Praktika in Unternehmen absolvieren, um Informationen auf dem Gebiet der neuesten Technologien, neuen wissenschaftlichen Errungenschaften sowie nationale und

internationale Erfahrungen und neue Entwicklungen in der beruflichen Ausbildung zu erhalten.

In den vergangenen Jahren organisierte das Wissenschaftlich-Methodische Zentrum WMZ VFPO jährliche Fortbildungen und Praktika für Lehrkräfte von Einrichtungen der Agrarbildung in den Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen der Nationalen Akademie der Wissenschaften der Ukraine und dem Deutsch-Ukrainischen Demonstrations- und Bildungszentrum für Agrarwirtschaft (DAZ). Derzeit bestehen diese Möglichkeiten nicht. Vor diesem Hintergrund suchen die Bildungseinrichtungen selbstständig nach Praktikumsplätzen in Unternehmen des Agrarsektors (z. B. PrAT „MHP“, Unternehmen „Claas“, „John Deere“ und andere).

Die aktuelle Situation hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung ist dementsprechend deprimierend. Die Befragung der Lehrkräfte landwirtschaftlicher Colleges zeigt, dass sie in der Regel keine praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten haben, geschweige denn über Praxiserfahrung auf einem landwirtschaftlichen Betrieb verfügen. Außerdem haben sie noch nie eine Fort- und Weiterbildung oder ein Praktikum im Ausland absolviert. Diese Defizite gilt es zu beheben. Es besteht ein großer Bedarf an Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte landwirtschaftlicher Fachcolleges in allen Praxisfeldern des Lehrplans.

Allerdings ist derzeit die Organisation einer qualitativ hochwertigen praktischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme eine äußerst schwierige Aufgabe. Durch die Aggression Russlands, den Kriegszustand in der Ukraine, die Verlagerung von Unternehmen, den Mangel an finanziellen Mitteln für Praktika usw. sind derartige Aktivitäten nicht oder nur unter sehr schwierigen Bedingungen durchführbar.

4) Rechtliche Rahmenbedingungen (Gesetze, Verordnungen, Beschlüsse usw.) der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte - eine Bestandsaufnahme

Nach ukrainischem Recht soll durch die postgraduale Ausbildung (Aus-, Fort- und Weiterbildung) eine Verbesserung der beruflichen Qualifikation durch die Vertiefung, Erweiterung und Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie neuer Methoden der Wissensvermittlung erreicht werden. Die berufliche Fort- und Weiterbildung kann sich auf den ausgeübten Beruf beziehen und zum Beispiel eine Spezialisierung oder Erweiterung der praktischen Erfahrung in der bereits erworbenen beruflichen Qualifikation oder die Erlangung eines neuen Berufsabschlusses beinhalten.

Die postgraduale Bildung wird von postgradualen Bildungseinrichtungen oder entsprechenden Struktureinheiten der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen angeboten. Durch das in der Ukraine etablierte System/Konzept der postgradualen Ausbildung soll lebenslanges Lernen gewährleistet /sichergestellt werden.

Lebenslanges Lernen, auch als lebensbegleitendes Lernen bezeichnet, wird in diesem Zusammenhang als ein Konzept gesehen, das Menschen befähigen soll, während ihrer gesamten Lebensspanne zu lernen. Lebenslanges Lernen setzt auf die Selbst- und Informationskompetenz des Einzelnen. Dies setzt die persönliche Bereitschaft voraus,

sich veränderten Bedingungen in allen Lebensbereichen zu stellen, neugierig zu bleiben und aktiv das persönliche und gesellschaftliche Umfeld mitzugestalten.

Bausteine für die Umsetzung des Konzeptes eines lebenslangen Lernens in der Ukraine sind:

1. Weiterbildung

Erlangung von Zusatzqualifikationen auf der Grundlage des schon erworbenen Bildungs- und Qualifikationsniveaus und der praktischen Erfahrung. Meistens werden die Fachkräfte umgeschult, um in einem verwandten Bereich zu arbeiten. Beispielsweise kann ein Mathematiklehrer eine Weiterbildung zum Buchhalter absolvieren und so in einem neuen Fachgebiet arbeiten.

2. Spezialisierung

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Spezialisierung geht es um die Aneignung/den Erwerb von zusätzlichen/weiteren Fähigkeiten, um sich für andere vertiefte/höher qualifizierte Spezialaufgaben oder höhere Positionen zu qualifizieren. Bei Maßnahmen der Spezialisierung steht nicht unbedingt die aktuelle berufliche Position im Fokus.

3. Fortbildung

Klassische Fortbildung bezieht sich dabei auf die aktuelle berufliche Tätigkeit und soll dazu dienen, den aktuellen Job/die aktuelle Arbeit weiter oder besser auszuüben. Bei der Fortbildung erwirbt der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin Kenntnisse in dem Bereich, in dem er/sie tätig ist.

Im Gegensatz zur Weiterbildung bzw. Spezialisierung sind Maßnahmen der Fortbildung kürzer.

Die Fort- und Weiterbildung von pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Ukraine wird durch die folgenden normativen Dokumente geregelt:

- Gesetz der Ukraine „Über Bildung“ (Kapitel VII, Artikel 59. Berufliche Entwicklung und berufliche Fortbildung von pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Mitarbeitern).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
- Gesetz der Ukraine „Über die Hochschulbildung“ (Artikel 60. Postgraduale Ausbildung, Fortbildung und Praktikum von lehrenden und forschenden pädagogischen Mitarbeitern).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
- „Richtlinien zur Fortbildung pädagogischer und wissenschaftlich-pädagogischer Mitarbeitern“ vom 21.08.2019 Nr. 800 unter Berücksichtigung der Änderungen aufgrund Beschlusses des Ministerkabinetts vom 27.12.2019 Nr. 1133).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

- Verordnung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft vom 04.12.2020 Nr. 1504 „Einige Fragen der beruflichen Entwicklung von wissenschaftlichen und pädagogischen Mitarbeitern“.
https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2020/12/novyj_-1504.pdf
- Schreiben des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft vom 4. November 2019 Nr. 1-9-683 „Hinsichtlich der Fortbildung und Zertifizierung von Lehrkräften“.
<https://drive.google.com/file/d/1BHyGWoxCSedn11CWDbwNrKQA0p3BCEaA/view>
- Methodische Empfehlungen für die Fortbildung von wissenschaftlichen und pädagogischen Mitarbeitern, genehmigt durch die Anordnung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft der Ukraine vom 4. Dezember 2020 № 1504.
<https://mon.gov.ua/ua/npa/deyaki-pitannya-profesijnogo-rozvitku-naukovo-pedagogichnih-pracivnikiv>
- Über Genehmigung der Verordnung zur beruflichen Fortbildung und Praktikum von Lehrkräften und wissenschaftlich-pädagogischen Mitarbeitern von Hochschulen / Verordnung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft, Jugend und Sport vom 24.01.2013 Nr. 48 [Elektronische Ressource]
http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/35452/
- Musterbestimmung zur Zertifizierung von Lehrkräften (Verordnung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft, Jugend und Sport der Ukraine vom 20. Dezember 2011 Nr. 1473 (mit Änderungen, die durch die Verordnung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft der Ukraine vom 8. August genehmigt wurden), 2013 Nr. 1135).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>

Die Vielzahl der rechtlichen Regelungen von unterschiedlichen Akteuren hinsichtlich der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist verwirrend und irritierend. Sie schreckt die potentiellen Nutzer/Nutzerinnen der Maßnahmen ab. Weniger wäre hier manchmal mehr. Für den Nutzer wäre ein kompakter Leitfaden sinnvoll. Die rechtlichen Vorgaben enthalten quantitative Vorgaben. Aussagen zur Qualität finden sich darin indes nicht.

5) Verfügbares Angebot und Inhalte der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter besonderer Berücksichtigung aktueller Themen

Der Umfang (Dauer) der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften wird in der Ukraine in einem Punktesystem in ECTS-Credits (European Credit Transfer and Accumulation System) festgelegt.

Gemäß Paragraph 21 und 23 der „Richtlinie zur Fortbildung pädagogischer und wissenschaftlich-pädagogischer Mitarbeitern*innen“ wird den pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Mitarbeitern*innen empfohlen, ihre Qualifikationen jedes Jahr unter Berücksichtigung der gesetzlich festgelegten Besonderheiten zu verbessern. Wenn dies nicht möglich ist, sollte die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen der

Fort- und Weiterbildung wenigstens einmal in einem Zeitraum von fünf Jahren nachgewiesen werden.

Hinsichtlich der Auswahl und Inanspruchnahme der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entscheidet der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin selbst. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Erfüllung und den Nachweis der Stunden- bzw. Creditverpflichtung. So kann sich jede Person einer Ausbildung unterziehen, die ihr bereits im ersten Jahr den erforderlichen Fortbildungsumfang sicherstellt oder sie über maximal 5 Jahre einmal pro Jahr Kurzlehrgänge belegen, um die Vorgaben zu erfüllen.

Der jährliche Fort- und Weiterbildungsplan (Stundenzahl) wird mit der pädagogischen Fachkraft abgestimmt und in einem personenbezogenen Fortbildungsplan abgebildet.

Die Abrechnung der Fort- und Weiterbildungsstunden von pädagogischen Fachkräften erfolgt nach einem kumulativen System. Der Umfang, die zeitliche Dauer der Fort- und Weiterbildung basiert auf der tatsächlichen Dauer. Diese kann in Stunden ohne Berücksichtigung selbstständiger (außerschulischer) Leistungen oder in ECTS-Credits unter Berücksichtigung selbstständiger (außerschulischer) Leistungen erfolgen. Ein ECTS-Credit entspricht 30 Stunden.

Bildungseinrichtungen, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung anbieten, müssen die Programme auf ihren Websites veröffentlichen.

Eine Analyse der verfügbaren Informationen auf den Websites der Bildungseinrichtungen zeigt, dass von dem überwiegenden Teil der Anbieter berufliche Fort- und Weiterbildungsprogramme mit einer zeitlichen Dauer von 8 bis 30 Schulungsstunden angeboten werden. In einzelnen Fällen gibt es auch veröffentlichte berufliche Fort- und Weiterbildungsangebote, die ein größeres Zeitfenster beinhalten (z. B. 120 Stunden oder andere Dauer).

Des Weiteren finden sich auf den Websites der Bildungseinrichtungen auch Informationen zu Seminaren, Workshops, Schulungen, Webinaren, Meisterkursen usw. Diese Programme sind für ausgewählte Gruppen von Lehrkräften konzipiert und orientieren sich am vorhandenen Personalpotenzial der Bildungseinrichtungen. Vereinzelt gibt es auch Programme, die speziell auf die Bedürfnisse einer Gruppe von Lehrkräften zugeschnitten sind und die einen stark praxisorientierten Charakter haben (Beispiel: NCC „Institut für Postgraduierte Ausbildung und Beratung“, <https://ipod.udau.edu.ua/> oder

◀ Pädagogisches und wissenschaftliches Institut für Weiterbildung und Tourismus bei NUBiP <https://nubip.edu.ua/node/1069/17>).

In der Praxis haben sich sehr lange Schulungseinheiten nicht bewährt. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass Trainings- bzw. Schulungsprogramme in Modulform am effektivsten sind, wenn sie neben der reinen Vermittlung der Theorie auch Phasen der Reflexion des Gelernten ermöglichen und einen starken praktischen bzw. anwendungsorientierten Charakter haben.

Weiterbildungsprogramme haben im Vergleich zu Fortbildungskursen einen größeren zeitlichen Umfang und basieren auf Bildungsstandardvorgaben.

6) Beschreibung der Organisationen/Institutionen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung (inkl. Umschulung) der Lehrkräfte

In der Gesetzgebung der Ukraine über die Fort- und Weiterbildung von pädagogischen und/oder wissenschaftlich-pädagogischen Lehrkräften/Mitarbeitern*innen werden die Bildungsaktivitäten natürlichen oder juristischen Personen zugeordnet. Dabei kann es sich um eine

- Bildungseinrichtung oder ihre Struktureinheit der Bildungseinrichtung
- wissenschaftliche Einrichtung,
- juristische Person oder
- Einzelperson, z.B. Unternehmer,

handeln.

Pädagogische oder wissenschaftlich-pädagogische Lehrkräfte/Mitarbeiter*innen, die an einer Maßnahme zur Fort- und Weiterbildung teilnehmen möchten, müssen sich bei einer der vorgenannten Einrichtungen bewerben.

Die Umsetzung der Maßnahme zur Fort- und Weiterbildung kann als Präsenzveranstaltung in der Lehreinrichtung oder als Online-Veranstaltung durchgeführt werden. Bei den Online-Schulungen werden z. B. Online-Plattformen oder Schulungsprogramme wie „Action-Digital Education“, Khan Academy, Microsoft-Online-Kurse, Coursera, Prometheus+ eingesetzt. Voraussetzung für die Anerkennung der Schulungsmaßnahme und deren Ergebnisse ist die Anerkennung durch den Pädagogischen Rat des Colleges.

Findet die Fort- und Weiterbildung dagegen in einer Bildungseinrichtung statt, die auf der Grundlage des Beschlusses des Ministerkabinetts der Ukraine vom 30. Dezember 2015 № 1187 "Über die Genehmigung der Lizenzbedingungen für die Durchführung von Bildungstätigkeiten" des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft der Ukraine eine Lizenz hat oder deren Fort- und Weiterbildungsprogramm akkreditiert ist, bedürfen die Ergebnisse einer solchen Fortbildung keiner zusätzlichen Anerkennung durch den Pädagogischen Rat des Colleges.

Die Akkreditierungsurkunde der verschiedenen Fort- und Weiterbildungsprogramme wird auf der Website der einheitlichen staatlichen elektronischen Datenbank für Bildung in der Rubrik "Bildungsprogramme" (Spalte "Informationen zur Akkreditierung") veröffentlicht.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen ist daher bei der Wahl der Bildungseinrichtung für Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf Folgendes zu achten:

- Gibt es Informationen über die Bildungseinrichtung im einheitlichen staatlichen Register der juristischen Personen, Einzelunternehmer und öffentlichen Organisationen?
- Hat die Bildungseinrichtung eine Webseite? Finden sich darauf die angebotenen Fort- und Weiterbildungsprogramme? Entsprechen die Informationen gesetzlichen Vorgaben?

- Kann auf der Webseite ein Musterdokument gemäß Abschnitt 13 der rechtlichen Vorgaben des Nachweises der Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Mitarbeitern eingesehen werden?

Gemäß dem zweiten Teil des Artikels 59 des Gesetzes der Ukraine „Über Bildung“ vom 5. September 2017 Nr. 2145-VIII haben Lehrkräfte das Recht, ihre Qualifikation durch Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung zu verbessern. Dies kann in

- Bildungseinrichtungen, die über eine Fort- und Weiterbildungslizenz verfügen oder Bildungsaktivitäten nach einem akkreditierten Fort- und Weiterbildungsprogramm durchführen
- anderen Einrichtungen der Bildungstätigkeit

erfolgen.

Für die praktische Umsetzung der Fort- und Weiterbildung bedeutet dies, dass als Fort- und Weiterbildungseinrichtung tatsächlich jede juristische oder natürliche Person auftreten kann, die entsprechende Bildungsaktivitäten für pädagogische Fachkräfte durchführt. Gleichzeitig gibt es keine obligatorische Verpflichtung einer Lizenzierung solcher Aktivitäten oder einer Akkreditierung der Bildungsprogramme bzw. Fort- und Weiterbildungsprogramme. Die Fort- und Weiterbildung bei solchen Einrichtungen bedarf jedoch der Anerkennung durch den Pädagogischen Rat der Einrichtung des/der Teilnehmenden zum Beispiel eines Agrarcolleges.

Nach Angaben der ESDB (Einheitliche staatliche elektronische Datenbank für Bildung) bestand das Netzwerk der Agrarcolleges im Jahr 2022 aus insgesamt 102 Bildungseinrichtungen. Die Anzahl der Lehrkräfte an den landwirtschaftlichen Colleges umfasste mehr als 5.400 pädagogische Mitarbeiter*innen, die eine Maßnahme der Fort- und Weiterbildung zur Aktualisierung ihres Wissens benötigen, wobei landwirtschaftliche pädagogische und wissenschaftlich-pädagogische Mitarbeiter bei der Auswahl der Fort- und Weiterbildungseinrichtung freie Hand haben.

Liste der landwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen (Universitäten), in denen man sich in anerkannten Bereichen und Fachrichtungen fortbilden kann:

- Bildungswissenschaftliches Institut für postgraduale Ausbildung der NUBiP der Ukraine
- Institut für die postgraduale Ausbildung von Führungskräften und Spezialisten in der Veterinärmedizin der Nationalen Agraruniversität in Bila Tserkwa
- Institut für postgraduale Ausbildung der Staatlichen Agrar- und Wirtschaftsuniversität in Dnipropetrowsk
- Bildungswissenschaftliches Institut für Fernstudium und postgraduale Ausbildung der Nationalen Universität für Naturmanagement in Lwiw
- Fakultät für Weiter- und Fortbildung der Nationalen Agraruniversität in Mykolajiv
- Bildungs-Wissenschaftliches Zentrum für Informations- und Kommunikationstechnologien und Erwachsenenbildung der Staatlichen Agraruniversität in Poltawa

- Zentrum für Fort- und Weiterbildung und Verbesserung von Managern und Spezialisten der Nationalen Agraruniversität in Sumy
- Bildungswissenschaftliches Zentrum für Weiter- und Fortbildung der Hochbildungseinrichtung „Staatliche Universität in Podilsk“
- NKZ „Institut für postgraduale Bildung und Beratung“ der Nationalen Universität für Gartenbau in Uman
- Institut für postgraduale Ausbildung der Staatlichen Agraruniversität Odessa
- Institut für postgraduale und wirtschaftliche Ausbildung der Staatlichen Biotechnologischen Universität
- Bildungs- und Wissenschaftszentrum „Institut für postgraduale Bildung und Beratung der Staatlichen Agraruniversität in Cherson“

Beispiele:

Die Staatliche Universität in Podilsk organisiert zusammen mit dem landwirtschaftlichen Fachcollege in Borschtschiw für Meister der gewerblichen Ausbildung an den landwirtschaftlichen Colleges eine Fort- und Weiterbildung zu den Themen Traktoren, Mährescher, sonstige landwirtschaftliche Maschinen, als Fahrer/Fahrerin von Fahrzeugen und für Fachkräfte der Elektroinstallation. Das Fort- und Weiterbildungsangebot umfasst unter anderem noch die Fachrichtungen Schmiede, Schweißen, Schlosser.

Das „Wissenschaftlich-Methodologische hat eine Lizenz zur Durchführung von Bildungsaktivitäten im Bereich der Fort- und Weiterbildung. Diese gilt für wissenschaftlich-pädagogische und pädagogische Mitarbeiter*innen der Bildungseinrichtungen der Fachrichtung 011 - Pädagogische Wissenschaften in dem Wissensgebiet 01 - Bildung/Pädagogik.

Im Jahr 2021 wurden im WMZ VFPO insgesamt 3.578 Personen fortgebildet, im Jahr 2022 bis Ende September rund 2.000 Personen.

Alle Bildungseinrichtungen, die in der beruflichen Fort- und Weiterbildung tätig sind, arbeiten nach einem eigens entwickelten und genehmigten Fort- und Weiterbildungsplan. Infolge der Covid-19-Pandemie, der adaptiven Quarantäne und des Krieges in der Ukraine verloren Bildungseinrichtungen jedoch die Möglichkeit, Bildungsdienste für die Fort- und Weiterbildung anzubieten. Dadurch verloren die Lehrkräfte die Möglichkeit, ihre berufliche Qualifikation zu verbessern. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen finden daher, wenn überhaupt, Schulungsmaßnahmen der Fort- und Weiterbildung nur online statt.

7) Vorschläge zur Einführung eines modernen Konzeptes der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften

Die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte an den Agrarcolleges und staatlichen Lehrzentren muss den aktuellen Arbeitsmarktbedingungen und den modernen Bildungsbedürfnissen der Studierenden gerecht werden, um die Wettbewerbsfähigkeit der ukrainischen Landwirtschaft nachhaltig zu sichern. Die Bildung und die Aus-, Fort- und Weiterbildungen der Lehrkräfte muss sich dem rasanten Tempo der technischen Entwicklung in der Landwirtschaft anpassen, um auf die aktuellen Herausforderungen (z.B. der Klimawandel) reagieren zu können.

Im September 2022 führte das Wissenschaftlich-Methodische Zentrum VFPO eine anonyme Online-Umfrage über die Notwendigkeit von Änderungen im System der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte in der Ukraine durch. An der Umfrage nahmen rund 800 Lehrkräfte teil. Die Ergebnisse der Befragung zeigen deutlich die Probleme auf, die es zu lösen gilt. Das sind:

1. auf der Ebene des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft der Ukraine die Erstellung einer Liste und deren Katalogisierung nach Fachgebieten mit in- und ausländischen Einrichtungen, an denen eine qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung möglich ist.
2. Bereitstellung von Haushaltsmitteln zur Finanzierung von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung (inklusive Praktika) für Lehrkräfte in der Ukraine und im Ausland.
3. Organisation von Praktika in Unternehmen, die neue, fortschrittliche Technologien einsetzen und Aufbau einer für beide Seiten vorteilhaften Zusammenarbeit. Stärkere Einbindung von erfahrenen Fachkräften aus der Praxis (Betriebe, vor- und nachgelagerter Bereich etc.) als Lektoren. Bereitstellung von praktischen Beispielen für die Lehre (z. B. Betriebswirtschaft).
4. Stärkerer Erfahrungsaustausch mit in- und ausländischen Kollegen*innen; Vermittlung der Anforderungen der Arbeitgeber an die Fachkräfte. Stärkere berufliche Fachorientierung. Erweiterung der Möglichkeiten für die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften z. B. für die Fachdisziplinen
 - 21 "Veterinärmedizin" - Chirurgie, Anatomie
 - 201 "Agronomie" - Landwirtschaft, Obstbau usw.
 - 208 "Agrotechnik" - automatisierte Arbeit von Viehbetrieben
Trocknungsanlagen
landwirtschaftlichen Maschinen,
Traktoren und Autos usw.),
5. unter Einbeziehung von Dozenten*innen/Referenten*innen mit praktischen Erfahrungen.
6. Vorgabe von pädagogischen Mindestanforderungen für Lehrkräfte. Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung in pädagogischen Themen.
7. Inhaltliche Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsprogramme (weniger allgemeine Theorie; aktuellere Themen, neue Innovationen, mehr praktische Beispiele, Meisterkurse; Kurse/Vorlesungen zum Studium eines „engen“ Profils, usw.).
8. mehr qualifizierte methodische Schulungsangebote für die Kursteilnehmer*innen.
9. Pflichtpraktikum im Ausland für Fremdsprachenlehrer.
10. Feedback mit Kursorganisatoren.
11. Sonstiges.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Fort- und Weiterbildung und das Praktikum von wissenschaftlich-pädagogischen und pädagogischen Mitarbeitern*innen für deren berufliche Qualifikation wichtig und relevant sind. Dies umso mehr, als die vielen neuen

Erkenntnisse und Technologien bereits nach fünf Jahren ihre Bedeutung verlieren. Allerdings ist es in der aktuellen Situation der Ukraine äußerst schwierig, klassische Angebote der Fort- und Weiterbildung zu organisieren und durchzuführen. Vielmehr gilt es angesichts der Rahmenbedingungen nach alternativen (neuen) Formen und Methoden zu suchen. Hier kommt den Technologien der digitalen Bildung, digitalen Bildungsangeboten und der Nutzung von Bildungsplattformen eine wichtige/zentrale Rolle zu.

Der Krieg und die Pandemie erfordern auch neue Wege in der Umsetzung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Hier gewinnt die Selbstbildung aktuell an Bedeutung. Diese kann ein effektiver Weg zur Verbesserung der eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten sein. Sie erfordert aber den selbstorganisierten Erwerb bestimmter Kompetenzen mittels privater, beruflicher, öffentlicher oder anderer Aktivitäten/Angebote.

Eine der Hauptaufgaben des Wissenschaftlich-Methodischen Zentrums des VFPO ist die Bereitstellung von Informationen und die Durchführung von Aufklärungsaktivitäten zu aktuellen und neuen Entwicklungen im pädagogischen Bereich und in der Produktionstechnik in der Landwirtschaft.

Die Ergebnisse der Befragung der Lehrkräfte zum Thema Fort- und Weiterbildung zeigen, dass bei der Ausarbeitung eines Konzepts für die Dozenten*innen der landwirtschaftlichen Colleges folgende Sachverhalte/Anregungen berücksichtigt werden sollten:

- Obligatorische Fort- und Weiterbildung inkl. Praktika sowohl in Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen als auch in fortschrittlichen landwirtschaftlichen Betrieben für Lehrkräfte.
- Unternehmen, in denen ein Praktikum absolviert wird, müssen über moderne materielle und technische Ressourcen sowie qualifiziertes Personal verfügen und fortschrittliche Managementtechnologien anwenden.
- Es muss sichergestellt sein, dass bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung moderne, innovative Lehrinhalte, -methoden und -technologien eingesetzt werden. Auch sollte ein Blick über den Tellerrand möglich sein, um ein Auge für zukünftige Entwicklungen/Planungen zu bekommen.
- Bei dem Angebot von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sollte die "Marketing-Regel" angewendet werden, d.h. es sollten nur Dienstleistungen angeboten werden, die von den Lehrkräften (Kunden) benötigt werden.
- Landwirtschaftliche Colleges sollten in internationale Förderprojekte eingebunden werden, um die Kenntnisse und Fähigkeiten der Lehrkräfte auf ein internationales Niveau zu heben.
- Alle Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sollten dazu beitragen die nachhaltige Entwicklung einer qualitativ hochwertigen und allgemein zugänglichen Bildung mit dem Ziel Fachkräfte auszubilden und die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinden und Regionen zu stärken.

Nach Meinung der Verfasser ist eine effektive Organisation der beruflichen Qualifizierung mittels Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte an den landwirtschaftlichen Colleges durch die derzeit praktizierte Organisationsform bzw. die gegebenen Umsetzungsmöglichkeiten gegeben (siehe Abbildung 1)

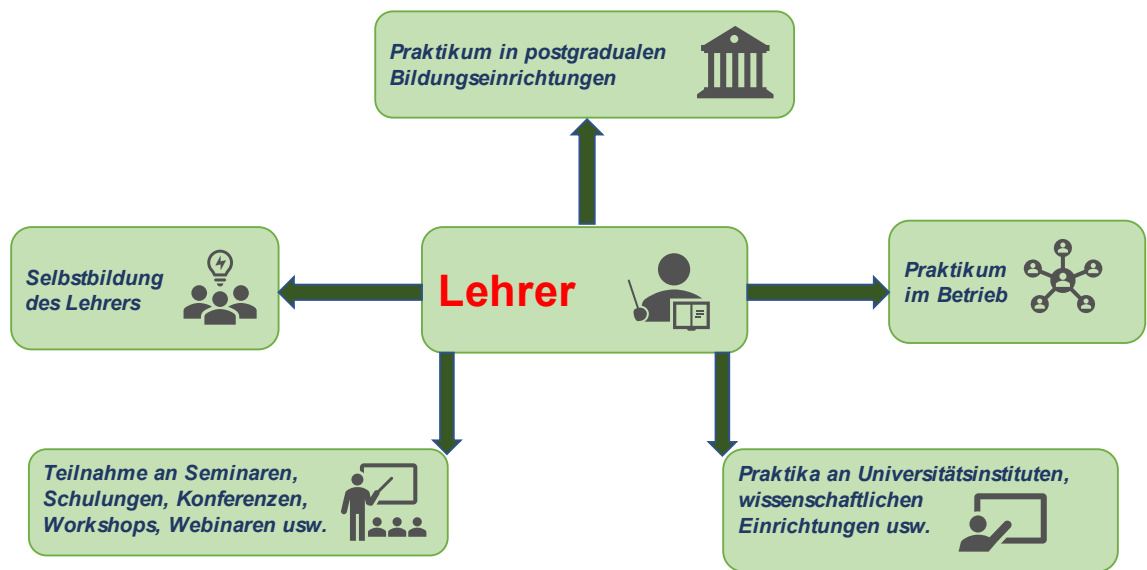


Abbildung 1: Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte an den landwirtschaftlichen Fachcolleges
Quelle: Eigene Darstellung

8) Festlegen der Schulungsthemen und -inhalte

Die Themen der berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungsangebote für das pädagogische Personal der Vorhochschulbildungseinrichtungen werden wie folgt zusammengestellt:

- die Themen werden von der Einrichtung/Organisation angeboten, die die Weiterbildung durchführt
- die Themen werden von den Kunden/Betrieben der Fortbildungskurse vorgeschlagen.

Im Bildungsprozess kommen ständig neue und innovative Technologien zum Einsatz. Beispiele sind Vorträge (Methoden des Autors, „Meisterklassen“-Vorträge, Problemvorträge) sowie Methoden und Formen des aktiven Lernens („Kleingruppen-Methode“, Wirtschaftsspiele, „Runde Tische“, Erfahrungsaustausch, „Brainstorming-Methode“, praktische Schulungen, Bildungsdiskussionen usw.).

Der Fort- und Weiterbildungsprozess wird unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der Bildungseinrichtung und den Bedürfnissen der Teilnehmenden organisiert.

Das Kursprogramm wird für einen bestimmten Zeitraum auf der Website der Bildungseinrichtung kommuniziert, die die entsprechende Fort- und Weiterbildung durchführt. Das Kursprogramm wird an die Veränderungen im Bildungsbereich angepasst und nach Bedarf des Fachgebietes/Wirtschaftszweiges aktualisiert.

Es gibt keine Papiervorlage eines Weiterbildungskalenders der angebotenen/ verfügbaren Kurse. Jede Fort- und Weiterbildungseinrichtung muss daher im Kontext des Kalenderjahres Informationen über das aktuelle Kursangebot auf ihrer Website veröffentlichen.

Die Angebote des Fort- und Weiterbildungsprogramms müssen vollständig von anerkannten pädagogischen, wissenschaftlich-pädagogischen, wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiter*innen unter Berücksichtigung ihrer schulischen und/oder beruflichen Qualifikation durchgeführt werden. In der Regel stehen die Qualifikation (Diplomabschluss oder entsprechender wissenschaftlicher Abschluss) des Schulungspersonals (Fortbildner*in) und deren praktische Erfahrungen aus der Berufs- und/oder Führungstätigkeit in einem direkten Zusammenhang mit den Inhalten der Kurse.

Dabei kommt der inhaltlichen Ausgestaltung und methodischen Umsetzung der Fort- und Weiterbildungskurse für die Vermittlung neuer Informationen eine große Bedeutung zu. Inhaltlich sollten die Kurse eine unterrichtsbezogene Relevanz haben, d. h. es sollten nur aktuelle, inhaltlich bedeutsame und interessante sowie gut aufbereitete Themen angeboten werden. Insbesondere sollten die Fort- und Weiterbildungsangebote den Kursteilnehmern*innen helfen, einerseits moderne Methoden und Ansätze der Wissensvermittlung kennen und anwenden zu lernen und andererseits darüber hinaus auch die fachliche Kompetenz der Kursteilnehmer*innen erweitern. Das Ziel der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen muss es sein, die fachliche und methodische Kompetenz der Lehrkräfte zu erhöhen, um die Ausbildung der Studierenden stärker in Richtung einer Handlungsorientierung voranzutreiben.

Heute bevorzugen Kursteilnehmer*innen aktive Formen des Lernens, nämlich: interaktive Vorlesungen, Masterclasses, Trainings, Webinare etc. Das liegt daran, dass die Kursteilnehmer*innen technisch die Möglichkeit haben, solche Fähigkeiten und Fertigkeiten sowohl in Präsenz als auch im Online-Learning zu erwerben. Bisher ist es in der Ukraine nicht üblich einzelne Fort- und Weiterbildungskurse zu zertifizieren.

9) Vorschläge für langfristige Kooperationen mit internationalen Fachinstitutionen als mögliche Partner für den Innovations-Transfer zwischen den Lehrkräften

Das System der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften sollte moderne Trends, Auslandserfahrungen und nationale Besonderheiten berücksichtigen. Praktiker, Fachleute aus den landwirtschaftlichen Betrieben und der Agrarindustrie sowie kreative Ausbilder sollten als Referenten*innen in die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung einbezogen werden.

Derzeit ist das Niveau der beruflichen Mobilität, sowohl intern als auch extern, im Umfeld der Agrarcolleges und deren Lehrkräfte gering. Die Nachfrage nach Fort- und Weiterbildungsformen, wie der internationale Austausch von Lehrkräften, Praktika in modernen fortschrittlichen landwirtschaftlichen Betrieben, die Teilnahme an Online- und Offline-Konferenzen usw. wird nur wenig in Anspruch genommen und ist damit deutlich

ausbaufähig. Problematisch ist die Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften, die sich in den vorübergehend besetzten Gebieten aufhalten oder gezwungen wurden, den Wohnort z.B. ins Ausland zu wechseln. Demnach werden für die weitere Zusammenarbeit mit internationalen Partnern folgende Anregungen gemacht:

- Ausdehnung des internationalen Austausches von Lehrkräften der Bildungseinrichtungen. Damit soll der Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen*innen aus anderen Ländern der Welt gefördert werden. Dies trägt zur Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten bei und steigert damit die Qualität des Unterrichts. Des Weiteren ermöglicht es die Einarbeitung in neue Lehr- und Lernmethoden und fördert das Erlernen einer Fremdsprache.
- Zu diesem Zweck sollten mögliche Partnerhochschulen in europäischen Ländern, mit denen eine Zusammenarbeit von pädagogischen Fachkräften im Bereich der beruflichen Entwicklung möglich ist, identifiziert werden.
- Aufbau von Bildungspartnerschaften mit führenden High-Tech-Unternehmen der Agrarindustrie in der Ukraine und im Ausland, sowie in führenden europäischen und einheimischen Bildungseinrichtungen. Diese Partnerschaftseinrichtungen sollen innovativ arbeiten, die neuesten Bildungstechnologien verwenden und über die materielle und technische Basis einschließlich der erforderlichen Fachkräfte verfügen.
- Kooperation mit internationalen Partnern (Forschungs-, Wissenschafts- und Bildungseinrichtungen) für die Organisation von gemeinsamen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen inklusive Praktika für die Lehrkräfte.
- Entwicklung kurzfristiger und langfristiger Fortbildungsprogramme für pädagogische Fachkräfte im Agrarsektor. Die Kurse sollten darauf ausgerichtet werden, das theoretische Wissen zu vertiefen und praktische Fähigkeiten zu entwickeln, die in der weiteren Entwicklung der Landwirtschaft und verwandten Bereichen von Bedeutung sein könnten.
- Gemeinsame Entwicklung und Realisierung von pädagogischen und methodischen Lehrmaterialien.
- Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen (Seminare, Webinare, Konferenzen) zum Informations- und Innovationstransfer für die Lehrkräfte der Agrarcolleges und der nationalen und internationalen Bildungseinrichtungen (Erfahrungsaustausch).
- Organisation und Durchführung von Schulungen zum Thema „Reinheit des Informationsraums“.

10) Zusammenfassung und Ausblick

Die ukrainischen Bildungseinrichtungen sind angehalten, zur beruflichen Entwicklung, Fort- und Weiterbildung des Lehrpersonals beizutragen. Die wichtigsten Arten der Fort- und Weiterbildung in der Ukraine sind:

- Ausbildung im Rahmen eines privaten oder staatlichen Fortbildungsprogramms und
- Teilnahme an einem Praktikum.

zusätzliche Arten der Fortbildung sind:

- Teilnahme an akademischen Mobilitätsprogrammen
- Wissenschaftliche Praktika
- Selbstbildung (informelle Bildung)
- Erlangung eines wissenschaftlichen Abschlusses
- Erlangung einer Hochschulbildung (Bachelor- oder Master-Abschluss).

Die Ansprüche/Anforderungen der Lehrkräfte bezüglich der Fort- und Weiterbildung sind u. a. in Artikel 59 des Gesetzes der Ukraine „Über Bildung“, Artikel 60 des Gesetzes der Ukraine „Über die Hochschulbildung“ und in den „Richtlinien zur Fort- und Weiterbildung von pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Mitarbeitern“, Nr. 800 vom 21. August 2019 unter Berücksichtigung der Änderungen des Beschlusses des Ministerkabinetts Nr. 1133 vom 27. Dezember 2019, geregelt.

Ergänzende Regelungen bezüglich der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Mitarbeitern*innen in der Ukraine finden sich in weiteren normativen Dokumenten.

Die Vielzahl der rechtlichen Regelungen von unterschiedlichen Akteuren hinsichtlich der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist verwirrend und irritierend. Sie schreckt die potentiellen Nutzer*innen der Maßnahmen ab. Für den Nutzer/die Nutzerin wäre daher ein kompakter Leitfaden sinnvoll. Die rechtlichen Vorgaben enthalten quantitative Vorgaben. Aussagen zur Qualität der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden sich darin indes nicht.

Bildungseinrichtungen als Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern*innen mindestens alle fünf Jahre die Möglichkeit zur Fortbildung und/oder zum Praktikum bieten. Der Gesamtumfang der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an den Colleges sollte mindestens 150 Stunden in einem Zeitraum von fünf Jahren betragen.

Der Umfang (Dauer) der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften wird in der Ukraine in einem Punktesystem in ECTS-Credits (European Credit Transfer and Accumulation System) festgelegt. Die Abrechnung der Fort- und Weiterbildungsstunden von pädagogischen Fachkräften erfolgt nach einem kumulativen System. Ein ECTS-Credit entspricht 30 Stunden.

Gemäß dem zweiten Teil des Artikels 59 des Gesetzes der Ukraine „Über Bildung“ vom 5. September 2017 Nr. 2145-VIII können anerkannte Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung nur in

- Bildungseinrichtungen, die über eine Fort- und Weiterbildungslizenz verfügen oder Bildungsaktivitäten nach einem akkreditierten Fort- und Weiterbildungsprogramm durchführen
- anderen Einrichtungen der Bildungstätigkeit

durchgeführt werden. Konkret kann es sich dabei um eine

- Bildungseinrichtung oder eine Struktureinheit der Bildungseinrichtung
- wissenschaftliche Einrichtung;
- juristische Person oder
- Einzelperson, z.B. Unternehmer

handeln.

Die landwirtschaftlich-pädagogischen und wissenschaftlich-pädagogischen Lehrkräfte haben bei der Auswahl der Fort- und Weiterbildungseinrichtung freie Hand.

Für alle juristischen und natürlichen Personen, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung anbieten, besteht keine obligatorische Verpflichtung zur Lizenzierung der Aktivitäten oder Akkreditierung der Fort- und Weiterbildungsprogramme. Allerdings bedarf es der Anerkennung der Schulungsmaßnahmen durch den Pädagogischen Rat der Einrichtung des/der Teilnehmenden zum Beispiel eines Agrarcolleges.

Seitens der Lehrkräfte der Agrarcolleges und der staatlichen Lehrzentren wurden im September 2022 in einer anonymen Online-Befragung die Probleme des bisherigen Konzeptes der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte an landwirtschaftlichen Colleges und staatlichen Lehrzentren ermittelt und Vorschläge zu deren Behebung/Beseitigung gemacht. Ein „Roter Faden“ für ein zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungskonzept kann daraus aber nicht abgeleitet werden. Dazu müsste dringend ein „Leitfaden“ / eine „road map“ in Anlehnung an Abbildung 2 unter anderem für folgende Prozessschritte und Dimensionen der Fort- und Weiterbildung definiert, entwickelt, beschrieben und realisiert werden.

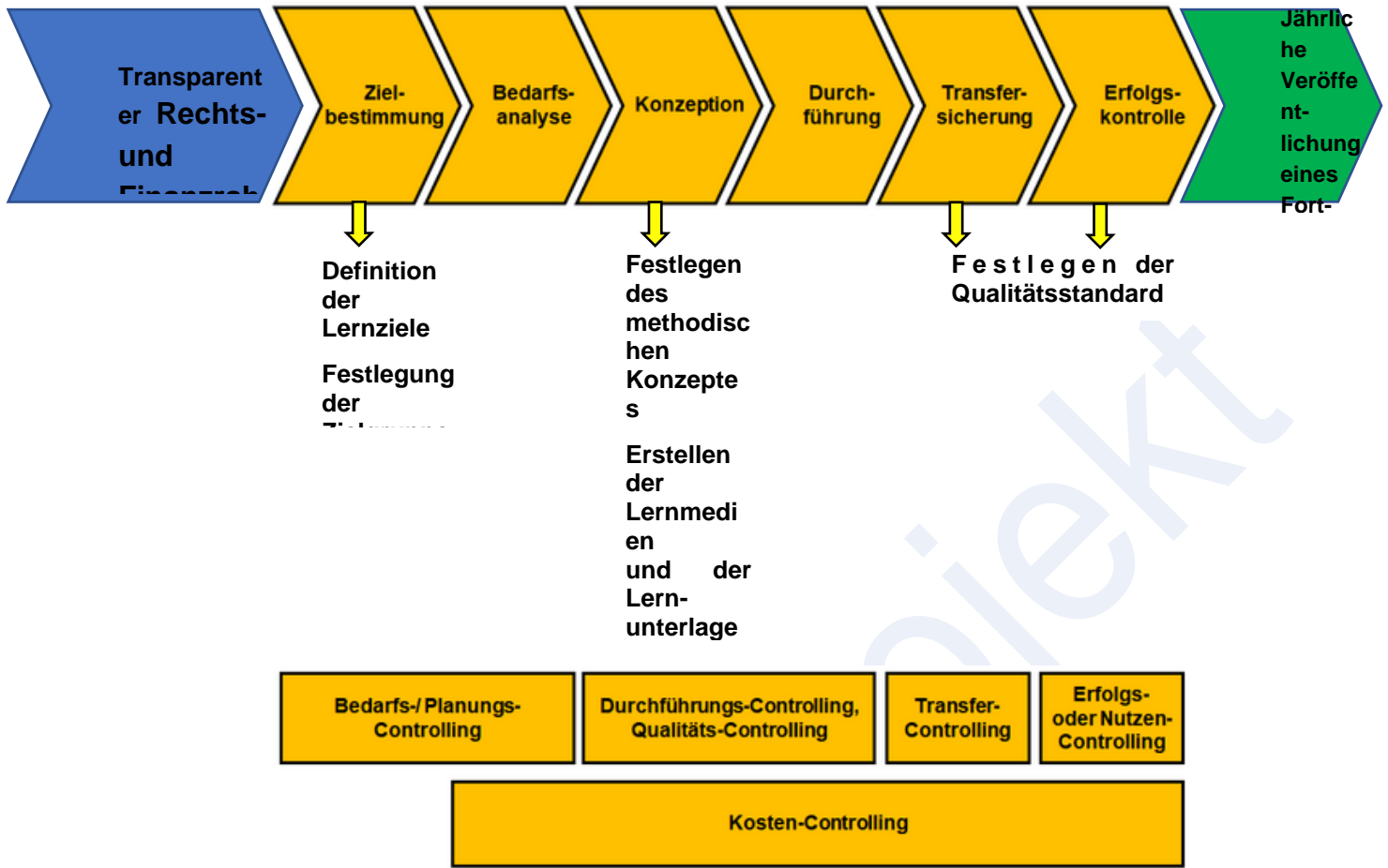


Abbildung 2: Schritte der Entwicklung und Realisierung einer Fort- und Weiterbildungskonzeption für die Lehrkräfte der Agrarcolleges
 Quelle: Eigene Darstellung