

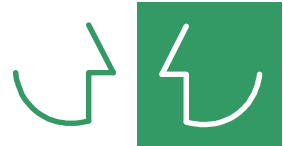
Ausbildungsprogramm



Seminar für das Lehramt
an Berufskollegs

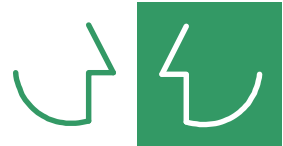
Robert-Schuman-Straße 51
52068 Aachen

Mai 2017



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Als Lehrerin und Lehrer an einem Berufskolleg tätig sein	4
3	Übergeordnete Aspekte Ihrer Ausbildung.....	6
	3.1 Rechtliche Grundlagen und Rahmenvorgabe	6
	3.2 Ausbildungskonzept des Vorbereitungsdienstes	7
	3.2.1 Standardorientierung.....	8
	3.2.2 Personenorientierung.....	8
	3.2.3 Handlungsfeldorientierung.....	8
	3.2.4 Wissenschaftsorientierung	8
	3.3 Grundsätzliche Ausbildungsstruktur.....	9
	3.3.1 Ausbildung am Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung.....	9
	3.3.2 Ausbildung an den Ausbildungsschulen	11
4	Staatsprüfung.....	12
	4.1 Ermittlung des Gesamtergebnisses der Staatsprüfung	12
	4.2 Bestehensregelungen.....	12
	4.3 Zulassung zur Staatsprüfung	12
5	Leitgedanken unserer Seminardidaktik.....	13
	5.1 Unser Verständnis vom Lernen.....	14
	5.2 Unser Bild von Lernenden	14
	5.3 Unser Bild von Lehrenden	15
6	Elemente der Ausbildung an unserem Seminar	16
	6.1 Eingangs- und Perspektivgespräch bzw. Ausbildungsplanungsgespräche.....	17
	6.2 Unterrichtsbesuche und Unterrichtshospitation.....	18
	6.3 Beratung.....	19
	6.3.1 Ausbildungsfachliche Beratung	19
	6.3.2 Personenorientierte Beratung.....	20
	6.4 Portfolioarbeit	22
	6.5 Arbeiten in Lerngruppen	23
	6.6 Kollegiale Praxisberatung	24
	6.7 Modul Klassenfahrt.....	25
	6.8 Sommerakademie	25
	6.9 Interne Qualitätssicherung und fortlaufende Evaluation	26
7	Leistungskonzept	27
	7.1 Abschließende Langzeitbeurteilung.....	27
	7.1.1 Kompetenzerfassung im Zusammenhang mit Unterrichtsbesuchen	28
	7.1.2 Kompetenzerfassung in der Fachseminararbeit	29
8	Literatur für die Ausbildung	30



1 Vorwort

Liebe Studienreferendarinnen und Studienreferendare,
liebe Lehrkräfte in Ausbildung,

herzlich willkommen zu Ihrer Ausbildung am Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung in Aachen, Seminar für das Lehramt an Berufskollegs.

Unser Ziel ist es, Sie während Ihrer Ausbildung kompetent zu begleiten und Ihnen auf dem Weg zu einer professionellen Lehrerpersönlichkeit die notwendigen Unterstützungsangebote zu gewähren.

Damit Sie sich über Inhalte und Elemente der Ausbildung an unserem Seminar informieren können, haben wir die wichtigsten Grundlagen in unserem Ausbildungsprogramm festgelegt und mit den Ausbildungsschulen abgestimmt.

Unser Ausbildungsprogramm beschreibt Formen und Inhalte Ihrer Ausbildung im Rahmen der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen. Dabei lassen wir uns von einem humanistisch orientierten Menschenbild leiten und gehen in unseren Ausbildungsüberlegungen von einer konstruktivistischen Lernannahme aus. Wir erwarten, dass Sie als aktive, selbstreflexive und eigenverantwortlich Lernende mit uns in einen Diskurs über die Qualität der Lehrerausbildung treten und so zur Seminarentwicklung beitragen.

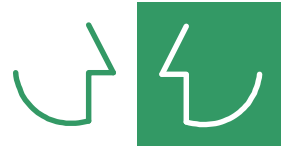
Das Ausbildungsprogramm wird kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. Wir möchten alle an der Ausbildung Beteiligten bereits jetzt dazu einladen, sich in diesen Prozess aktiv mit einzubringen.

Wir wünschen Ihnen einen guten Start in die schulpraktische Lehrerausbildung, in der erfolgreiche Lern- und Entwicklungsprozesse stattfinden und Sie sich wohlfühlen können!

Für das Ausbildungsteam des Seminars Berufskolleg Aachen

Wolfgang Goebel-Hinzmann
(Seminarleiter)

5. Auflage, Mai 2017



2 Als Lehrerin und Lehrer an einem Berufskolleg tätig sein

Ein Berufskolleg vereint Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, Bildungsbiographien, personaler Fähigkeiten und Kulturen. Diese werden in einer Vielzahl von Bildungsgängen unterrichtet und bringen die unterschiedlichsten Eingangsvoraussetzungen mit; von der Erfüllung der Schulpflicht ohne Schulabschluss bis hin zur Fachhochschulreife.

Das Berufskolleg¹ umfasst Bildungsgänge der

- Berufsschule,
- Berufsfachschule,
- Fachoberschule,
- Fachschule.

„Das Berufskolleg vermittelt in einem differenzierten Unterrichtssystem in einfach- und doppelqualifizierenden Bildungsgängen eine berufliche Bildung (berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, berufliche Weiterbildung und Berufsabschlüsse“.²

Neue Herausforderungen stellen die Internationalen Förderklassen dar.

Eine weitere Besonderheit des Berufskollegs zeigt sich im Spektrum der zu erwerbenden allgemeinbildenden Abschlüsse. Sie reichen vom Hauptschulabschluss nach Klasse 9 bis hin zur Allgemeinen Hochschulreife. Die Durchlässigkeit des Bildungssystems führt zu einer großen Altersbandbreite der Schülerinnen und Schüler.

Für alle diese Bildungsgänge besteht das pädagogische Leitziel in der Vermittlung einer umfassenden beruflichen, gesellschaftlichen und personalen Handlungskompetenz und der Vorbereitung auf lebensbegleitendes Lernen.

Als künftige Lehrerin und Lehrer übernehmen Sie die Aufgabe, den Ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schülern fachliches, soziales und personales Lernen zu ermöglichen. In Ihrer Ausbildung bereiten Sie sich „als eigenverantwortlich Lernende auf die spätere berufliche Unterrichts- und Erziehungstätigkeit“³ vor. „Dabei ist die Befähigung zur individuellen Förderung von Schülerinnen und Schülern und Umgang mit Heterogenität unter Beachtung der Erfordernisse der Inklusion besonders zu berücksichtigen.“⁴

Die Ausbildung im Vorbereitungsdienst folgt dem Grundprinzip einer spiralcurricularen Kompetenzentwicklung in allen Handlungsfeldern⁵, die leitend für Ihre Ausbildung sind.

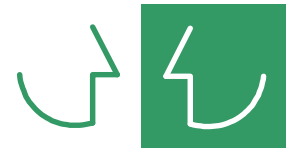
¹ Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen, in der Fassung vom 14. Juni 2016, §22

² ebd.

³ Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen vom 25. April 2016, § 1, in Folge OVP 2016 genannt

⁴ Kerncurriculum für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst für Lehrämter in den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung und in den Ausbildungsschulen in der Fassung vom 02.09.2016.S. 2; in Folge Kerncurriculum 2016 genannt

⁵ Kerncurriculum 2016, S. 3



Alle Handlungsfelder stehen untereinander in einer engen wechselseitigen Beziehung. Sie sind mit jeweils unterschiedlicher Gewichtung in allen schulischen Bildungs- und Erziehungsprozessen relevant und werden im Vorbereitungsdienst nicht sequenziell, sondern mit kontinuierlichem Blick auf das Ganze erschlossen.

Das Handlungsfeld ‚Vielfalt als Herausforderung annehmen und als Chance wahrnehmen‘ wirkt dabei als Leitlinie richtungsweisend für das Handeln der Lehrenden in allen Handlungsfeldern, wobei der Begriff der Vielfalt alle Ausprägungen von Individualität umfasst.⁶

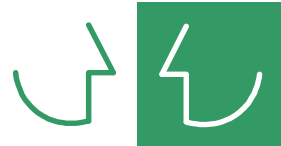


Abbildung 1: entnommen aus Kerncurriculum 2016, S.2

Lehrerinnen und Lehrer sind nicht nur Fachleute, die Sachinhalte vermitteln, sondern sie initiieren nachhaltige Lernprozesse und sind zur umfassenden Zusammenarbeit im Kollegium, zum gemeinsamen Entwickeln von Bildungsinhalten und zur Kooperation bei der Erziehung in unterschiedlichen Lerngruppen verpflichtet. Für eine verantwortungsbewusste Wahrnehmung und Ausgestaltung der vielfältigen schulischen Aufgaben ist es somit wichtig, dass Sie über eine hohe Kompetenz in Ihren Fachwissenschaften, Ihren Fachdidaktiken und den Bildungswissenschaften verfügen.

Auf die sich stetig verändernden gesellschaftlichen und kulturellen Einflüsse können Sie dann am besten reagieren, wenn Sie Ihre Tätigkeiten in der Schule als kreativ und innovativ verstehen, wenn Sie die täglich anstehenden Lehr-, Lern- und Erziehungsprozesse absprechen und Schule als einen Ort der Vorbereitung auf die spätere berufliche Handlungs- und Lebensfähigkeit der Schülerinnen und Schüler betrachten.

⁶ Kerncurriculum 2016, S. 3



3 Übergeordnete Aspekte Ihrer Ausbildung

3.1 Rechtliche Grundlagen und Rahmenvorgabe

Die schulpraktische Lehrerausbildung in NRW erfolgt auf der rechtlichen Grundlage von Rechtsverordnungen, die vom Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) erlassen werden. Das sind:

- für die Studienreferendarinnen und Studienreferendare die „Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen“ (OVP) vom 25. April 2016.
- für die Lehrkräfte in Ausbildung die „Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung“ (OBAS) vom 25. April 2016.

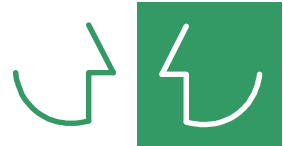
Diese Verordnungen bieten den rechtlichen Rahmen, in dem die Ausbildung für Sie im Seminar und in den Schulen gestaltet wird.

Die OVP ist im Hinblick auf die Regelungen zur abschließenden Staatsprüfung auch für die Lehrkräfte in Ausbildung (OBAS) rechtsverbindlich. Wesentliche Unterschiede ergeben sich aus den unterschiedlichen Ausbildungszeiten und dem Umstand, dass die Lehrkräfte in Ausbildung eine umfangreiche, vollwertige Unterrichtsverpflichtung haben.

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung geht von einem Lehrerleitbild⁷ aus, in dem die Qualität und die Wirksamkeit von Unterricht entscheidend durch das professionelle Wissen und Können sowie das Berufsethos der Lehrerinnen und Lehrer geprägt wird:

1. *„Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für das Lehren und Lernen. Ihre Kernaufgabe ist die gezielte und nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltete Planung, Organisation und Reflexion von Lehr- und Lernprozessen sowie ihre individuelle Bewertung und systemische Evaluation. Die berufliche Qualität von Lehrkräften entscheidet sich an der Qualität ihres Unterrichts.“*
2. *Lehrerinnen und Lehrer sind sich bewusst, dass die Erziehungsaufgabe in der Schule eng mit dem Unterricht und dem Schulleben verknüpft ist. Dies gelingt umso besser, je enger die Zusammenarbeit mit den Eltern gestaltet wird. Beide Seiten müssen sich verständigen und gemeinsam bereit sein, konstruktive Lösungen zu finden, wenn es zu Erziehungsproblemen kommt oder Lernprozesse misslingen.“*
3. *Lehrerinnen und Lehrer üben ihre Beurteilungs- und Beratungsaufgabe im Unterricht und bei der Vergabe von Berechtigungen für Ausbildungs- und Berufswege kompetent, gerecht und verantwortungsbewusst aus. Dafür sind hohe pädagogisch-psychologische und diagnostische Kompetenzen von Lehrkräften erforderlich.“*
4. *Lehrerinnen und Lehrer entwickeln ihre Kompetenzen ständig weiter und nutzen wie in anderen Berufen auch Fort- und Weiterbildungsangebote, um die neuen Entwicklungen und wissenschaftlichen Erkenntnisse in ihrer beruflichen Tätigkeit zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollen Lehrerinnen und Lehrer Kontakte zu außerschulischen Institutionen sowie zur Arbeitswelt generell pflegen.“*
5. *Lehrerinnen und Lehrer beteiligen sich an der Schulentwicklung, an der Gestaltung einer lernförderlichen Schulkultur und eines motivierenden Schulklimas. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur Mitwirkung an internen und externen Evaluationen.“*

⁷ Standards für die Lehrerausbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss der Kultusministerkonferenz, in der Fassung vom 12.06.2014, S. 3



Ein anspruchsvoller Vorbereitungsdienst, der diese Kompetenzentwicklung begleitet, ist somit ein entscheidendes Element des auf Qualitätssicherung und -entwicklung ausgerichteten Schulwesens. Es versteht sich von selbst, dass die Besonderheiten des Berufskollegs eine entsprechende Ausprägung der Ausbildung erforderlich macht. Schließlich wird die Bildungs- und Erziehungsarbeit deutlich durch eine Erwachsenenpädagogik und die Berufsorientierung geprägt. Bei der Schülerschaft handelt es sich um Jugendliche und Erwachsene, denen ein hohes Maß an Selbstständigkeit beim Lernen zugetraut und Mitwirkung ermöglicht werden kann.

3.2 Ausbildungskonzept des Vorbereitungsdienstes

Zentrale Perspektive der schulpraktischen Lehrerausbildung⁸ ist die **berufliche Handlungsfähigkeit**. Die Umsetzung dieses Ausbildungskonzeptes wird im Wesentlichen durch Standardorientierung, Personenorientierung, Handlungsfeldorientierung und Wissenschaftsorientierung erreicht.

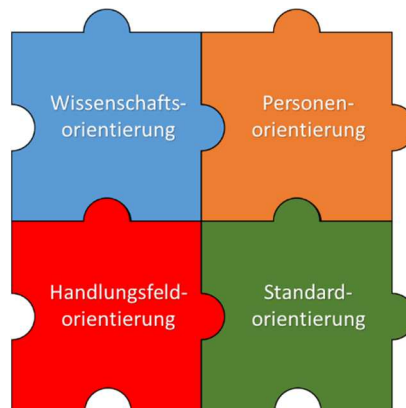


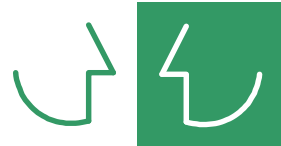
Abbildung 2: Elemente des Vorbereitungsdienstes

Aufbauend auf den im Studium erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten entwickeln die Auszubildenden diese weiter, wobei sie sich an den realen Anforderungen des Lehrberufes in den unterschiedlichen Handlungsfeldern orientieren. Die schulpraktische Lehrerausbildung stellt dabei die Entwicklung der Lehrerpersönlichkeit in den Mittelpunkt.

Am Anfang stehen die Bestandsaufnahme des bisherigen Lernweges und die Planung einer individualisierten Ausbildung. Stärken und Entwicklungsbereiche werden in einem individuellen Ausbildungsplan festgehalten.

Auf der Grundlage des Kerncurriculums mit seinen obligatorisch zu bearbeitenden Handlungsfeldern haben die Ausbilderinnen und Ausbilder unseres Seminars und der beteiligten Schulen in einer intensiven Kooperation ein Ausbildungsprogramm entwickelt. Dieses gewährleistet eine vergleichbare und verlässliche Ausbildungsqualität in unserem Seminarbezirk.

⁸ Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2010). Entwurf einer Konzeption für den reformierten Vorbereitungsdienst für Lehrämter an Schulen (Stand: 25. Oktober 2010). Düsseldorf: unveröffentlichtes Dokument.



3.2.1 Standardorientierung

Die den schulischen Handlungsfeldern zugeordneten Kompetenzen und Standards der Konferenz der Kultusminister von 2004 beschreiben die Ziele des Vorbereitungsdienstes⁹ in Nordrhein-Westfalen und sind Grundlage für die Ausbildung und die Staatsprüfung. Damit soll die landes- und bundesweite Vergleichbarkeit der Lehrerausbildung gesichert werden.

3.2.2 Personenorientierung

Der Vorbereitungsdienst ist darauf ausgelegt, Sie als eigenverantwortlich Lernende auf der Grundlage Ihrer abgeschlossenen Hochschulausbildung individuell zu unterstützen.

Neben unseren Vorstellungen zum Lernen Erwachsener zeigt sich die Personenorientierung im Vorbereitungsdienst durch

- das Eingangs- und Perspektivgespräch (gemäß OVP) bzw. die Ausbildungsplanungsgespräche (gemäß OBAS),
- individuelle fachbezogene und überfachliche Ausbildungsberatung,
- personenorientierte Beratung durch die zuständigen Kernseminarleitungen,
- individuelle Ausbildungsplanung und individuelle Begleitung in Seminar und Schule,
- Unterstützung selbstgesteuerter Lernprozesse in den Lerngruppen,
- Fortführung des Portfolios.

3.2.3 Handlungsfeldorientierung

Der Erziehungs- und Bildungsauftrag von Schule ist im Schulgesetz des Landes NRW beschrieben und konkretisiert sich in den typischen, den Lehrerberuf kennzeichnenden Handlungsfeldern. Diese konkreten Aufgabenstellungen entstehen an den Ausbildungsschulen und dort vor allem – aber nicht ausschließlich – durch und im Unterricht.

Die schulpraktische Lehrerausbildung ermöglicht Ihnen einen fortschreitenden Kompetenzaufbau in allen Lehrerfunktionen. Alle Handlungsfelder stehen untereinander in einer engen wechselseitigen Beziehung und sind mit jeweils unterschiedlicher Gewichtung in allen schulischen Bildungs- und Erziehungsprozessen relevant.

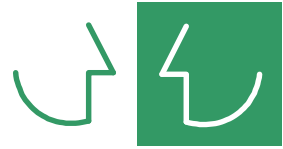
In dem verbindlichen Kerncurriculum werden den fünf Handlungsfeldern insgesamt 34 praxisrelevante Handlungssituationen zugeordnet.

3.2.4 Wissenschaftsorientierung

Die Ausbildung in Seminar und Schule ist wissenschaftlich fundiert und reflektiert. Vermittlungsprozesse und Lerngegenstände sind am aktuellen Stand der Bildungs- und Fachwissenschaften, an deren Didaktiken und an den Ergebnissen der Unterrichts- und Bildungsforschung ausgerichtet. Im Lehramtsstudium geht es vorrangig um den Erwerb konzeptionell-analytischer Kompetenzen. Die schulpraktische Lehrerausbildung baut darauf auf und zielt vor allem auf den Erwerb von reflexiv gesteuerten Handlungskompetenzen.

Die Expertiseforschung zeigt auf, dass langfristig nur diejenigen Lehrerinnen und Lehrer einen erfolgreichen Unterricht gestalten, die ihre Handlungskompetenzen nicht nur routiniert einsetzen, sondern darüber hinaus auch sich selbst und ihr Handeln einer theoriegeleiteten und kontinuierlichen Reflexion unterziehen. Hohe Professionalität und dauerhafte Berufszufriedenheit hängen

⁹ OVP 2016, § 1

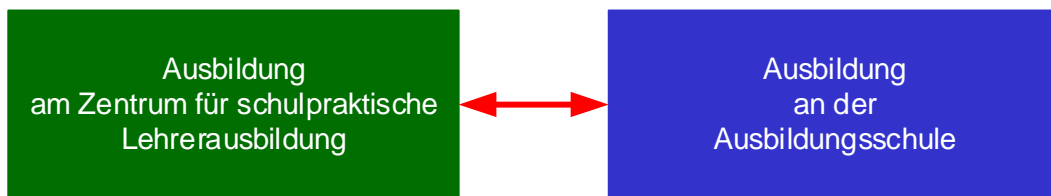


von diesen Fähigkeiten ab. Damit eine fortschreitende Professionalisierung in der schulpraktischen Lehrerausbildung nachhaltig angelegt werden kann, wird die Ausbildung von Beginn an praxisorientiert und reflektierend angelegt.

3.3 Grundsätzliche Ausbildungsstruktur

Die Lehramtsausbildung ist als „duales System“ strukturiert und findet im Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) und an der jeweiligen Ausbildungsschule statt. Die Ausbildung an den beiden Lernorten ist inhaltlich aufeinander abgestimmt und dient dem Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit, bezogen auf alle Handlungsfelder. Die Gesamtverantwortung für die gesamte Ausbildung trägt das ZfsL.

Gemeinsam getragene und verantwortete Ausbildung
Gesamtverantwortung der Ausbildung trägt das ZfsL

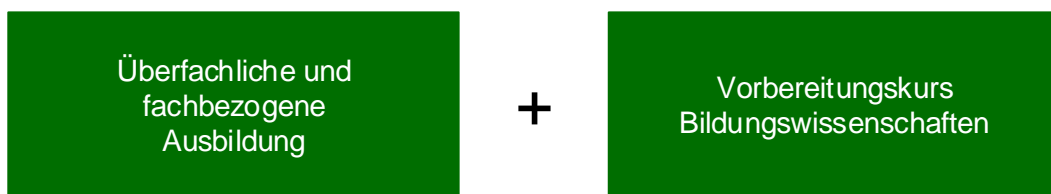


3.3.1 Ausbildung am Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

Die Ausbildung am ZfsL ist bei den Studienreferendarinnen und Studienreferendaren etwas anders organisiert als bei den Lehrkräften in Ausbildung.

Ausbildungsorganisation für die Lehrkräfte in Ausbildung

Ihre Ausbildung¹⁰ ist unterteilt in eine 6-monatige Eingangsphase und in eine 18-monatige Phase der Ausbildung auf der Grundlage der OVP. Die inhaltliche Ausgestaltung und verbindliche Termine sind in einem Merkblatt¹¹ ausführlich dargestellt.

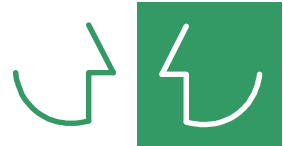


In der Eingangsphase organisiert das ZfsL im Rahmen eines 60-stündigen Vorbereitungskurses eine Qualifizierung in Bildungswissenschaften. Die Qualifizierung wird mit einer gesonderten Prüfung (60-minütiges Kolloquium) abgeschlossen. Diese Prüfung muss vor dem Ende des ersten Ausbildungshalbjahres abgelegt werden.

Im Anschluss an dieser Eingangsphase wird Ihre Ausbildung wie bei den Studienreferendarinnen und Studienreferendaren durchgeführt.

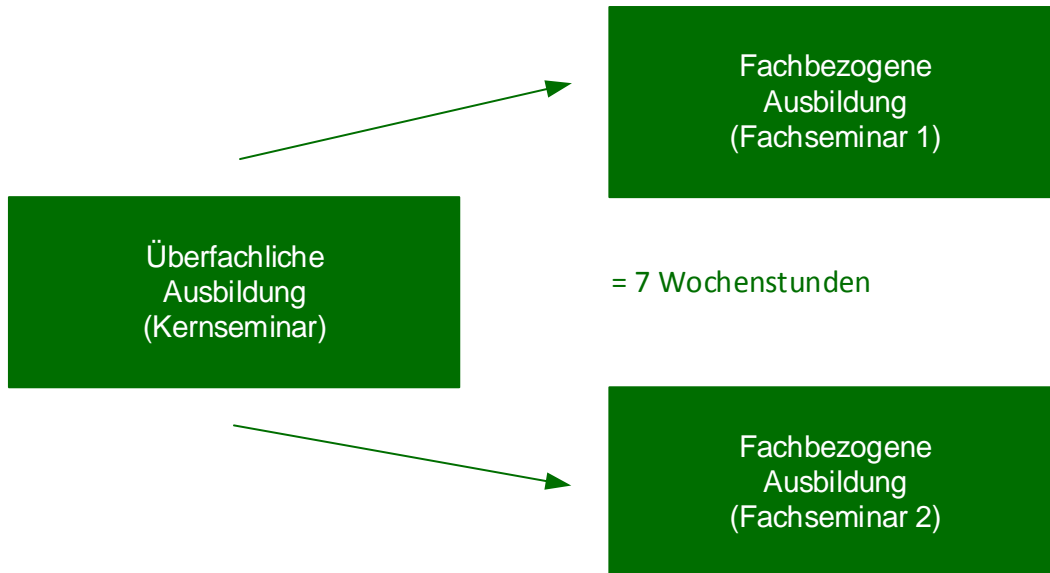
¹⁰ Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (OBAS) in der Fassung vom 25. April 2016, in Folge OBASS 2016 genannt

¹¹ Siehe Merkblatt zur OBAS-Ausbildung am ZfsL Aachen, hinterlegt auf der Homepage des ZfsL Aachen



Ausbildungsorganisation für die Studienreferendarinnen und Studienreferendaren

Ihre Ausbildung am ZfsL erfolgt auf der Grundlage der OVP in einem dreistündigen Kernseminar (überfachliche Ausbildung) und in zwei jeweils zweistündigen Fachseminaren (fachbezogene Ausbildung).



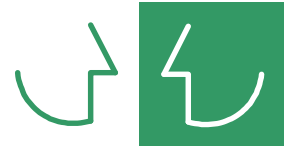
Die überfachliche Arbeit im Kernseminar betont die fächerunabhängige Ausbildung in allen Handlungsfeldern und beschäftigt sich mit den fächerübergreifenden didaktischen, methodischen und pädagogischen Aspekten.

Die zuständigen Kernseminarleitungen sind nicht an Ihrer Langzeitbeurteilung und an Ihrer Staatsprüfung beteiligt. Sie stehen für die personenorientierte Beratung, die nicht bewertungsrelevant ist, zur Verfügung.

In den Fachseminaren werden die im Kernseminar initiierten Überlegungen fachspezifisch und fachdidaktisch weiter ausgeschärft. In jedem Fach sind im Laufe der Ausbildungszeit in der Regel fünf Unterrichtsbesuche durchzuführen.

Ihre in der Seminausbildung erbrachten Leistungen werden gegen Ende des Vorbereitungsdienstes in einer Langzeitbeurteilung¹² des ZfsL kommentiert und mit einer Leistungsnote bewertet. In dieser Langzeitbeurteilung werden die Leistungen aus den beiden Fachseminaren in allen Handlungsfeldern angemessen berücksichtigt.

¹² OVP 2016, §16



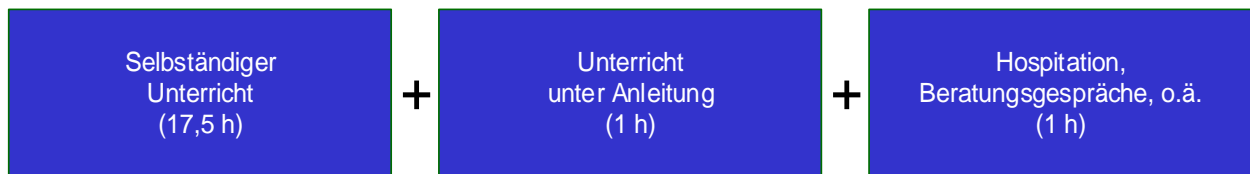
3.3.2 Ausbildung an den Ausbildungsschulen

Die Ausbildung an den Ausbildungsschulen ist bei den Studienreferendarinnen und Studienreferendaren etwas anders organisiert als bei den Lehrkräften in Ausbildung.

Ausbildungsorganisation für die Lehrkräfte in Ausbildung

Sie erteilen von Beginn Ihrer Ausbildung in der Regel 17,5 Wochenstunden selbständigen Unterricht. Die Einsatzplanung wird von der Ausbildungsschule vorgegeben; hierbei ist zu beachten, dass der Unterricht in der Regel auf beide Fächer gleichmäßig verteilt wird.

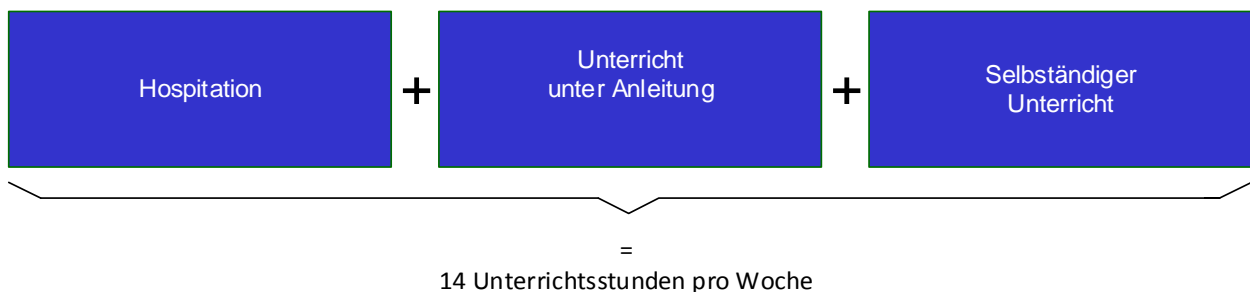
Zwei weitere schulische Ausbildungsstunden werden als Unterricht unter Anleitung und in anderen Ausbildungsformaten (Hospitation, Beratungsgespräche, o.ä.) organisiert.

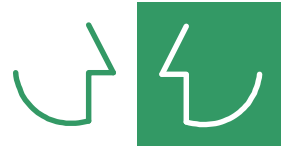


Ausbildungsorganisation für die Studienreferendarinnen und Studienreferendaren

Hospitation und Ausbildungsunterricht umfassen durchschnittlich 14 Wochenstunden. Im 1. Ausbildungsquartal stehen Hospitation und Unterricht unter Anleitung im Vordergrund, vom 2. bis zum 5. Ausbildungsquartal erfolgt Selbständiger Unterricht im Umfang von durchschnittlich neun Unterrichtsstunden und im 6. Ausbildungsquartal erfolgt wieder nur Unterricht unter Anleitung.

Zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Ausbildung ist der Ausbildungsunterricht auf beide Fächer in der Regeln gleichmäßig zu verteilen.





4 Staatsprüfung

In der gegen Ende des Vorbereitungsdienstes durchgeführten Staatsprüfung wird festgestellt, „ob in und welchem Maße die Prüflinge die Ziele des Vorbereitungsdienstes [...] erreicht und Handlungskompetenzen für den Lehrerberuf [...] erworben haben.“¹³

Die Staatsprüfung besteht aus zwei Schriftlichen Arbeiten, zwei Unterrichtspraktischen Prüfungen und einem 45-minütigen Kolloquium. Alle Prüfungsleistungen werden mit einer ganzen Note bewertet.

Die erbrachten Prüfungsleistungen am Prüfungstag gehen mit folgender Gewichtung in das Gesamtergebnis der Staatsprüfung ein:

- 1. Unterrichtspraktische Prüfung (15%)
- Schriftliche Arbeit 1 (5%)
- 2. Unterrichtspraktische Prüfung (15%)
- Schriftliche Arbeit 2(5%)
- Kolloquium (10%)

Auf der Homepage des Landesprüfungsamtes für Lehrämter an Schulen¹⁴ finden Sie umfangreiche Informationen bzgl. der Anforderungskriterien der einzelnen Prüfungsbestandteile.

4.1 Ermittlung des Gesamtergebnisses der Staatsprüfung

Neben den erbrachten Prüfungsleistungen am Prüfungstag (50%) fließen in das Gesamtergebnis auch die Langzeitbeurteilungen aus ZfsL und Schule zu je 25% ein:

Grundlage für die Langzeitbeurteilung des ZfsL sind die Beurteilungsbeiträge der beiden zuständigen Fachleitungen, die ebenfalls gegen Ende des Vorbereitungsdienstes erstellt werden. Im Kapitel „Leistungskonzept“ werden die Beurteilungskriterien entsprechend erläutert.

4.2 Bestehensregelungen

Die Staatsprüfung ist am Prüfungstag bestanden, wenn

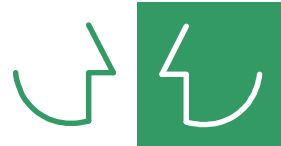
- das ermittelte Gesamtergebnis mindestens „ausreichend“ ist (4,00) und
- die durch zwei geteilte Summe der Noten der beiden Unterrichtspraktischen Prüfungen mindestens „ausreichend“ (4,00) ist und
- von den vier Noten (Endnote der Langzeitbeurteilung der Schule, Endnote des Langzeitbeurteilung des ZfsL, Note der 1. Unterrichtspraktischen Prüfung, Note der 2. Unterrichtspraktischen Prüfung) mindestens drei „ausreichend“ (4,00) oder besser sind.

4.3 Zulassung zur Staatsprüfung

Ist die durch zwei geteilte Summe der Noten der beiden Langzeitbeurteilungen nicht mindestens „ausreichend“ (4,00), gilt die Staatsprüfung als nicht bestanden. Der Prüfungstag findet nicht statt.

¹³ OVP 2016, § 26

¹⁴ www.lpa1.nrw.de



5 Leitgedanken unserer Seminardidaktik

Im nachfolgenden Leitbild unseres Seminars stellen wir Haltungen, Werte und pädagogische Grundorientierungen dar, die unsere Identität und unseren Gemeinsinn ausmachen.

Nach unserer Auffassung sind Lehrerinnen und Lehrer Fachleute für schüleraktivierende Lernprozesse. Sie sind verantwortlich für nachhaltige Bildungs- und Erziehungsprozesse im Unterricht und beteiligen sich an der Weiterentwicklung der Schule. Ihre Kernaufgabe ist die gezielte und nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltete Planung, Organisation und Reflexion von Lehr- und Lernprozessen sowie ihre systematische Evaluation. Sie orientieren sich an den sozialen und kulturellen Lebensbedingungen von Schülerinnen und Schülern und fördern deren individuelle Entwicklung. Die Befähigung zur individuellen Förderung und der Umgang mit Heterogenität unter Beachtung der Erfordernisse der Inklusion sind weitere Aspekte der pädagogischen und didaktischen Kompetenz. Hierzu muss die Vielfalt und Verschiedenheit der Lernenden als pädagogische Aufgabe wahrgenommen, wertgeschätzt und gestaltet werden.

Die berufliche Qualität von Lehrkräften zeigt sich in erster Linie in der Qualität ihres Unterrichts.

Unsere Seminarveranstaltungen geben Ihnen durch die Gestaltung vielfältiger Lernarrangements viele Anregungen für den eigenen erfolgreichen Unterricht.

Unser Grundsatz zur Gestaltung von Lernprozessen in der Seminausbildung lautet: Die zu entwickelnden Kompetenzen sowie die Lernausgangslagen der Lernenden bestimmen Inhalte, Methoden und Prozesse.

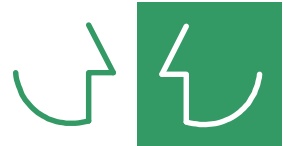
Dabei lassen wir uns von folgenden Überlegungen leiten:

- In einer standardorientierten Ausbildung liegen die zu erwartenden Kompetenzen, die am Ende der Ausbildung erreicht werden sollen, fest. Diese werden durch das Kerncurriculum verbindlich vorgegeben. Die anzustrebenden Kompetenzen bilden den Rahmen der konkreten Lernprozesse. Die Kompetenzen beschreiben die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Bewältigung beruflicher Aufgaben in den Handlungsfeldern benötigt werden. Sie sind entsprechend des Professionalisierungsgrades unterschiedlich ausgeprägt. Eine kompetente Berufsanfängerin und ein kompetenter Berufsanfänger werden diese in einem anderen Maße erfüllen können als eine berufserfahrene Lehrkraft.
- Im Sinne einer personenorientierten Ausbildung sind die in Studium und Praxis bereits entwickelten Kompetenzen, welche die Auszubildenden mitbringen, Ausgangspunkt der Gestaltung individueller Lernprozesse. In einem Ausbildungsprozess, der sich an die unterschiedlichsten Lernbiografien anschließt und für die Arbeit in ganz unterschiedlichen Handlungsfeldern innerhalb des Systems Berufskolleg befähigen soll, muss die Lernumgebung im Seminar und in der Schule individuelle und selbstregulierende Lernprozesse ermöglichen. Aus den individuellen Zielsetzungen und den zu entwickelnden Kompetenzen leiten sich die zu bearbeitenden Handlungssituationen und Inhalte ab.

Bei der konkreten Gestaltung unserer Seminarveranstaltungen spielen nachfolgende Grundannahmen und Erwartungen eine zentrale Rolle:

Sie bringen bereits mit:

- eine fachlich fundierte Ausbildung durch Studium und Beruf,
- Interesse, Neugier und Bereitschaft zum lebenslangen Lernen,
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflexion und Selbstentwicklung,
- Motivation und Freude am Umgang mit Menschen,
- Ideen zur pädagogischen Arbeit,
- Kooperations-, Kommunikations- und Kritikfähigkeit.



Das können Sie von uns erwarten:

- alle Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder sind Fachleute für erfolgreichen Unterricht,
- langjährige Erfahrungen und exzellente Expertise im Bereich der Lehramtsausbildung,
- kompetente Beratung und Begleitung der schulpraktischen Ausbildung,
- individuelle Unterstützungsangebote und Vereinbarungen persönlicher Beratungs- und Entwicklungsschwerpunkte,
- Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung,
- ein Ausbildungssystem, das sich als „lernendes System“ begreift.

5.1 Unser Verständnis vom Lernen

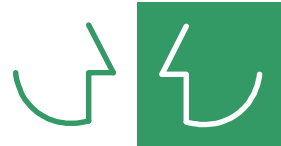
Lernen ist ...

- **individuell:**
Jede Person entwickelt ein eigenständiges Wissen von der Welt und von sich, sie besitzt individuelle Wissensnetze, Lernstrategien und motivationale Strukturen – und damit für jede Thematik eine eigene Lerndynamik.
- **selbstgesteuert:**
Lernprozesse laufen **im** Menschen ab und werden durch ihn gesteuert. Selbstgesteuert lernen zu können, ist allerdings eine Fähigkeit, die erst erlernt werden muss. Hierzu ist es wichtig, dass Lernende einschätzen können, welche Anforderungen wie zu bewältigen sind. Lernende, die beim Lernen Selbstwirksamkeitserfahrungen machen, entwickeln Zuversicht in die eigene Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit.
- **aktiv:**
Lernen erfordert eine tiefe und nachhaltige Verarbeitung und setzt anspruchsvolle, mentale und emotionale Prozesse voraus.
- **problemorientiert:**
Lernen ist mit der Bewältigung von Anforderungen und Problemen in situativen Kontexten verknüpft.
- **vernetzend:**
Lernen entwickelt und erweitert komplexe und überdauernde Wissensstrukturen und Kompetenzen.

5.2 Unser Bild von Lernenden

Lernen kann der Mensch nur selbst. Zielsetzung aller an der Ausbildung beteiligten Personen ist es, die Auszubildenden in ihrem Professionalisierungsprozess und dem Aufbau einer unverwechselbaren Lehrerinnen- und Lehrerpersönlichkeit zu unterstützen.

Nach unserem Lernverständnis werden die Auszubildenden von uns als selbständige und selbstverantwortliche Lernende wahrgenommen. Das Lernen selbst in die Hand zu nehmen bedeutet vor allem, es selbständig zu organisieren, zu steuern und zu verantworten. Dazu müssen die Auszubildenden ihren eigenen Professionsaufbau stets reflektieren und im Blick behalten, um daraus weitere Entwicklungs- und Professionalisierungsvorhaben abzuleiten. In unseren Ausbildungsangeboten bieten wir vielfältige Gelegenheiten zur Selbstorientierung. Unser Ausbildungsverständnis, die rechtlichen Voraussetzungen und die enge Kooperation mit den beteiligten Ausbildungsschulen bieten dazu einen lernförderlichen Rahmen.



Dieser Rahmen konkretisiert sich in herausfordernden Angeboten, den eigenen Professionsaufbau (mit)zu gestalten, indem er bei den Auszubildenden

- die Reflexion der bisherigen praktischen und universitären Kompetenzentwicklung,
- Selbstorientierung im Rahmen von Ausbildungsangeboten,
- selbstverantwortete Zielsetzung der Ausbildungsschwerpunkte,
- selbstorganisiertes und selbstverantwortliches Lernen und
- die Reflexion des fortschreitenden Professionalisierungsprozesses herausfordert.

5.3 Unser Bild von Lehrenden

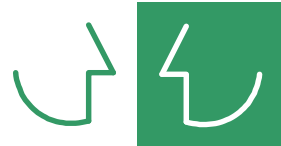
Lehrerinnen und Lehrer sowie Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder organisieren, initiieren und begleiten Lernprozesse. Lehrende gehen dabei von den Kompetenzen und den Lernvoraussetzungen der Lernenden aus und formulieren mit ihnen Lernziele.

Lehrende bieten einen Lernprozess an, in dem sie neue Herausforderungen oder Probleme so darstellen, dass sich Lernende damit identifizieren können und nach selbständigen Lösungen suchen. Hierzu bietet die Lehrkraft unterstützende individuelle und kooperative methodische Zugänge an, so dass die Lernenden ihr deklaratives und prozedurales Wissen zur Lernentwicklung weiter aufbauen können. Ein Lernprozess ist dann von Lehrenden erfolgreich begleitet worden, wenn die Lernenden zu neuen Orientierungen, neuen Erkenntnissen und erweiterten Handlungsoptionen gekommen sind. Lehrende sind für den Lernprozess verantwortlich, Lernende für ihre Lernergebnisse.

Die durch den Lehrenden gestaltete Lernumgebung ist...

- **reichhaltig:**
sie ist reichhaltig bezogen auf berufsrelevante, private und gesellschaftliche Problemsituationen und Handlungsmöglichkeiten,
- **multimodal:**
sie bietet vielfältige Lernwege und -formen, individuelle Zugänge und (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten,
- **interessant:**
sie ermöglicht den Lernenden, sich motivational und volitional¹⁵ mit den Lerngegenständen zu verbinden,
- **kommunikationsorientiert:**
sie enthält vielfältige Anlässe zum Dialog zwischen Lehrenden und Lernenden, Lernenden untereinander und mit dem Lerngegenstand,
- **selbstorientierend:**
sie bietet die Möglichkeit, die eigenen Ressourcen zu erkennen, unter Beachtung der Standards den eigenen Entwicklungsbedarf festzulegen und eigene Handlungsziele abzuleiten.

¹⁵ bewusste, willentliche Umsetzung von Zielen und Motiven



6 Elemente der Ausbildung an unserem Seminar

Die Kernseminare sind die Taktgeber für die Ausbildung, die aus drei Ausbildungsphasen¹⁶ besteht:

- **Phase der standardorientierten Ausbildung**

In den ersten drei Ausbildungsquartalen werden die wesentlichen Elemente des Lehrerhandelns unter besonderer Betonung des Handlungsfeldes Unterrichten thematisiert. Die Lernprozessgestaltung der Seminare erfolgt überwiegend durch die Kernseminarleitungen.

- **Phase der Differenzierung**

Im 4. und 5. Ausbildungsquartal steht die zunehmende Professionalisierung des Lehrerhandelns durch zieldifferentes Arbeiten im Vordergrund. Hierbei werden zunächst angebotsorientiert weitere Aspekte dieses Handelns thematisiert; zunehmend wird dabei Raum für nachfrageorientiertes Arbeiten gegeben.

Die Bearbeitung der angebotenen bzw. nachgefragten Themen kann in kernseminarübergreifenden Arbeitsgemeinschaften durchgeführt werden.

- **Phase der individualisierten Professionalisierung**

Das 6. Ausbildungsquartal orientiert sich bewusst am individuellen Ausbildungsstand der Auszubildenden. In selbstgesteuerten, kernseminarübergreifenden Arbeitsgemeinschaften bieten sich vielfältige Möglichkeiten der individualisierten Professionalisierung. Die Kernseminarleitungen nehmen beratend bzw. begleitend an diesen Arbeitsgemeinschaften teil.

Diese vorgestellte Ausbildungsstruktur eröffnet den Fachseminaren sowie den Ausbildungsschulen die Möglichkeit, sich inhaltlich daran zu orientieren.

Alle Kernseminarleitungen sind von Benotungsfragen ausgeschlossen.

Die Fachseminare schärfen die in der überfachlichen Ausbildung initiierten Lernprozesse fachdidaktisch aus und konkretisieren die fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und fachmethodischen Aspekte.

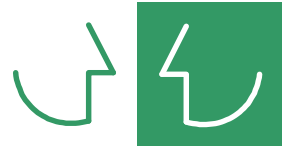
Die Ausbildung am Seminar findet donnerstags überfachlich in einem Kernseminar und fächer-spezifisch in den jeweiligen Fachseminaren statt. Die überfachliche Ausbildung im Kernseminar umfasst durchschnittlich drei Unterrichtsstunden, die fachbezogene Ausbildung in beiden Fachseminaren umfasst jeweils zwei Unterrichtsstunden.

Im Verlauf der Ausbildung können unter Berücksichtigung der Personenorientierung mehrere an Ihren Bedarfen orientierte Seminarveranstaltungen angeboten werden, die mitunter auch ganztägig stattfinden können. Diese thematisch und organisatorisch abgeschlossenen fächerübergreifenden Ausbildungseinheiten fördern die gemeinsame Verantwortung für die Ausbildung und bewirken außerdem eine engere Zusammenarbeit zwischen den Kern- und Fachseminaren.

Damit Ihre Teilnahme an den Seminarveranstaltungen gewährleistet ist, darf der Donnerstag nicht mit Ausbildungsunterricht belegt werden.

Innerhalb der ersten Woche nach Dienstbeginn nehmen die Studienreferendarinnen und Studienreferendare an einer pädagogischen Woche teil. Dort wird an pädagogischen Schwerpunkten gearbeitet, welche die Übernahme der neuen Lehrerrolle erleichtert und Orientierung in den zukünftigen Aufgabenschwerpunkten einer Lehrerin und eines Lehrers am Berufskolleg bietet.

¹⁶ Die zeitliche Abfolge und die inhaltlichen Angebote der Kernseminare sind auf der Homepage des Seminars hinterlegt.



Unsere Ausbildungsstruktur ist konsequent darauf ausgelegt, Sie als eigenverantwortlich Lernende auf der Grundlage Ihrer abgeschlossenen Hochschulausbildung und Berufserfahrungen individuell zu unterstützen. Dazu dienen neben den Kern- und Fachseminarveranstaltungen:

- das Eingangs- und Perspektivgespräch (OVP) bzw. Ausbildungsplanungsgespräche (OBAS)
- Unterrichtsbesuche,
- Ausbildungsfachliche Beratung,
- Personenorientierte Beratung,
- Portfolioarbeit,
- Arbeit in Lerngruppen,
- Vorbereitung, Durchführung und Reflexion von Schulfahrten und weiteren außerunterrichtlichen Veranstaltungen.

6.1 Eingangs- und Perspektivgespräch bzw. Ausbildungsplanungsgespräche¹⁷

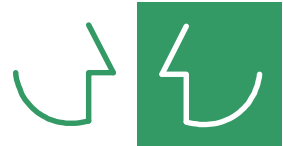
Das Eingangs- und Perspektivgespräch (EPG) oder die Ausbildungsplanungsgespräche (APG) sind als vernetzendes Element der Ausbildung von Seminar und Schule zu verstehen, in dem die Analyse der eigenen Fähigkeiten, die Erfahrungen aus Unterricht und der Übernahmen der Lehrerrollen mit den zu entwickelnden Kompetenzen in Beziehung gesetzt werden und daraus die weiteren Schritte in der Ausbildung bestimmt werden. Für die Organisation und Vorbereitung auf das EPG oder APG gelten in unserem Seminar folgende Grundsätze:

- Die zuständige Kernseminarleitung führt das EPG oder APG mit Ihnen und mindestens einer Schulvertreterin oder einem Schulvertreter durch.
- Die Terminierung des EPG oder APG erfolgt im Benehmen mit der zuständigen Seminarleitung.
- Sie laden zum EPG oder APG im Benehmen mit der zuständigen Kernseminarleitung und der Vertreterin oder dem Vertreter aus der Schule ein.
- Ausgangspunkt für das EPG ist eine gehaltene Unterrichtsstunde (für das APG gilt: eine geplante und durchgeführte Unterrichtsstunde je Fach), zu der nur eine einfache Unterrichtsskizze erwartet wird.
- Die Einsichtnahme in den Unterricht ist bewertungsfrei und dient als Ausgangspunkt für die personenorientierte Beratung.
- Im Anschluss an die Einsichtnahme in den Unterricht erhalten Sie eine kurze, stärkenorientierte Rückmeldung zum Unterricht von der zuständigen Kernseminarleitung (Dauer: ca. 30 min).
- Abschließend fertigen Sie eine kurze schriftliche Reflexion des EPG oder APG an und hinterlegen diese nach Kenntnisnahme durch die am Gespräch Beteiligten im eigenen Portfolio.
- Ort des EPG oder des APG ist in der Regel die Schule.

Durchführung des EPG oder APG (etwa 60 Minuten)

- Die zuständige Kernseminarleitung moderiert das Gespräch.
- Der Gesprächsablauf orientiert sich am Gesprächsleitfaden zum EPG oder APG.

¹⁷ Vgl. OVP 2016 §15 und OBAS 2016 §11,6



Nachbereitung des EPG oder APG

- Die Dokumentation des EPG oder APG erfolgt durch Sie und kann durch die weiteren Beteiligten bei Bedarf ergänzt werden.
- Sie übermitteln die endgültige Fassung der Dokumentation an alle am Gespräch Beteiligten. Die Dokumentation wird zum Bestandteil des Portfolios.

6.2 Unterrichtsbesuche und Unterrichtshospitation

Die Unterrichtsbesuche der Fachleitungen sind ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung. Sie dienen gemäß OVP § 11 Abs. 3 der Anleitung, Beratung, Unterstützung und Beurteilung.

Zu diesen Unterrichtsbesuchen ist von Ihnen eine kurzgefasste schriftliche Planung¹⁸ vorzulegen.

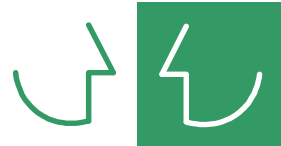
- In jedem Fach sind in der Regel jeweils fünf Unterrichtsbesuche in beiden Ausbildungsfächern durch die zuständigen Fachleitungen durchzuführen und durch Sie zu dokumentieren.
- Ein Unterrichtsbesuch bezieht in besonderer Weise Fragen der Medienkompetenz und des lernfördernden Einsatz von modernen Informations- und Kommunikationstechniken ein.
- Sie legen im Benehmen mit der zuständigen Fachleitung die Termine für die Unterrichtsbesuche fest.

Die zuständigen Fachleitungen unterstützen Sie, Ihre Planungsentscheidungen zunehmend systematisch zu entwickeln und zu begründen. Durch die Verschriftlichung können diese Planungsentscheidungen auf ihre Begründung und Sinnhaftigkeit hin befragt werden. Im Ausbildungsverlauf ist eine Progression des Umfangs und des Begründungsgehaltes der schriftlichen Planung sinnvoll, die den Ausbildungsfortschritt unterstützt und widerspiegelt.

In jedem Fach ist zudem eine Unterrichtshospitation mit der zuständigen Kernseminarleitung zu vereinbaren. Die Unterrichtshospitation ist grundsätzlich benotungsfrei. Für die Unterrichtshospitation ist der Umfang der Planung einvernehmlich abzustimmen.

Sie können im Rahmen von personenorientierter Beratung die zuständige Kernseminarleitung zu weiteren Unterrichtshospitationen oder Hospitationen in weiteren schulischen Handlungsfeldern einladen.

¹⁸ Empfehlungen für die Gestaltung dieser kurzgefassten Planung finden sich auf der Homepage des Seminars



6.3 Beratung

In Ihrer Ausbildung erfahren Sie ausbildungsfachliche und personenorientierte Beratung.

6.3.1 Ausbildungsfachliche Beratung

Wesentliches Element Ihres Professionsaufbaus ist die konkrete Begleitung durch die ausbildungsfachliche Beratung. Im Fokus der ausbildungsfachlichen Beratung stehen fachwissenschaftliche und fachdidaktische Aspekte mit den zugehörigen Entwicklungsaufgaben.

Der Ausbau Ihrer fachdidaktischen Kompetenz ist zentrale Zielsetzung in den Fachseminaren, die durch die ausbildungsfachliche Beratung individuell unterstützt wird.

In diesem Zusammenhang sind Unterrichtsbesuche und die damit verbundenen Unterrichtsnachbesprechungen herausgehobene Lernanlässe, bei denen die Standard-, Personen-, Handlungsfeld- und Wissenschaftsorientierung eine konkrete Umsetzung erfahren. Für die Nachbesprechungen von Unterricht haben wir uns auf die folgenden Phasen verständigt:

Vorbereitungsphase

Alle Beteiligten des Unterrichtsbesuchs bereiten sich auf die Nachbesprechung vor.

- Sie ordnen Ihre Gedanken und strukturieren Ihre Reflexion.
- Die anderen Beteiligten tauschen ihre Eindrücke aus, halten Beratungsaspekte fest und informieren sich im öffentlichen Teil des Portfolios über den Professionsaufbau der jüngeren Vergangenheit. Dauer bis zu 15 Minuten.

Die Gesprächsführung wird von der zuständigen Fachleitung übernommen.

1. Reflexionsphase

Sie geben eine zunehmend strukturierte Reflexion zu Ihrer Unterrichtsstunde. Dabei beziehen Sie die Entwicklung seit Ihrem letzten Unterrichtsbesuch unter Verwendung Ihres Portfolios mit ein und benennen Entwicklungsschritte oder Ziele, an denen Sie aktuell arbeiten. Die anderen Beteiligten stellen evtl. Rückfragen. Spätestens ab dem vierten Unterrichtsbesuch gliedert sich die Reflexionsphase im Hinblick auf die unterrichtspraktischen Prüfungen in Ihre fünfminütige Reflexion und in ein zehnminütiges Gespräch. Ziel ist es, Ihre Fähigkeiten weiter auszubauen sowie Planung und Durchführung des Unterrichts miteinander in Beziehung zu setzen (vgl. § 32 (7) OVP und Hinweise für Prüferinnen und Prüfer)¹⁹.

2. Feedbackrunde

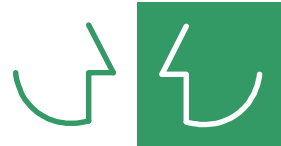
Zu Beginn der Beratung geben die Beobachtenden ein personenorientiertes, konstruktives Feedback zur Unterrichtsstunde, auch im Hinblick auf die Entwicklungsaufgaben und ggf. Zielvereinbarungen.

3. Phase der Festlegung der Beratungsschwerpunkte

Sie formulieren zentrale Beratungsschwerpunkte.

Unter Berücksichtigung der verschiedenen Beratungsanliegen der Beobachtenden erfolgt eine entwicklungsbezogene, personenorientierte Auswahl Ihrer Beratungsschwerpunkte. Sie legen im Einvernehmen mit den Beobachtenden eine Reihenfolge fest.

¹⁹ www.lpa1.nrw.de



4. Phase der Beratung

Die Beratungsaspekte werden dialogisch aufgearbeitet.

5. Phase der Festlegung der Entwicklungsschwerpunkte

Im Anschluss an die Beratung erfolgt eine gemeinsame Formulierung einer oder mehrerer Entwicklungsaufgaben und/oder Zielvereinbarungen, wobei die bisher vereinbarten Ziele und Entwicklungsaufgaben in den Blick genommen und evtl. erweitert werden. Die Entwicklungsvorhaben/Ziele dokumentieren Sie im Portfolio.

6. Phase der Bewertung/ Benotung

Ab dem zweiten Unterrichtsbesuch im jeweiligen Fach wird die Unterrichtsstunde leistungsmäßig in Relation zum Ausbildungszeitpunkt und den zu erreichenden Standards und Kompetenzen eingeordnet. Für die letzten beiden Unterrichtsbesuche wird in Vorbereitung auf die Prüfung eine zifferngemäße Benotung vorgenommen. Die Notengebung erfolgt seminarintern.

7. Abschluss / Resümee

Abschließend ziehen Sie ein Resümee über den Ablauf, Inhalt und Atmosphäre der Unterrichtsnachbesprechung im Hinblick auf Ihre persönliche Professionsentwicklung und Ausbildungssituation.

8. Protokoll

Das Protokoll wird innerhalb einer Woche von Ihnen mit den wesentlichen Aspekten der Beratung und Entwicklungsaufgabe(n) erstellt, um eine nachhaltige Entwicklung und Transparenz zu ermöglichen. Das Protokoll wird allen Beteiligten zugesandt und ggf. von diesen (Schwerpunkt: Fachleitung) inhaltlich ergänzt. Das Protokoll wird Bestandteil des öffentlichen Teils des Portfolios.

Der zeitliche Rahmen der reinen Nachbesprechung beträgt ca. 60 Minuten.

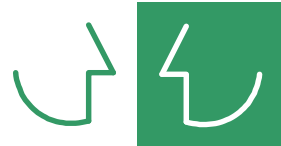
6.3.2 Personenorientierte Beratung

Die personenorientierte Beratung ist ein verpflichtendes Beratungselement im Vorbereitungsdienst und wird durch die zuständige Kernseminarleitung durchgeführt. Die personenorientierte Beratung ist grundsätzlich benotungsfrei, unterliegt der Verschwiegenheit und unterstützt Sie in Ihrem Professionalisierungsprozess. Ziel ist die bestmögliche Entfaltung aller individuellen Potenziale für die berufliche Aufgabe als Lehrerin oder Lehrer. Diese personenorientierte Beratung ist nach unserem Verständnis geprägt durch gegenseitigen Respekt und die Wertschätzung der beteiligten Personen.

Die personenorientierte Beratung unterscheidet sich auch in der Durchführung von den ausbildungsfachlichen Beratungen durch die aktive Inanspruchnahme der Beratung und durch die Verantwortung für die Inhalte des Beratungsprozesses durch die oder den zu Beratenden. Dies unterstreicht deutlich Ihre Verantwortung für den eigenen Entwicklungs- und Ausbildungsprozess.

Die meisten Kernseminarleiterinnen und Kernseminarleiter haben eine professionelle Coaching-Ausbildung und nutzen diese hohe Beratungskompetenz für die Gestaltung der personenorientierten Beratung als individuellen und zielgerichteten Coaching-Prozess.

Die Verantwortung für Organisation und Durchführung liegt bei den zuständigen Kernseminarleitungen, Sie über die Funktion der personenorientierten Beratung zu Beginn Ihrer Ausbildung informieren und steuern die Terminierung der Gespräche. Die inhaltliche Verantwortung liegt bei Ihnen, die Prozessverantwortung liegt bei den zuständigen Kernseminarleitungen. Alle Beratungsgespräche unterliegen der Verschwiegenheit.



Personenorientierte Beratung unterstützt Sie insbesondere bei der

- Stärkung der Eigenverantwortlichkeit,
- persönlichen professionsbezogen Standortbestimmung,
- Entwicklung von persönlichen Zielen und Perspektiven im Professionalisierungsprozess,
- Bewältigung des komplexen Arbeitsalltags,
- Rollenklärung unter Einbeziehung der eigenen – auch der geschlechtsspezifischen - Erwartungen und Vorstellungen,
- Analyse und Weiterentwicklung des eigenen Lehrerverhaltens,
- Entwicklung geeigneter Problemlösungs- und Umsetzungsstrategie,
- Positionsbestimmung in Entscheidungssituationen.

Die personenorientierte Beratung dient der Entwicklung und Stärkung der personalen und sozialen Kompetenzen wie:

- Kommunikationsfähigkeit,
- Fähigkeit zur Selbstdisposition,
- Fähigkeit zur Selbstorganisation und Selbststeuerung,
- Kompetenz zur Mediation,
- Führungskompetenz,
- Teamkompetenz,
- Reflexionskompetenz,
- Kompetenz zur systemischen Wahrnehmung,
- Fähigkeit zum Umgang mit besonderen Belastungen.

Die personenorientierte Beratung setzt Ihre reflektierte Offenheit hinsichtlich Ihres professionsbezogenen Entwicklungsbedarfs und die vorbehaltlose und vertrauensvolle Anerkennung der oder des Beratenden voraus. Dies ist nur in einem von Benotung freigestellten Raum möglich. Beratende sind daher nicht an der Beurteilung der Auszubildenden beteiligt.

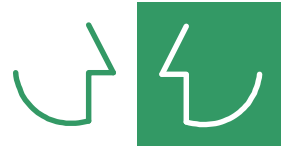
Beratungsanlässe können sich aus allen Ausbildungszusammenhängen ergeben. Sie sind verpflichtet, im Verlauf der Ausbildung personenorientierte Beratung wahrzunehmen. Beratung kann von allen an der Ausbildung Beteiligten angeregt werden. Ob eine Einsichtnahme in die schulische Arbeitspraxis zur Unterstützung des Beratungsprozesses notwendig ist, entscheiden Sie. Absprachen über Form, Inhalt und Termine werden einvernehmlich zwischen Ihnen und der oder dem Beratenden getroffen.

Handlungsleitende Prinzipien für die personenorientierte Beratung

Wesentliches Merkmal ist die unmittelbare Personenorientierung. Die Beratungsangebote sind grundlegend entwicklungsorientiert und benotungsfrei.

- **Personenorientierte Haltung:**

Menschen sind entwicklungsfähig und verfügen über eigene Ressourcen zu ihrer persönlichen Entwicklung. Das humanistische Menschenbild erkennt jedem Menschen grundsätzlich Fähigkeiten zu, die im Laufe der individuellen Entwicklung immer mehr ausgeweitet werden. Hierzu gehören insbesondere die Fähigkeit zur Kommunikation, die Fähigkeit zur Autonomie, die Fähigkeit zur Reflexivität und die Fähigkeit zur Rationalität. Jedes Individuum, das sich in eine Beratungssituation begibt, verfügt über ein starkes Potenzial sich selbst zu begreifen und sein Selbstkonzept, seine Grundeinstellungen und sein selbstgesteuertes Verhalten zu verändern.



- **Konstruktivistische Haltung:**

Der Mensch ist in seinen Entscheidungen autonom. Er ist motiviert und entwickelt sich nach seinen Vorstellungen und Möglichkeiten. Lernen kann nur durch den individuellen Menschen selbst stattfinden. Der Beratungsprozess wahrt die Entscheidungsfreiheit des zu Beratenden unter gleichzeitiger Orientierung an den Standards der Ausbildung.

- **Vertraulichkeit:**

Beratungsgespräche benötigen eine vertrauensvolle Beziehung und Atmosphäre, sie sind von einem grundlegenden Respekt gegenüber der auszubildenden Person und ihren individuellen Entwicklungsfähigkeiten bestimmt.

- **Verschwiegenheit:**

In personenorientierten Beratungsgesprächen ist die oder der Beratende ist zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet.

- **Benotungsfreiheit:**

Personenorientierte Beratungsgespräche finden grundsätzlich im benotungsfreien Raum statt.

Organisation im Seminar BK Aachen

- Personenorientierte Beratung wird von der zuständigen Kernseminarleitung angeboten.
- Sie sind zur Inanspruchnahme von mindestens zwei personenorientierten Beratungsgesprächen verpflichtet. Das erste Beratungsgespräch sollte innerhalb der ersten zwei Ausbildungsquartale - möglichst nach dem EPG bzw. APG I - stattfinden.
- Die Beratungsanlässe werden von Ihnen bestimmt. Sie können die zuständige Kernseminarleitung im Rahmen des Beratungsanliegens zu Unterrichtshospitationen einladen.
- Die personenorientierte Beratung findet in Einzelgesprächen statt und durchläuft die Phasen Klärung des Ziels, Klärung der Situation, Entwicklung von Lösungen und Festlegung eines Handlungsplans.
- Das GROW-Modell nach Whitmore²⁰ ist ein geeignetes Beratungsformat.
- Ein personenorientiertes Beratungsgespräch dauert ca. 60 Minuten. Beratungsprozesse über mehrere Beratungsgespräche sind möglich.
- Das Datum der personenorientierten Beratungsgespräche wird von Ihnen im Portfolio dokumentiert.
- Personenorientierte Beratungsgespräche finden in der Regel im ZfsL Aachen statt. Für Beratungsgespräche stehen im ZfsL Aachen geeignete Beratungsräume zur Verfügung.

6.4 Portfolioarbeit

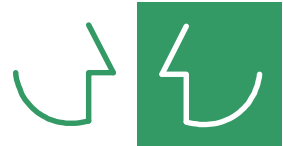
„Ein Portfolio ist eine zielgerichtete und systematische Sammlung von Arbeiten, welche die individuellen Bemühungen, Fortschritte und Leistungen der oder des Lernenden in einem oder mehreren Lernbereichen darstellt und reflektiert.“²¹

Angelehnt an das Portfolio „Praxiselemente für die erste Phase der Lehrerausbildung“²², ist das Portfolio im Vorbereitungsdienst ein individuelles Lern- und Entwicklungsinstrument, das bei Ihrer eigenen Lern- und Berufsbiografie ansetzt und als durchgängiges Selbstreflexionselement das selbstverantwortliche Lernen sowie die unterschiedlichsten Beratungsanlässe unterstützt. In Ihrer Ausbildung leiten Sie mit der Portfolioarbeit ihre Lernanlässe für die nächsten Ausbildungsschritte

²⁰ Whitmore, John: Coaching für die Praxis. 2006, vgl. auch König, E./Volmer, G.: Handbuch systemisches Coaching 2009.

²¹ Paulsen et al in: Häcker, T.: Portfolio: Ein Entwicklungsinstrument für selbstbestimmtes Lernen, 2007. S. 60

²² Gesetz über die Lehrerausbildung an öffentlichen Schulen vom 12. Mai 2009, § 12(1); in Folge LABG 2009 genannt



ab und bringen diese aktiv in Ausbildung, fachliche Beratung und personenorientierte Beratung am Seminar sowie ihrer Ausbildungsschule ein. Somit ist das Portfolio ein **Dialoginstrument** zur Vernetzung dieser Bereiche.

Um Sie zu unterstützen, bieten wir zu Beginn des Vorbereitungsdienstes eine Einführungsveranstaltung zur Portfolioarbeit sowie einen Portfolioordner an. Dieser umfasst Informations-, Dokumentations- und Reflexionsteile. Letztere unterscheiden sich im Hinblick auf den Grad der Öffentlichkeit. Die Dokumentation beschreibt vor allem den Lernweg innerhalb der Erweiterung Ihrer Kompetenzen in den einzelnen Lehrerfunktionen; sie ist zugleich Überblick und Nachweis über den Ihren individuellen Lernprozess.

Daraus ergeben sich für die Ausbildung folgende Grundüberlegungen:

Die Arbeit mit dem Portfolio dient:

- der Dokumentation der eigenen Kompetenzentwicklung im Rahmen der Handlungsfelder
- der Dokumentation der pflichtigen Ausbildungsschritte wie z.B. EPG oder APG, Unterrichtsbesuche, fachlichen Beratungsgespräche, Lerngruppenarbeit,
- der Dokumentation weiterer Ausbildungsanlässe wie z.B. Teilnahme an Klassenfahrten, Pädagogische Tage, Sprechstage, u.a.m.

und darüber hinaus:

- der Reflexion und Darstellung der eigenen Lernziele, Lernwege und Lernergebnisse
- der Reflexion der eigenen Lernstrategie und damit der Ausbildung von Metakognition
- als Anlass, fachliche Beratung in Schule und/oder Seminar einzufordern
- als Anlass für regelmäßige personenorientierte Beratung

Das Portfolio ist grundsätzlich benotungsfrei.

6.5 Arbeiten in Lerngruppen

Das Arbeiten in Lerngruppen ist ein weiteres Element der Lehrerausbildung, in dem Sie in eigener Verantwortung pädagogische Themenstellungen bearbeiten, die sich am aktuellen Ausbildungsstand orientieren.

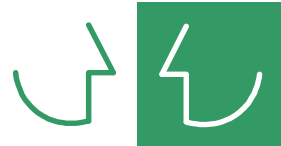
Kern- und Fachseminare bieten Ihnen einen standardorientierten Zugriff auf die Ausbildungsinhalte; in den Lerngruppen können Sie - im Sinne der Personenorientierung - eine individualisierende Vertiefung vornehmen.

Anlässe ergeben sich aus individuellen und speziellen Fragen an ein Thema, Erfahrungen können zum Austausch mit Kolleginnen und Kollegen des gleichen Ausbildungsabschnitts anregen. Die (Selbst-)Reflexion im nicht bewertenden Umfeld bietet sich an ebenso wie der Blick auf andere Fächer und Schulen. Auch der menschliche Beistand in solch einer kleineren Lern-Gemeinschaft birgt ein hohes Potenzial.

Eine besondere Methode interner und selbstgesteuerter Unterstützung ist die Kollegiale Praxisberatung, die im Kernseminar eingeführt und im Rahmen der Lerngruppenarbeit eingeübt wird. Diese Form der beruflichen Unterstützung bietet eine leicht zu erlernende, wirksame und klar strukturierte Beratungsmöglichkeit, um zu neuen Handlungsansätzen zu gelangen.

Arbeitsschwerpunkte

Die Themen der Lerngruppenarbeit werden weitgehend von Ihnen im Ausbildungsprozess bestimmt. Dabei kann die Gruppe sich unter bestimmten fachlichen Anliegen oder schulischen Aspekten neu formieren, um spezielle Lern- und Arbeitsanliegen zu verfolgen. Arbeitsschwerpunkte sind z.B. die gemeinsame Entwicklung von Unterrichtsvorhaben, Gruppenhospitationen, die Vertiefung der Seminarinhalte und die Portfolioarbeit.



Das Seminar stellt Räume und Zeit (1 Stunde pro Seminartag) zur Verfügung; Sie können die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder für Unterstützungen anfragen.

Organisation

Im Kernseminar bilden sich nach einer Phase des Kennenlernens und erster beruflicher Orientierung Lerngemeinschaften; das Kernseminar leitet Sie an. Die Arbeit in den Lerngruppen findet im Seminar statt.

Bei Bedarf kann das kernseminarübergreifende Arbeiten in wechselnden Teams und in einer speziellen zeitlichen Periodisierung (thematische Aufrufe, Gruppenbildung und ggfs. Ergebnis-Veröffentlichung in gleichwertigen Zeitabschnitten) von der Seminarleitung organisiert werden.

Nach ersten – bei Bedarf begleiteten – Sitzungen arbeiten Sie in Ihren Lerngruppen selbständig und eigenverantwortlich. Die Arbeit in den Lerngruppen ist bewertungsfrei.

Evaluation

Die Arbeit der Lerngruppen und deren Lernwirksamkeit kann im Rahmen der Seminarentwicklung überdacht und in Folge mit Ihnen weiterentwickelt werden.

6.6 Kollegiale Praxisberatung

Kollegiale Praxisberatung im Rahmen der Lerngruppenarbeit wird verstanden als ein Verfahren zur Moderation eines berufsbezogenen Entwicklungsprozesses.

Prinzipiell ist die Kollegiale Praxisberatung ein strukturiertes Beratungsgespräch, in dem eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer von den anderen Teilnehmenden in einem strukturierten Prozess nach feststehendem Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird. Ziel ist, Lösungen für die konkrete Fragestellung zu entwickeln bzw. Handlungsoptionen zu erweitern.

Kollegiale Praxisberatung ist ein Reflexions-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Klärung beruflicher Fragen, zur Entlastung von Schwierigkeiten und zur Weiterentwicklung von professionellem Lehrerhandeln. Sie ermöglicht es, beruflich herausfordernde Situationen professionell zu bewältigen. Hierzu gehören alle Bereiche der Ausbildung in Seminar und Schule.

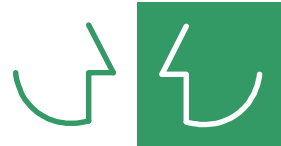
Kollegiale Praxisberatung wird anfänglich durch eine erfahrene Beraterin oder einen erfahrenen Berater angeleitet und begleitet. Aufgabe der externen Begleitung ist die Herstellung einer strukturierten und beratungsförderlichen Arbeitsatmosphäre. Nicht die Bereitstellung von Ratschlägen oder Lösungen, sondern die Initiierung von Kommunikations-, Reflexions-, Erkenntnis- und Entwicklungsprozessen ist Ziel der professionellen Moderation.

Kollegiale Praxisberatung wird als systemische Beratung und Praxisbegleitung verstanden.

Ein wesentliches Merkmal der systemischen Praxisberatung ist die kontextuelle Betrachtung der Frage- oder Problemstellung. Dieser Kontext besteht im komplexen System Schule aus Subsystemen (Lehrer, Schüler, Team, Institution, Gesellschaft), die miteinander interagieren und auf die Entstehung und Aufrechterhaltung von Problemen Einfluss haben. Die Innenperspektive (Wie sehe ich die Situation? Wie fühle ich mich? Welche Handlungsoptionen habe ich?) wird durch die Außenperspektive ergänzt (Wie sieht das Problem von außen aus? Welche wirksamen Kontextfaktoren gibt es? Wie wirke ich? Wie trage ich eventuell selbst zum Problem bei?).

Kollegiale Praxisberatung fördert die Entwicklung von beruflichen Metakompetenzen wie:

- Fähigkeit zur Selbstorganisation und Disposition,
- Hermeneutische und heuristische Fähigkeit,
- Fähigkeit zur Kommunikation und Beratung,
- Fähigkeit zur Mediation,



- Teamfähigkeit,
- Fähigkeit zur Reflexion und Distanz.

Das Prozedere sowie die Regeln der Kollegialen Praxisberatung werden im Rahmen der Lerngruppenarbeit durch die Kernseminarleitung vermittelt.

6.7 Modul Klassenfahrt

Das Ausbildungsmodul „Planung, Durchführung und Auswertung einer Klassenfahrt“ ist ein bewährter Bestandteil der Ausbildung am Seminar Berufskolleg Aachen.

Klassenfahrten ergänzen und bereichern die unterrichtliche Tätigkeit und sind für das Schulleben und soziale Miteinander von großer Bedeutung. Durch dieses Ausbildungsmodul sollen Sie Ihre Kompetenzen im Bereich der verantwortungsbewussten und zielgerichteten Vorbereitung, Durchführung und Reflexion von Klassenfahrten erweitern. Daraus ergeben sich die folgenden Teilziele:

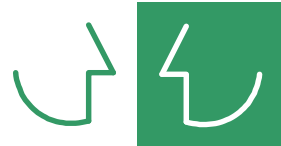
- verantwortlich Teilaufgaben im Projekt- und Veranstaltungsmanagement übernehmen und umsetzen,
- Organisation und Durchführung einer Klassenfahrt im Vorfeld und vor Ort,
- Rechtliche Rahmenbedingungen und die Vorschriften zum Schulfahrtenerlass berücksichtigen,
- Themenschwerpunkte erarbeiten, präsentieren, umsetzen und auswerten,
- Verantwortung für Gruppen und einzelne Personen außerhalb des Lernortes Schule übernehmen,
- kursübergreifendes Kennenlernen der Auszubildenden untereinander,
- Gruppenprozesse planen, erleben und auswerten,
- Möglichkeiten aufzeigen, soziale Erlebnisse/Erfahrungen zu sammeln, die in der heutigen Gesellschaft immer weniger stattfinden.

Der inhaltliche Aufbau des Moduls sieht vor, dass Sie sich vor der Durchführung der Fahrt in Lerngruppen intensiv mit verschiedenen Aspekten einer Klassenfahrt auseinandersetzen. Hierzu gehören unter anderem:

- Planung einer Klassenfahrt unter Berücksichtigung schulrechtlicher und organisatorischer Aspekte,
- Planung der An- und Abreisetage,
- Erste Hilfe,
- Abenteuer- und Erlebnispädagogik,
- Umgang mit Ängsten,
- Aspekte einer Selbstversorgerfahrt,
- Umgang mit Krisensituationen,
- Umgang mit Alkohol und Drogen.

6.8 Sommerakademie

Zum Ende eines jeden Schuljahres findet in der Regel eine Sommerakademie statt, bei denen alle Beteiligten ihre außenunterrichtlichen Potenziale zur Verfügung stellen. Es gibt unterschiedliche Workshops, in denen erste Erfahrungen in neue Themenbereiche erworben werden können, die in außerschulischen Kontexten stehen.



Die im Rahmen der Sommerakademie angebotenen Themen können leicht auf den schulischen Bereich übertragen werden. Die letzten Tage in einem Schuljahr können thematisch für die Schülerinnen und Schüler sehr interessant und abwechslungsreich gestaltet werden.

Die Sommerakademie ist eine „Mitmachveranstaltung“; sie wird vom Engagement aller Teilnehmenden getragen. Als Leiterin oder als Leiter eines Workshops entwickeln Sie ein Lernarrangement für Ihren Workshop. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Workshops erweitern ihren Horizont durch das Ausprobieren und Kennenlernen neuer Dinge.

Die organisatorische und logistische Vorbereitung dieses Tages übernimmt ein Organisationsteam, bestehend aus Seminarausbilderinnen und Seminarausbildern sowie Auszubildenden. Das Organisationsteam nimmt Einfluss auf die Organisationsform der Sommerakademie und ist aktiv an der Durchführung der Veranstaltung beteiligt.

Die Sommerakademie schließt am Nachmittag mit einem kulinarischen und musikalischen Beiprogramm.

6.9 Interne Qualitätssicherung und fortlaufende Evaluation

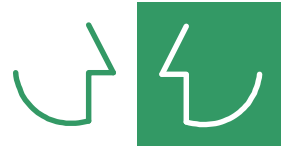
Um den Ansprüchen einer qualifizierten und nachhaltigen schulpraktischen Lehrerbildung gerecht werden zu können, werden alle Ausbildungsformate und alle Ausbildungsinhalte fortlaufend einer internen Qualitätssicherungsprüfung unterzogen. Sie dient der Erarbeitung und Revision unseres Ausbildungsprogramms, der Umsetzung curricularer Ziele und Leitlinienvorgaben, der Leitung und Steuerung des Ausbildungssystems und nicht zuletzt der Qualitätsentwicklung der Lehramtsausbildung im Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung.

Die auf der Grundlage dieses Konzeptes durchgeführte Evaluation gibt Auskunft über die Ergebnisse der eigenen Ausbildungstätigkeit, über Stärken und Schwächen unseres Ausbildungsprogramms und dessen Umsetzung. Sie gestattet darüber hinaus Einblick in das Ausmaß der Gewährleistung einer standard- und personen-, wissenschafts- und handlungsfeldorientierten Ausbildung im Vorbereitungsdienst.

Die eingesetzten Evaluationsbögen verstehen sich als ein Instrument, um die Ausbildungsarbeit im Kern- und Fachseminar nach einheitlichen Kriterien auszuwerten und sind Grundlage für die Evaluationsarbeit aller Kolleginnen und Kollegen.

Die Struktur der Evaluationsbögen berücksichtigt die Kompetenzen des Kerncurriculums sowie weitere im Ausbildungsprogramm formulierte Ausbildungsaspekte.

Die Evaluation der Kern- und Fachseminararbeit erfolgt gegen Ende der Ausbildungszeit und wird mit Hilfe eines elektronischen Fragebogens in anonymisierter Form durchgeführt. Die Ergebnisse der Evaluation werden in den Fach- und Kernseminaren gemeinsam analysiert und thematisiert.



7 Leistungskonzept

Bewertung und Benotung von Leistungen in Schule und Seminar sind verantwortungsvolle Aufgaben. Im selbständigen Unterricht sind Sie aktiv in Bewertungs- und Benotungsaufgaben involviert und erleben während Ihrer Ausbildung zeitgleich, dass Ihre eigenen Leistungen bewertet und abschließend benotet werden. Zu jedem Zeitpunkt Ihrer Ausbildung können Sie um die Mitteilung Ihres Leistungsstandes bitten. Klarheit über die Leistungsanforderungen und Transparenz der Bewertungskriterien sind wesentliche Voraussetzungen für eine nachvollziehbare Langzeitbeurteilung.

Das Leistungskonzept des ZfsL Aachen intendiert:

- die Kompetenzerwartungen transparent zu machen,
- die Kompetenzerfassung und Kompetenzrückmeldung zu systematisieren,
- durch systematische und transparente Kompetenzerfassung die Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz der Leistungsbewertung zu fördern.

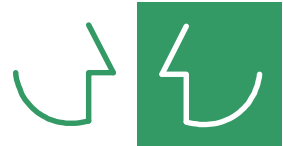
7.1 Abschließende Langzeitbeurteilung

Verlauf und Erfolg des Vorbereitungsdienstes werden auf der Grundlage der in Anlage 1 zur OVP²³ benannten Standards beurteilt. Eine arithmetische Ermittlung des Leistungsergebnisses auf der Grundlage von Einzelnoten für Unterrichtsbesuche oder sonstiger Teilleistungen ist für die Bewertung in den Beurteilungsbeiträgen der Fachleitungen und in der darauf basierenden Langzeitbeurteilung durch die Leitung des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung nicht statthaft.

Als Grundlage für die Beurteilungsbeiträge dienen:

- Unterrichtsbesuche, deren Planung, Durchführung und Reflexion, Mitarbeit in den Fachseminaren (die konkreten Leistungserwartungen und Leistungsanforderungen werden in den Fachseminaren zu Beginn der Ausbildung erläutert),
- Professionelle Organisation der eigenen Ausbildung
 - individuelles und selbstgesteuertes Lernen,
 - Selbstorganisation (z.B. Zeitmanagement, Aufgabenerfüllung,...),
 - Portfolio führen (öffentlicher Teil),
 - regelmäßige Vorlage der Einsatzpläne.
- Engagement im System, hierzu gehören z.B.
 - regelmäßige Teilnahme an den Dienstbesprechungen bzw. Konferenzen,
 - Tätigkeit als Seminar- bzw. Kernseminarsprecherin oder als Seminar- bzw. Kernseminarsprecher,
 - aktive Beteiligung an den organisatorischen Tätigkeiten beim Modul Klassenfahrt, bei der Sommerakademie, bei der Weihnachtsfeier, ...

²³ OVP 2016, Anlage 1



7.1.1 Kompetenzerfassung im Zusammenhang mit Unterrichtsbesuchen

Die Aussage „Die berufliche Qualität von Lehrkräften entscheidet sich an der Qualität ihres Unterrichtes“²⁴ weist dem erreichten Kompetenzniveau im Handlungsfeld Unterrichten eine besondere Gewichtung bei.

Die Beratung nach Unterrichtsbesuchen geht von einer progressiven Struktur der Ausbildung aus, d.h. in zunehmenden Maße werden die anfänglich überwiegend beratenden Aspekte auch leistungsbewertende Aussagen enthalten. In den Nachbesprechungen der Unterrichtsbesuche kann hierfür ein Beobachtungsbogen²⁵ eingesetzt werden, der dies berücksichtigt. Der fachseminarübergreifende Beobachtungsbogen **stellt ein Angebot** dar.

Der Beobachtungsbogen...

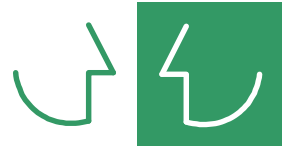
- verdeutlicht Beobachtungsschwerpunkte und damit den Erwartungshorizont der jeweiligen Fachleitungen im Zusammenhang mit Unterrichtsbesuchen,
- verdeutlicht die Steigerung der Anforderungen und Erwartungen an Unterrichtsbesuche im Ausbildungsverlauf (Progression),
- benennt Indikatoren, die im Zusammenhang mit Unterrichtsbesuchen und den damit verbundenen Ausbildungsberatungen erfasst werden. Diese werden in einem Kompetenzraster, das für die Leistungsrückmeldung eingesetzt werden kann, den Kompetenzen und Standards (nach Anlage 1 OVP) zugeordnet,
- visualisiert den Umfang der bereits erfüllten Erwartungen im Verhältnis zu den noch nicht erreichten Anforderungen,
- bietet eine Zuordnung der Indikatoren zu den Ebenen Planungs- und Durchführungskompetenz sowie Reflexions- und Kommunikationskompetenz, um die Identifizierung bzw. Konkretisierung von Entwicklungsvorhaben zu erleichtern.

Der Beobachtungsbogen kann zu Beginn des Vorbereitungsdienstes in den jeweiligen Fachseminaren (1. Ausbildungsquartal) vorgestellt und im Rahmen von Unterrichtsbesuchen nach Abschluss der Phase „Beratung“ durch die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder ausgefüllt sowie mit den Auszubildenden besprochen werden. Die an einem Unterrichtsbesuch wahrgenommene und rückgemeldete Kompetenzentwicklung orientiert sich den Kompetenzen²⁶, die im Verlauf der gesamten Ausbildung erworben werden. Daraus ergibt sich, dass eine Rückmeldung zu den ersten Unterrichtsbesuchen in Form einer Ziffernnote nicht sinnvoll ist. Die Benotung eines einzelnen Unterrichtsbesuches ist nur als orientierende Rückmeldung zu Prüfungsstandards hilfreich und sinnvoll. Die Planungs- und Reflexionskompetenz als solche ist gemäß Anlage 1 zur OVP bewertungsrelevant. Bewertet wird die Planungskompetenz, nicht der schriftliche Entwurf. Lediglich in der Staatsprüfung müssen schriftliche Arbeiten angefertigt werden

²⁴ Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss der Kultusministerkonferenz, in der Fassung vom 12.06.2014, S. 3

²⁵ Beobachtungsbogen ist auf der Homepage des Seminars eingestellt

²⁶ Kerncurriculum 2016



7.1.2 Kompetenzerfassung in der Fachseminararbeit

Die Auskunft über den Ausbildungsstand im jeweiligen Fach soll in einer Balance zwischen Personen- und Standardorientierung erfolgen. Zum Ende des 3. Ausbildungsquartals findet ein individuelles Beratungsgespräch statt. In diesem Gespräch erhalten Sie eine Rückmeldung zum aktuellen Ausbildungsstand und Hinweise zur weiteren Kompetenzentwicklung. Die Beratung orientiert sich an den Kompetenzen und Standards unter Berücksichtigung des jeweiligen Ausbildungsstands. In der ersten Hälfte des Vorbereitungsdienstes (bis zum Ende des 3. Ausbildungsquartals) wird über die Struktur dieser Gespräche informiert. Dieses Beratungsgespräch beinhaltet auch die Einordnung der bisherigen Ausbildungsleistungen in einen Notenbereich.

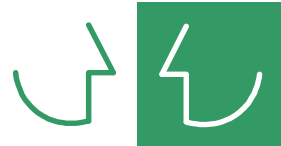
Als Gesprächsgrundlage und Hilfestellung für die eigene Selbsteinschätzung und die Fremdeinschätzung durch die jeweilige Fachleitung kann ein Kompetenzprofilbogen²⁷ dienen.

Der Kompetenzprofilbogen

- verdeutlicht Anforderungen und Erwartungen im Zusammenhang mit Unterrichtsbesuchen und der Fachseminararbeit,
- benennt Indikatoren für Kompetenzen und Standards in allen fünf Handlungsfeldern (nach Anlage 1 OVP),
- benennt zusätzlich Indikatoren, die im Rahmen von Unterrichtsbesuchen und der Fachseminararbeit zur Beurteilung der Kompetenzen in den Handlungsfeldern (B,S) herangezogen werden,
- visualisiert den Umfang der bereits erfüllten Erwartungen ebenso wie den Grad der bereits erworbenen Kompetenzen,
- ermöglicht die Identifizierung individueller Entwicklungsvorhaben im Ausbildungsverlauf.

Die zuständige Fachseminarleitung und die Auszubildenden tauschen sich über ihre jeweilige Sicht des zu diesem Zeitpunkt bestehenden Kompetenzstandes aus. Die Ausprägung der wahrgenommenen Indikatoren kann entsprechend im Kompetenzprofil markiert werden. Im Dialog mit den Auszubildenden wird ein Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung bezüglich des erreichten Kompetenzstandes und der bisherigen Kompetenzentwicklung vorgenommen. Abweichungen in den Einschätzungen werden analysiert.

²⁷ Kompetenzprofilbogen ist auf der Homepage des Seminars eingestellt



8 Literatur für die Ausbildung

Die angegebene Literatur hat nur orientierenden Charakter, zum Teil liegen die Bücher in aktuelleren Ausgaben vor.)

Bildungswissenschaften

Aebli, H.: Zwölf Grundformen des Lehrens. 2003

Edelmann, W.: Lernpsychologie. 2000

Gudjons/Winkler: Didaktische Theorien. 2011

Jank/Meyer: Didaktische Modelle. 2002

Landwehr, N.: Neue Wege der Wissensvermittlung. 2003

Ott, B.: Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. 2000

Reich, Kersten: Konstruktive Didaktik. 2012

Simon, F.B.: Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. 2007

Spitzer, M.: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. 2011

Übergeordnete Standardliteratur – mehrere Handlungsfelder umfassend

Bovet, G./Huwendiek, V. (Hrsg.): Leitfaden Schulpraxis. Pädagogik und Psychologie für den Lehrerberuf. 2011

Gudjons, H. u.a.: Auf meinen Spuren. Übungen zur Biografiearbeit. 2008

Dubs, R.: Lehrerverhalten – Ein Beitrag zur Interaktion von Lehrenden und Lernenden im Unterricht. 2009

Dammann, M.: Neu im Lehrerberuf. 2009

Schubiger, A.: Lehren und Lernen. Ressourcen aktivieren, Informationen verarbeiten, Transfer anbahnen, Auswerten. 2013

Wahl, D.: Lernumgebungen erfolgreich gestalten. 2012

Leitlinie: Vielfalt als Herausforderung annehmen und als Chance nutzen

Amrhein, B.: Inklusion in der Sekundarschule. 2011

Auernheimer, G.: Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. 2005

Benkmann, R.: Inklusive Schule – Einblicke und Ausblicke. 2012

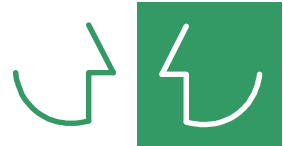
Bönsch, M.: Heterogenität und Differenzierung. 2011

Hinz, M.: Unterricht mit Inklusion in der Sekundarstufe II.. 2012

Eckhart, M. u.a.: Langzeitwirkungen der schulischen Integration. 2011

Ingenkamp/Lissmann: Lehrbuch der pädagogischen Diagnostik. 2008

Mittendrin e. V.: Eine Schule für alle. 2012



Paradies, L. /Linser, H.J.: Differenzieren im Unterricht. 2009

Reich, K. (Hrsg.): Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Belz. 2012

Verband Sonderpädagogik (Hrsg.) Qualitätsleitfaden Gemeinsamer Unterricht. 2010

Handlungsfeld U: Unterricht für heterogene Lerngruppen gestalten und Lernprozesse nachhaltig anlegen

Becker, G.E.: Unterricht planen – Handlungsorientierte Didaktik Teil 1. 2011

Becker, G.E.: Unterricht durchführen – Handlungsorientierte Didaktik Teil 2. 2011

Brenner, G./Brenner, K: Fundgrube Methoden I Für alle Fächer. 20120

Brüning, L./Saum, T.: Erfolgreich unterrichten durch kooperatives Lernen.2009

Green, N. und K.: Kooperatives Lernen. 2006

Helmke, A.: Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität.2009

Meyer, H.: Was ist guter Unterricht? 2011

Meyer, H.: Leitfaden Unterrichtsvorbereitung. 2011

Handlungsfeld E: Den Erziehungsauftrag in Schule und Unterricht wahrnehmen

Hoeg; G.: Gute Lehrer müssen führen. 2012

Miller, R.: Beziehungsdidaktik. 2011

Nolting, H.-P.: Störungen in der Schulklasse. 2011

Handlungsfeld L: Lernen und Leisten herausfordern, dokumentieren, rückmelden und beurteilen

Beutel/Vollstädt: Leistung ermitteln und bewerten. 2003

Paradies u. a. : Leistungsmessung und – bewertung. 2008

Handlungsfeld B: Schülerinnen und Schüler und Eltern beraten

Bachmeier, S.: Beraten will gelernt sein.2011

Schnebel, St.: Professionell beraten – Beratungskompetenz in Schule. 2012

Kollegiale Beratung

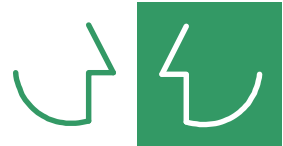
Schee,J.: Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe.2012

Tietze, K.-O.: Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. 2013

Handlungsfeld S: Im System Schule mit allen Beteiligten entwicklungsorientiert zusammenarbeiten

Burow, A.: Positive Pädagogik.2010

Hendriksen, J.: Intervision. Kollegiale Beratung in Sozialer Arbeit und Schule. 2000



Herwig-Lepp, J.: Ressourcenorientierte Teamarbeit. Systemische Praxis der kollegialen Beratung. Ein Lern- und Übungsbuch. 2004.

Huber, S.G.: Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Arbeit in zentralen Handlungsfeldern des Schulmanagements. 2009

Kempfert, G./Ludwig, M.: Kollegiale Unterrichtsbesuche.2008

Scheel, J./Mutzeck, W.: Kollegiale Supervision. Modelle zur Selbsthilfe für Lehrerinnen und Lehrer. 1996.

Schlee, J.: Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. Ein Arbeitsbuch. 2004.

Tietze, K.-O.: Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. 2003.

Links:

Landesprüfungsamt NRW:

<http://www.pruefungsamt.nrw.de/>

Der deutsche Bildungsserver (mit ganz vielen links!!!!):

<http://www.bildungsserver.de/>

z.B.: die Landesbildungsserver

<http://www.bildungsserver.de/Landesbildungsserver-450.html>

oder z.B.:

<http://www.bildungsserver.de/Lehrerinnen-und-Lehrer-5.html>

Schulministerium NRW:

<http://www.schulministerium.nrw.de>

Bildungspartner NRW Medienzentrum und Schule:

<http://www.medienzentrum.schulministerium.nrw.de/Bildungspartner/Bildungspartnerinitiativen/Medienzentrum-und-Schule/index.html>

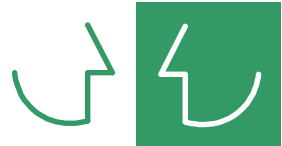
Beispiel Qualitätstableau:

<http://www.schulentwicklung.nrw.de/unterstuetzungsportal/index.php?bereich=145>

Inklusion

<http://www.inklusion-als-menschenrecht.de/>

<http://www.inklusion-online.net>



e-learning und e-teaching:

<http://www.e-teaching.org/didaktik/>

Konstruktivismus:

<http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/>

Konstruktivistischer Methodenpool:

http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/frameset_uebersicht.htm

Lehrer-Online:

<http://www.lehrer-online.de/>

4teachers.de:

<http://www.4teachers.de/?action=show&id=2445>

Unterrichtsforschung:

<http://andreas-helmke.de/>