

ZfsL Düsseldorf



Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

Seminar HRSGe

**Seminarbezogenes Ausbildungsprogramm für den grundständigen
Vorbereitungsdienst gemäß §10 (6) OVP vom 10. April 2011,
zuletzt geändert durch Verordnung vom 31.03.2023, in Kraft getre-
ten am 15.04.2023**

Inhaltsverzeichnis

0.	Vorwort zum seminarbezogenen Ausbildungsprogramm	S. 5
1.	Grundlagen und Ziel der Ausbildung	S. 6
2.	Ausbildung in Kern- und Fachseminaren sowie Selbstlerngruppen	S. 6
2.1.	Kernseminare	S. 7
2.1.1.	Kernseminare: Ausbildung und „Personenorientierte Beratung mit Coaching- Elementen“; Rolle der Kernseminarleitungen	S. 7
2.1.2.	Kompakttage im Kernseminar zu Ausbildungsbeginn	S. 8
2.2.	Fachseminare: Ausbildung und Rolle der Fachleitungen	S. 8
2.2.1.	Kompakttage im Fachseminar zu Ausbildungsbeginn	S. 8
2.3.	Arbeit in selbstorganisierten Lerngruppen	S. 8
2.3.1.	Grundlagen	S. 9
2.3.2.	Definition einer selbstorganisierten Lerngruppe	S. 9
2.3.3.	Ziele der selbstorganisierten Lerngruppen	S. 10
2.3.4.	Merkmale der selbstorganisierten Lerngruppen	S. 10
2.3.5.	Leitgedanken für selbstorganisierte Lerngruppen	S. 11
2.3.6.	Verbindliche Vorgaben für die selbstorganisierten Lerngruppen	S. 12

2.3.7.	Besondere Kennzeichen und Arbeitsbereiche für selbstorganisierte Lerngruppen in den 18 Ausbildungsmonaten	S. 13
2.3.8.	Teambildung und Schwerpunkte im Laufe der 18 Monate	S. 13
2.3.9.	Strukturierungshilfe für die Arbeit der selbstorganisierten Lerngruppen	S. 15
2.4.	Selbstreflexion mit Hilfe des „Konzeptes Reflexivität“ und der Portfolioarbeit als Schwerpunkt der Lehrkräfteausbildung	S. 16
2.4.1.	Unterstützung der Selbstreflexion in Kern- und Fachseminar	S. 16
2.4.2.	Die Elemente des Portfolios	S. 17
2.5.	Weitere Ausbildungselemente	S. 18
2.5.1.	Hospitationen	S. 18
2.5.1.1.	Hospitationen an der Ausbildungsschule	S. 18
2.5.1.2.	Teamteaching- Angebote	S. 18
2.5.1.3.	Hospitationen nach § 12 OVP	S. 18
2.5.2.	Ganztägige fächerübergreifende Thementage, besondere Halbtagsveranstaltungen und offene Angebote	S. 19
2.5.2.1.	Ganztagsangebote	S.19
2.5.2.1.	Besondere Halbtagsveranstaltungen	S. 20
2.5.2.2.	Offene Angebote im Rahmen des Themas Lehrkräftegesundheit	S. 20
2.5.3.	Unterrichtsbesuche und Beratungskonzept für die Unterrichtsnachbesprechungen	S. 20
2.5.3.1.	Unterrichtsbesuche durch die Fachleitungen	S. 20
2.5.3.2.	Co-Planning im Rahmen von Unterrichtsbesuchen	S. 20
2.5.3.3.	Kurzgefasste Planung	S. 21
2.5.3.4.	Unterrichtsbesuche durch die Kernseminarleitung	S. 21
2.5.3.5.	Beteiligung von Schulvertretungen	S. 21
2.5.3.6.	Unterrichtsnachbesprechungen – Die Inhaltsebene	S. 21
2.5.3.7.	Unterrichtsnachbesprechungen – Die Beziehungsebene	S. 26

2.5.3.7.1.	Ziele der Beratung	S. 27
2.5.3.7.2.	Grundhaltungen im Beratungsgespräch	S. 27
2.5.3.7.3.	Prinzipien des Beratungsgesprächs	S. 27
2.5.3.7.4.	Gesprächstechniken im Beratungsgespräch	S. 28
2.5.3.7.5.	Ablauf des Beratungsgesprächs	S. 28
2.5.3.8.	Benotung der Unterrichtsbesuche	S. 29
2.5.3.9.	Dokumentation der Unterrichtsnachbesprechungen	S. 29
2.5.3.10.	Benotung der Unterrichtsbesuche und Benotung in den abschließenden Beurteilungsbeiträgen und Langzeitbeurteilungen	S. 29
2.5.4.	Perspektivgespräche I und II nach § 15 OVP	S. 30
2.5.4.1.	Grundidee und Ziel der Perspektivgespräche (PG I und II)	S. 30
2.5.4.2.	An den Perspektivgesprächen beteiligte Personen	S. 31
2.5.4.3.	Vorbereitung auf die Perspektivgespräche	S. 32
2.5.4.4.	Organisation und Ablauf	S. 32
2.5.5.	Coaching nach § 10 OVP am ZfsL Düsseldorf	S. 32
2.5.5.1.	Coaching-Anlässe	S. 33
2.5.5.2.	Vereinbarungen zu Coaching-Terminen	S. 33
2.5.5.3.	Allgemeine Rollenklärung	S. 33
2.5.5.4.	Die Rolle des Coachs im Coaching	S. 33
3.	Evaluation	S. 33
4.	Ausbildungspläne und Konzepte zum Herunterladen	S. 35
4.1.	Kernseminarpläne	S. 35
4.2.	Fachseminarpläne	S. 35
4.3.	Konzept Reflexivität mit Werkzeugkasten	S. 35
5.	Kooperation mit den Schulen	S. 35

6.	Zusammenarbeit mit externen Partnern	S. 36
7.	ABC des Seminarlebens – Was von Ihnen als Lehramtsanwärterin und Lehramtsanwärter erwartet wird und wo Sie Hilfen finden	S. 37
8.	Literaturverzeichnis	S. 41

0. Vorwort zum seminarbezogenen Ausbildungsprogramm für den Vorbereitungsdienst zum 1.11.2023

Das vorliegende seminarbezogene Ausbildungsprogramm versteht sich als Wegweiser sowohl für die in Ausbildung befindlichen Personen am Seminar HRSGe als auch für die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder und alle weiteren interessierten Personen.

Es soll für Transparenz sorgen und eine Strukturierungshilfe für die 18-monatige Ausbildung bieten.

Als Teil des ZfsL Düsseldorf orientiert sich das vorliegende seminarbezogene Ausbildungsprogramm des Seminars HRSGe an dem im ZfsL-Programm formulierten Leitgedanken für die Ausbildung in allen Lehrämtern des Hauses:

„Es ist unser zentrales Ziel, angehende Lehrkräfte durch eine hochwertige und innovationsfreundliche Ausbildung in einem aktiven und reflektierten Professionalisierungsprozess zu begleiten, der sie nachhaltig dazu befähigt, gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen im System Schule erfolgreich zu bewältigen.“¹

Da sich die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen für das System Schule in einem permanenten Wandel befinden, auf den auch die Rechtsgrundlagen für Schule und Ausbildung reagieren müssen, unterliegt auch das vorliegende seminarbezogene Ausbildungsprogramm einem permanenten Wandel. Durch kontinuierlich auf Optimierung ausgerichtete Prüfung und Anpassung unserer Strukturen und Konzepte (vgl. Kapitel 5: Evaluation) versuchen wir dem Leitgedanken gerecht zu werden.

Das für den am **1.05.2025** beginnenden Ausbildungsdurchgang vorliegende Programm berücksichtigt daher neben vielen bewährten Ausbildungselementen die jüngst aktualisierten Rechtsgrundlagen für die Ausbildung (Kerncurriculum mit den Bezügen zum Referenzrahmen Schulqualität (RRSQ), Ordnung für den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung (OVP)) sowie innovative Anpassungen an neue Querschnittsthemen in Schule und Unterricht (u.a. Digitalisierung, Demokratieerziehung, Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), Umgang mit Superdiversität).

Gerade im Hinblick auf die Notwendigkeit, angehende Lehrkräfte auf ungewisse zukünftige Herausforderungen vorzubereiten, legt das Kollegium besonderen Wert auf den weiteren Ausbau von Ausbildungselementen, die die Selbstreflexion angehender Lehrerinnen und Lehrer fördern (vgl. Konzept Reflexivität) und die Zusammenarbeit in selbstorganisierten Lerngruppen (vgl. Konzept zur Arbeit in selbstorganisierten Lerngruppen) unterstützen. Insbesondere die Wirkungsweise dieser noch im Aufbau befindlichen Ausbildungselemente wird mit dem Ziel der Optimierung während des 18monatigen Durchgangs einer regelmäßigen Evaluierung und Diskussion in verschiedenen Gremien unterzogen werden.

¹ ZfsL-Programm in der Beschlussfassung der ZfsL-Konferenz vom 11.08.2023, Deckblatt

1. Grundlagen und Ziel der Ausbildung

Das Seminar für **das Lehramt an Haupt- und Realschulen, Sekundarschulen sowie den entsprechenden Jahrgangsstufen der Sekundarstufe I an der Gesamtschule (HRSGe) am Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung** in Düsseldorf ist eine Einrichtung des Landes Nordrhein-Westfalen zur Vorbereitung von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern auf das Zweite Staatsexamen.

Die Ausbildung erfolgt gemäß **OVP vom 10. April 2011, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. April 2023**, und **Kerncurriculum für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst 2021** für Lehrämter in den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) und den Ausbildungsschulen.

Während ihrer **achtzehnmonatigen Ausbildungszeit** werden die anerkannten Bewerberinnen und Bewerber zur Lehramtsanwärterin oder zum Lehramtsanwärter (im Folgenden mit LAA abgekürzt) ernannt und erhalten für diesen Zeitraum den Status als **Beamtin oder Beamter auf Widerruf**.

Ziel der Ausbildung ist es, die LAA dem im Kerncurriculum dargestellten Leitbild entsprechend auf die eigenverantwortliche Unterrichts- und Erziehungstätigkeit an Schulen vorzubereiten. Zum Aufbau des dafür notwendigen Wissens, Könnens und der entsprechenden Haltung ist es unerlässlich, dass **Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter als eigenständige, eigenverantwortliche und aktiv Lernende im Rahmen der Ausbildung tätig werden**, denn nur so können sie sich adäquat auf die Führungsrolle vorbereiten, die sie als Lehrerin oder Lehrer im System Schule übernehmen werden.

Dabei wird in der Ausbildung der besonderen Situation der LAA Rechnung getragen, dass sie in den Systemen Schule und ZfsL unterschiedliche Rollen einnehmen werden: Das dienstliche Verhalten in Seminar und Schule als lernende Erwachsene bzw. Erwachsener, als Kollegin oder Kollege und als Lehrerin und Lehrer wird verstärkt thematisiert werden, um den Wechsel von der universitären Ausbildung in den beruflichen Alltag zu unterstützen.

Insbesondere das Einhalten verbindlicher Absprachen in den Seminarveranstaltungen und die Übernahme der Gepflogenheiten an der Schule sowie das **zuverlässige Einhalten der Dienstpflichten** spielen hier eine zentrale Rolle (vgl. im Einzelnen: Das ABC der Ausbildung). Hierbei kommt unterstützend auch dem Coaching eine besondere Bedeutung zu.

Das **Konzept der eigenverantwortlich Lernenden** impliziert, dass die Auszubildenden mit den bewusst angebotenen Freiräumen – zum Beispiel bei der Wahl von Beratungssettings, der selbstorganisierten Lerngruppen und deren Arbeitsinhalten oder der Ausgestaltung des Portfolios – konstruktiv umgehen und bewusst und aktiv Entscheidungen treffen. Auch tätigen die LAA notwendige Absprachen von sich aus und artikulieren den Ausbilderinnen und Ausbildern gegenüber eigene Bedarfe. Grundlage für die bewussten Entscheidungen für bestimmte Ausbildungsangebote und das Einfordern von gezielter Unterstützung sind vom Seminar regelmäßig angeregte und angeleitete Selbstreflexionsprozesse im Rahmen des →Konzeptes Reflexivität.

Durch diese nehmen die Auszubildenden ihre beruflichen Erfahrungen und das von Ausbildungslehrerinnen, Ausbildungslehrern, Schülerinnen, Schülern und Seminar-ausbilderinnen und Seminausbildern erhaltene Feedback immer wieder mit geeigneten Werkzeugen in den Blick. Dabei setzen sie sich neue, eigene Arbeitsziele und ergreifen auf dieser Basis aktiv die im Seminar angebotenen Unterstützungen in Form von Selbstlerngruppen, Coaching-Angeboten oder Mitsprachemöglichkeiten bei der Themenwahl in den Seminaren oder entscheiden sich bedarfsorientiert für bestimmte wählbare Ausbildungsmodule.

Ebenso wird von eigenständig lernenden LAA selbstständiges Arbeiten in den Seminarveranstaltungen bis hin zur aktiven und eigenverantwortlichen Gestaltung von Teilen von Seminarsitzungen erwartet, um sie auf die Herausforderung des lebenslangen selbstständigen Lernens angemessen vorzubereiten.

Die **Ausbildung im Seminar** erfolgt mittwochs und umfasst das dreistündige überfachliche **Kernseminar** und die beiden jeweils zweistündigen **Fachseminare**. In der **Schule** erfolgt die Ausbildung in Hospitationen, in angeleitetem und selbstständigem Unterricht 14 Stunden wöchentlich. Dabei werden die Auszubildenden von Ausbildungsbeauftragten (ABB) in der Koordination der Ausbildung unterstützt und von Mentorinnen und Mentoren in der fachlichen Ausbildung begleitet. Regelmäßig werden die LAA von ihren Seminausbilderinnen und Seminausbildern im Rahmen vorher vereinbarter **Unterrichtsbesuche** an ihren Schulen besucht.

Die Beratung erfolgt auf der Grundlage des im Seminar vereinbarten wissenschaftlich fundierten Beratungskonzeptes, auf der Basis der jeweiligen fachlichen, fachdidaktischen und allgemeindidaktischen Standards (**Wissenschaftsorientierung**) sowie auf der Basis der Standards des Kerncurriculums (**Standardorientierung**) und berücksichtigt die persönlichen Beratungsbedürfnisse der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter (**Personenorientierung**). Ziel aller Beratungen und Seminare ist es, den Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtlern zu **Handlungskompetenz** zu verhelfen.

2. Ausbildung in Kern- und Fachseminaren sowie in Selbstlerngruppen

2.1. Kernseminare

2.1.1. Kernseminare: Ausbildung und „Personenorientierte Beratung mit Coaching-Elementen“, Rolle der Kernseminarleitungen

In den Kernseminaren erfolgt die überfachliche Ausbildung der LAA. Zudem erhalten die Auszubildenden eine „**Personenorientierte Beratung mit Coaching-Elementen**“, die insbesondere der Unterstützung bei der Entwicklung der individuellen Lehrerinnen- und Lehrerpersönlichkeit dienen soll. Dazu nehmen die Kernseminarleitungen am Perspektivgespräch (PG I) teil und bieten durch Unterrichtsbesuche oder Unterrichtsmitschau sowie durch Coaching-Gespräche weitere Unterstützung an. Die Kernseminarleitungen bahnen die Arbeit selbstorganisierter Lerngruppen an und begleiten diese Gruppen anregend, beratend und unterstützend. Die Arbeit im Kernseminar ist **benotungsfrei**.

Die Kernseminarleitungen legen großen Wert auf ein besonderes Vertrauensverhältnis zu den LAA und unter den teilnehmenden Auszubildenden. Kernseminare bieten in besonderem Maße die Chance, die vielen Herausforderungen des Berufs der Lehrerin

und des Lehrers durch kollegiale Unterstützung zu meistern und können ein gutes Beispiel für die in vielerlei Hinsicht entlastende Funktion professioneller Zusammenarbeit in Teams sein.

2.1.2. Kompakttage im Kernseminar zu Ausbildungsbeginn

Zur Vorbereitung auf einen gezielten, entwicklungsförderlichen Eintritt in die Seminararbeit und die Arbeit in der Schule werden zu Beginn der Ausbildung in den Kernseminargruppen zwei ganztägige Ausbildungstage am Seminar durchgeführt.

2.2. Fachseminare: Ausbildung und Rolle der Fachleitungen

Die Fachseminarleiterinnen und Fachleiter sind einerseits Seminarausbilderinnen und -ausbilder, andererseits arbeiten sie als Lehrerinnen und Lehrer an ihren Schulen und öffnen den Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern, wo möglich, ihren Unterricht. Fach- und personenbezogen werden in den Fachseminaren unter Verknüpfung von Theorie und Praxis die Standards für guten Fachunterricht und besondere fachliche Aufgaben erarbeitet. Damit dies im Sinne des eigenverantwortlichen Lernens gut gelingen kann, liegt uns sehr viel an einem guten Vertrauensverhältnis zwischen Fachleitungen und Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern einerseits und den Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern untereinander. Die im 3. und 4. Quartal vorgesehenen Kollegialen Gruppenhospitationen, die gemeinsam im Rahmen des Fachseminars in selbstorganisierten Lerngruppen initiiert, vorbereitet, durchgeführt und reflektiert werden, dienen dazu, Teamarbeit in den Seminargruppen anzuregen und als Gewinn bringend erleben zu lassen, sodass sich eine entsprechende Grundhaltung zur Kooperation bei den angehenden Lehrkräften entwickeln kann.

Fachleitungen leiten die LAA an, beraten, unterstützen und benoten die Auszubildenden am Ende der Ausbildung, unterziehen sich aber selbst auch regelmäßig der kollegialen Beratung.²

2.2.1. Kompakttage im Fachseminar zu Ausbildungsbeginn

Um einen schnellen und guten Start in das Unterrichten in den beiden Fächern sicherzustellen, wird zu Ausbildungsbeginn in jedem Fach ein Kompakttag mit der Fachleitung an deren Schule, an einer anderen Schule oder im Seminar angeboten. Durch diese Kompakttage sollen frühzeitig die Kriterien guten Fachunterrichts thematisiert werden und eine erste Einführung in die fachliche Unterrichtsplanung erfolgen.

2.3. Arbeit in selbstorganisierten Lerngruppen

Gemäß OVP § 10 (4) findet die Ausbildung am ZfsL auch in Form selbstorganisierter Lerngruppen einschließlich kollegialer Fallberatung statt.

Mit der Arbeit in institutionalisierten Selbstlerngruppen soll einerseits die Entwicklung der LAA hin zu einer selbstlernenden und die eigene Entwicklung aktiv steuernden Persönlichkeit unterstützt werden und gleichzeitig soll dadurch die für den „Kooperationsberuf“³ notwendige Fähigkeit, „mit anderen entwicklungsorientiert zusammen zu arbeiten“ (Kerncurriculum, Handlungsfeld 6) gefördert werden.

² Vgl. Konzept des Seminars HRSGe zur kollegialen Hospitation unter Fachleitungen

³ Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innen-ausbildung, Berlin: 2022, S. 126

In der Schulentwicklungsforschung konnte nachgewiesen werden, dass professionelle Lerngemeinschaften ein besonders wirkungsvolles Instrument zur Unterrichtsentwicklung darstellen und für die Professionalisierung von Lehrpersonen als hoch bedeutsam anzusehen sind.⁴

Die Arbeit in den selbstorganisierten Lerngruppen basiert auf folgenden Grundsätzen:

2.3.1. Grundlagen

- Kerncurriculum
- OVP
- Quartalsplanungen des Seminars HRSGe für die Kern- und Fachseminare
- Vereinbarung der Landesdezentenkonferenz (gemäß Protokoll der ZfsL-Leitungs-DB vom 27.03.2023)
- Vereinbarungen der Seminarleitungen der Seminare HRSGe der Bezirksregierung Düsseldorf (DB am 1.9.2023)

2.3.2. Definition einer selbstorganisierten Lerngruppe

In der Psychologie wird von einer Gruppe gesprochen, wenn zwei und mehr Personen regelmäßig zusammenfinden und das Zusammentreffen gekennzeichnet ist durch

- Relative Stabilität über die Zeit
- Abgrenzung der Gruppe nach außen
- Abgrenzung durch eine gemeinsame Identität
- Interaktion
- Herausbildung einer klaren Struktur mit differenzierten Rollen der Mitglieder
- Entwicklung und Orientierung an gemeinsamen Normen und nicht zuletzt durch eine gemeinsame Aufgabe.⁵

Für die Arbeit als selbstorganisierte Lerngruppe bedeutet dies, dass sie zu Beginn die Aufgabe hat, selbst für die Herstellung von Identität und Struktur zu sorgen, indem sie (auch in Orientierung an die Vorgaben des kooperativen Lernens)

- das Kennenlernen durch **Teambuilding-Maßnahmen** gestaltet⁶
- sich auf einen festen **Gruppennamen und ein Logo** verständigt
- die Voraussetzungen für die gemeinsame Arbeit in der Gruppe reflektiert und **Konsens** über unverzichtbare Elemente herstellt (Vgl. auch unten: Merkmale der selbstorganisierten Lerngruppen: Gemeinsame Normen und Werte, Leitgedanken, Evaluation) eine (eventuell rotierende) Schriftführerin oder einen (eventuell rotierenden) Schriftführer festlegt, die/der für die Dokumentation von Arbeitszeit, Arbeitsort, Thema bzw. Problemstellung in der dafür vorgesehenen Taskcard verantwortlich ist
- eine (eventuell wechselnde) Moderatorin oder einen Moderator bestimmt, die/der für die Gruppenprozesse bei den Treffen verantwortlich ist und die Kommunikation und die Reflexion der Interaktion im Blick hat.

⁴ Junghans, Carola: Seminar didaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innen-ausbildung, Berlin: 2022, S. 126ff.

⁵ <https://wpgs.de/fachtexte/gruppen-und-teams/team-gruppe-definition-merkmale-unterschied/> (abgerufen am 09.06.2023)

⁶ Vgl. z.B. Brüninig, Ludger/Saum, Tobias: Erfolgreich unterrichten durch Kooperatives Lernen. Strategien zur Schüleraktivierung, Essen 2006, S. 121ff.

2.3.3. Ziele der selbstorganisierten Lerngruppen

Das Hauptziel der selbstorganisierten Lerngruppe ist **die gemeinsame Bearbeitung von als entwicklungsrelevant empfundenen selbst gestellten Aufgaben im Rahmen der Professionalisierung als Lehrerin oder Lehrer**, wobei das Vorgehen und die Abläufe bei der Bearbeitung eben von den Gruppenmitgliedern selbstorganisiert werden.

Mit der Implementierung von selbstorganisierten Lerngruppen als Ausbildungselement werden zudem die folgenden Ziele verfolgt:

- Etablierung der Kooperation unter den angehenden Lehrkräften als wesentliches Element der beruflichen Arbeit (**Teambildungs-Kompetenz**)
- Automatisierung einer kontinuierlichen theoriegeleiteten Reflexion beruflichen Handelns als selbstverständliches Element der beruflichen Arbeit (**Reflexionskompetenz**)
- Anregen von aktiver Selbststeuerung der Entwicklung bei den LAA selbst und auch als Modell für offene Unterrichtsformen (**Selbststeuerungskompetenz**)

2.3.4. Merkmale der selbstorganisierten Lerngruppen

Nach Junghans⁷ sind folgende Merkmale für professionelle Lerngemeinschaften grundlegend:

- **Reflektierender Dialog**
Selbstorganisierte Lerngruppen bieten Raum für reflektierende Gespräche, bewusstes, strukturiertes, zielgerichtetes und mehrperspektivisches Sprechen mit dem Ziel der gegenseitigen Erkenntnisgewinnung⁸. Damit sind die Lerngruppen Teil des „Konzeptes Reflexivität“ des Seminars HRSGe Düsseldorf.
- **Deprivatisierung der Praxis**
Berufliche Arbeit von Lehrpersonen ist zwar eine „persönliche, aber keine private Angelegenheit“⁹. Das gegenseitige Zeigen von Unterricht in der Lerngruppe und das professionelle Sprechen über Unterricht soll selbstverständlicher Bestandteil der professionellen Arbeit von Lehrkräften sein.
- **Gemeinsamer Fokus auf das Lernen der Schülerinnen und Schüler**
„Die Frage, wie Schüler*innen lernen, was die Gelingensbedingungen dafür sind und welche Hürden entstehen können, steht im Zentrum der Arbeit in den Lerngruppen.“¹⁰

⁷ Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innen-ausbildung, Berlin: 2022 S. 126/127.

Die Seminare HRSGe der Bezirksregierung Düsseldorf haben sich in der Dienstbesprechung am 1.9.23 darauf verständigt, die Ausführungen Junghans als gemeinsame Grundlage anzusehen.

⁸ Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innen-ausbildung, Berlin: 2022 S. 121

⁹ Rolff, H.-G: Schulentwicklung kompakt, Weinheim: 2016 zitiert in Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innenausbildung, Berlin: 2022 S. 126

¹⁰ Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innen-ausbildung, Berlin: 2022 S. 127

- **Gemeinsames Lernen und Anwenden des Gelernten**
Problemfelder und individuelle Erfahrungskrisen werden im Sinne der Ko-Konstruktion gemeinsam bearbeitet und die Ergebnisse fließen in die konkrete Praxis zurück. Die Arbeitsform der Ko-Konstruktion geht deutlich über einen bloßen Austausch hinaus. Während ein Austausch zwar der gegenseitigen Entlastung und sozialen Unterstützung dienen kann, werden bei einer Ko-Konstruktion gemeinsam aktiv und unter Einbezug von Expertenwissen Handlungsoptionen für schulische Entwicklungsaufgaben entwickelt.
- **Gemeinsam geteilte Normen und Werte**
Die gemeinsame Arbeit sollte auf einem gemeinsamen Kontrakt hinsichtlich der Vertraulichkeit, der Bewertung von Fehlern und Krisen als Chance zum Lernen, der Orientierung am Teamgedanken und an Fairness beruhen.
- **Selbstlerngruppe als gemeinsamer Erfahrungsraum**
Selbstorganisierte Lerngruppen bieten einen Raum zur individuellen und gemeinsamen Entwicklung mit Kolleginnen und Kollegen als „critical friends“.

2.3.5. Leitgedanken für selbstorganisierte Lerngruppen

Bei der gemeinsamen Arbeit sollten die Mitglieder von den folgenden Gedanken geleitet werden:

- **Grundsätzliche Themenoffenheit**
Die Gruppe entscheidet sich für die für sie relevanten Themen (**Personenorientierung**). Dabei kann zwischen **Lernaufgaben** und **Entwicklungsaufgaben**¹¹ unterschieden werden: Lernaufgaben schließen an die curricularen Vorgaben für die Ausbildung an und werden arbeitsgleich oder arbeitsteilig in den verschiedenen Lerngruppen nach Themenabsprache bearbeitet. Individuelle Entwicklungsaufgaben werden von den einzelnen Gruppenmitgliedern für den je eigenen professionellen Entwicklungsprozess formuliert und in der Gruppe unterstützend besprochen und begleitet.
- **Handlungs-, Standard- und Wissenschaftsorientierung**
Die Arbeit in den selbstorganisierten Lerngruppen eröffnet die Möglichkeit, an Situationen aus der eigenen pädagogischen Praxis zu arbeiten, diese auf der Basis des Studium der wissenschaftlichen Kenntnisse zu durchdenken und damit erneut vom Standpunkt des reflektierten Praktikerin und des reflektierten Praktikers aus in die Praxis zu gehen und neue Handlungsstrategien zu erproben und deren Wirkung zu evaluieren. Dabei kann in allen Arbeitsphasen auf gemeinsame Ressourcen zurückgegriffen werden und die Annäherung an die Ausbildungsstandards angebahnt werden.
- **Bereitstellung von Zeitfenstern für die Arbeit**
Der kollegiale Austausch über Lernaufgaben und individuelle Entwicklungsaufgabe benötigt Zeit. Daher werden feste Zeitfenster in der Seminarplanung bereitgestellt (s.u.). Darüber hinaus können die Seminarausbilderinnen und -ausbilder, die die zu erreichenden Ausbildungsstandards im Blick haben, nach Absprache in aktuellen Runden im Rahmen einer teilnehmerorientierten Ausbildung weitere Zeitfenster eröffnen.
- **Begleitung durch Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder**

¹¹ Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innen-ausbildung, Berlin: 2022 S. 120

Zu Ausbildungsbeginn wird in den Kernseminaren in die Grundlagen der selbstorganisierten Lerngruppen eingeführt. Danach wird anknüpfend an die im Kern- und Fachseminar vorgesehenen Themen die Arbeit der selbstorganisierten Lerngruppen von den Seminarausbilderinnen und -ausbilder gezielt angebahnt. Im Laufe der Ausbildung sollten die selbstorganisierten Lerngruppen in den Kern- und Fachseminaren dann zunehmend selbstständiger arbeiten und die Begleitung durch die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder gegen Ende der Ausbildung immer mehr in den Hintergrund treten (Fading out der Begleitung).

- **Wertschätzung der Arbeit durch Integration und Rückmeldung im Rahmen der Seminararbeit**

Insbesondere die in den selbstorganisierten Lerngruppen bearbeiteten, selbstgewählten Lernaufgaben werden von den Seminarausbilderinnen und Seminarausbildern in die Seminararbeit eingebunden, zur Diskussion gestellt und die Lerngruppe erhält ein Feedback zu ihren Ergebnissen. Aber auch die Bearbeitung individueller Entwicklungsaufgaben wird durch das Dokumentationswerkzeug Taskcard für alle transparent und kann – nach Rücksprache mit allen – zum Thema der Seminararbeit gemacht werden.

- **Evaluation der gemeinsamen Lerngruppenarbeit**

Mindestens zur Ausbildungshälfte, sinnvollerweise auch schon vorher, wird die gemeinsame Arbeit in der selbstorganisierten Lerngruppe mit dem bereitgestellten **Evaluationswerkzeug „Bogen zur Evaluation der Arbeit in der selbstorganisierten Lerngruppe“** aus dem →Werkzeugkasten des „Konzepts Reflexivität“ auf einer Metaebene reflektiert, um die gemeinsame Arbeit für alle konstruktiv zu gestalten. Sollte es zu nicht durch die Gruppe alleine zu klärende Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit kommen, kann auch auf die begleitende Moderation der Seminarausbilderinnen und -ausbilder zurückgegriffen werden.

2.3.6. Verbindliche Vorgaben für die selbstorganisierten Lerngruppen

- Es werden **feste Zeitfenster** vorgegeben, zu denen die Gruppe eine Prozessbegleitung durch die anwesenden Seminarausbilderinnen und -ausbilder, die beratend oder anregend tätig werden können, erhalten kann.
- Aus diesen organisatorischen Gründen und den Vorgaben¹² entsprechend arbeitet die selbstorganisierte Lerngruppe primär in **Präsenz am Seminartag**.
- Die selbstorganisierte Lerngruppe trägt für die zeitliche Organisation, die Inhalte, den Prozess und die Ergebnisse selbst die Verantwortung.
- Der Verlauf der Arbeit und die Ergebnisse der selbstorganisierten Lerngruppe sind durch die Schriftführenden hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort, Thema bzw. Problemstellung in einer **Taskcard** zu dokumentieren. Allen Teilnehmenden wird empfohlen, sich aus der Lerngruppenarbeit ergebende persönliche Erkenntnisse und Lern- oder Entwicklungsvorhaben in ihr individuelles Portfolio aufzunehmen. Es kann eine wertvolle Grundlage für die Vorbereitung des zweiten Perspektivgesprächs und der Darstellung des professionsbezogenen Entwicklungsprozesses im Kolloquium sein.

¹² Vereinbarung der Landesdezentenkonferenz (gemäß Protokoll der ZfsL-Leitungs-DB vom 27.03.2023)

2.3.7. Besondere Kennzeichen und Arbeitsbereiche für selbstorganisierte Lerngruppen in den 18 Ausbildungsmonaten

Eine selbstorganisierte Lerngruppe im Seminar HRSGe Düsseldorf wird somit verstanden als ist eine **über einen längeren Zeitraum stabile Gruppe von 2 – 4 LAA aus dem Kern- oder Fachseminar**, die mindestens die folgenden Arbeitsbereiche gemeinsam bearbeitet und inhaltlich frei ausgestaltet:

- Vorbereitung von Workshops für das Barcamp im Kernseminar (Lernaufgabe)
- Kennen lernen und Erproben der Kollegialen Fallberatung im Kernseminar (Entwicklungsaufgabe)
- Planung, Durchführung und Auswertung von gemeinsamen Hospitationen an Schulen der LAA oder an Schulen der Fachkolleg/innen unter bestimmten thematischen Schwerpunkten im Fachseminar (Lernaufgabe)
- Bearbeitung weiterer selbstgewählter Themen aus den Curricula für die Kern- und Fachseminare (Lernaufgaben)
- Erarbeitung von Themen, die sich aus den Hospitationen ergeben (Entwicklungsaufgabe)
- Bearbeitung von individuellen „Erfahrungskrisen“ in einzelnen Handlungsfeldern von Lehrkräften im geschützten Rahmen der selbstorganisierten Lerngruppe im Kern- oder Fachseminar. Zu unterrichtlichen Themen kann dabei Videografie eine Hilfe bieten. Als schwierig empfundene Unterrichtsphasen können unter Beachtung der schulischen Vorgaben im Rahmen des Datenschutzes videografiert und gemeinsam besprochen werden.
- Vorbereitung der im Kolloquium vorzunehmenden Reflexion der eigenen professionsbezogenen Entwicklung im Kernseminar (Entwicklungsaufgabe)
- Vorbereitung der für das Kolloquium relevanten Inhalte zu einzelnen Handlungsfeldern im Kernseminar (Lernaufgabe)
- Die im Kontext der Arbeit der selbstorganisierten Lerngruppen entstandenen Ergebnisse werden dann individuell im Portfolio und allgemein in einer Taskcard dokumentiert und nach Absprache in die Seminararbeit rückgekoppelt (z.B. aktuelle Runde).

2.3.8. Teambildung und Schwerpunkte im Laufe der 18 Monate

Aus dem Kerncurriculum und den Curricula für Kern- und Fachseminare ergibt sich für jede Selbstlerngruppe als Minimalkatalog damit die folgende Abfolge von Arbeitsschwerpunkten:

Quartal	Verortung der selbstorganisierten Lerngruppe	Mögliche Arbeitsschwerpunkte der selbstorganisierten Lerngruppe	Bereitgestellter Zeitumfang
1. Quartal	Kernseminar	<ul style="list-style-type: none"> • Konstitution und Organisation der Gruppe auf der Basis des Konzeptes Kooperatives Lernen (Rollen in Gruppen, regelmäßige Evaluation von Gruppenarbeit) 	<ul style="list-style-type: none"> • eine Kernseminarsitzung


		<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung und Durchführung von Workshops im Rahmen des Barcamps 	<ul style="list-style-type: none"> • eine Kernseminarsitzung
2. – 6. Quartal	Kernseminar	<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen und Erproben der kollegiale Fallberatung zu Problemen im selbstständigen Unterricht und bei anderen schulischen Erfahrungskrisen • Gemeinsame Weiterarbeit an bestimmten sich aus der Fallberatung ergebenden Arbeitsfeldern • Gemeinsame Unterrichtsplanung zu ausgewählten Fragen der konkreten Unterrichtsplanung 	<ul style="list-style-type: none"> • eine Kernseminarsitzung • bei Bedarf Zeitfenster und Inhalte in Absprache mit der Kernseminarleitung
2. Quartal	Kernseminar	<ul style="list-style-type: none"> • Exemplarische Auseinandersetzung mit ausgewählten APPs für den Unterricht <p>Rechtssicheres Arbeiten mit Medien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Bedarf Zeitfenster in Absprache mit der Kernseminarleitung
3. und 4. Quartal	Kernseminar	<ul style="list-style-type: none"> • Exemplarische Auseinandersetzung mit ausgewählten Unterrichtsmethoden 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Bedarf Zeitfenster in Absprache mit der Kernseminarleitung
3. und 4. Quartal (bei Bedarf auch 5./6. Quartal)	Fachseminar	<ul style="list-style-type: none"> • Konstitution und Organisation der Gruppe • Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gruppenhospitationen zu ausgewählten Schwerpunkten im Fachunterricht • Bearbeitung sich aus den Hospitationen oder Alltagserfahrungen ergebender Fragestellungen des Fachunterrichts • Gemeinsame Unterrichtsplanung zu ausgewählten Fragen der konkreten Unterrichtsplanung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein bis zwei Fachseminarsitzung • Weitere zeitliche und inhaltliche Absprachen sind mit dem Gruppenmitgliedern und der betreuenden Fachleitung zu treffen.
5. und 6. Quartal	Kernseminar	<ul style="list-style-type: none"> • Gegenseitige Unterstützung bei der Portfolioarbeit an den Handlungsfeldern und damit einhergehend: Gegenseitige Unterstützung bei der Vorbereitung der portfoliogestützten Reflexion der Entwicklung im Rahmen des Kolloquiums • Examensvorbereitung durch Aufbereitung der für das Kolloquium relevanten Inhalte in den einzelnen Handlungsfeldern 	<ul style="list-style-type: none"> • eine Kernseminarsitzung • eine Kernseminarsitzung

2.3.9. Strukturierungshilfe für die Arbeit in selbstorganisierten Lerngruppen

Zur Ausgestaltung der Arbeit in den selbstorganisierten Lerngruppen wird folgendes Vorgehen vorgeschlagen:

Selbstlerngruppen – ein möglicher Arbeitsprozess¹³

0	Hausaufgabe	aktuelles Lern-/Entwicklungsvorhaben mitbringen	EA
1	Einstieg	Ankommen in der Selbstlerngruppe (SLG)	SLG
2	Vorbereitung	Aufbereitung des individuellen Lern-/Entwicklungsvorhaben	EA
3	Verständigung	... über die Arbeitsphase – Absprachen treffen	SLG
4	Arbeitsphase	Bearbeitung der Lern-/Entwicklungsvorhaben	SLG
5	Auswertung	Evaluation der Arbeitsphase	SLG
6	Abschluss	Vereinbarung zur Weiterarbeit	SLG



Phase	Mögliche Leitfragen	Wer?
Vorstellung des Lernvorhabens	Vorstellung des individuellen Lern-/Entwicklungsvorhabens mit Rückfragen zum Verständnis - KEINE Ratschläge!	Protagonist
Feedback I	Feedback zum vorgestellten Lern/Entwicklungsvorhaben: <ul style="list-style-type: none"> - Was war interessant? - War die Darstellung nachvollziehbar? - Welche Entwicklung habe ich beim Protagonisten wahrgenommen? - Welche Zusammenhänge mit ihren/seinen Kompetenzen und individuellen Stärken sehe ich? 	übrige Mitglieder der SLG
Feedback II	Ergänzungen – KEINE Ratschläge: <ul style="list-style-type: none"> - Was geht mir durch den Kopf? - Welche Aspekte wurden ausgelassen? - Kann die Situation auch anders gedeutet werden? - Wer ist eventuell (indirekt) noch beteiligt? - Welche Perspektiven/Zusammenhänge könnten noch eine Rolle spielen? - Was könnten unterschiedliche Kolleg/innen oder Schüler/innen dazu sagen? - Was müsste der Protagonist tun, um alles zu verschlimmern? 	übrige Mitglieder der SLG
Konstruktive Unterstützung	Unterstützungsmöglichkeiten/Angebote: <ul style="list-style-type: none"> - Welche Lösungsideen gibt es? - Welche Ideen habe ich in Bezug auf offene Fragen? - Welche Unterstützungsmöglichkeiten fallen mir ein? - Mit welchen Impulsen könnte ich ihren/seinen Entwicklungsprozess unterstützen? 	übrige Mitglieder der SLG
Entwicklungsperspektiven <i>Portfolioeintrag empfehlenswert</i>	Selbstreflexion: <ul style="list-style-type: none"> - Welche Konsequenzen ergeben sich für mich? - Was konkret nehme ich mir als Nächstes vor? - Woran erkenne ich, dass ich auf dem richtigen Weg bin? - Wem werde ich wann davon berichten? - Welche Unterstützungen sind erforderlich/möglich? (konkrete Ansprechpartner?) 	Protagonist
Ausklang	Feedback zum Gespräch: <ul style="list-style-type: none"> - Was nehme ich für mich mit? - Inwieweit empfanden wir das Gespräch konstruktiv? 	alle

¹³ In Anlehnung an Henning, Cerstin, Kricke, Meike: Portfoliodidaktik. Praktische Anregungen, Übungen und Beispiele für die Lehrerbildung, Stuttgart 2016 S. 158-162

2.4. Selbstreflexion mit Hilfe des „Konzeptes Reflexivität“¹⁴ und der Portfolioarbeit als Schwerpunkt der Lehrkräfteausbildung

(Selbst-)Reflexivität ist Voraussetzung für jeglichen Professionalisierungsprozess im Beruf von Lehrerinnen und Lehrern. „Als Grundlage für erfolgreiches, selbstständiges und zukunftsorientiertes Lehrerhandeln“¹⁵ stellt die systematische Selbstreflexion der Lernenden ein **verbindliches Element** im Rahmen aller Phasen der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern und damit auch im Vorbereitungsdienst dar.

Für eine nachhaltige, den späteren Berufsalltag gestaltende, personalisierte Professionalisierung soll der während des Studiums begonnene Prozess des Erwerbs der Reflexionskompetenz während des Vorbereitungsdienstes fortgeführt und ausgebaut werden.¹⁶ Im Rahmen des vom Seminar HRSGe konzipierten →„Konzeptes Reflexivität“ prägen daher zahlreiche miteinander in Verbindung stehende Reflexionsanlässe, zu denen verschiedene Werkzeuge benutzt werden können, die gesamte Dauer des Vorbereitungsdienstes. Zentral dabei sind die Unterrichtsnachbesprechungen¹⁷ im Rahmen der Unterrichtsbesuche in den beiden Fächern. Hinzukommen als weitere Anlässe der Reflexion unter anderem das Perspektivgespräch (PG I) zu Beginn der Ausbildung, Auswertungsgespräche unterschiedlicher Hospitationen sowie die Coaching-Gespräche in den Kernseminaren, eine Halbzeitreflexion im Kernseminar und das Perspektivgespräch (PG II) am Ausbildungsende sowie die Darstellung der professionsbezogenen Entwicklung im Rahmen der Staatsprüfung.

2.4.1. Unterstützung der Selbstreflexion in Kern- und Fachseminar

In den **Kern- und Fachseminaren** werden die Auszubildenden darüber hinaus an geeigneten Stellen durch hilfreiche Impulse immer wieder dazu angeregt, ihre Handlungskompetenzen in den Handlungsfeldern des Kerncurriculums als **reflektierende Praktikerinnen und Praktiker** bewusst in den Blick zu nehmen, Stärken und Schwierigkeiten zu erkennen, systematisch Lösungen für auftauchende Probleme zu finden, diese strukturiert und bewusst in der Praxis zu erproben und so die Entwicklung im eigenen Professionalisierungsprozess gezielt voranzutreiben.

Ein Instrument der Selbstreflexion ist das Portfolio, das die LAA aus ihrem Eignungs- und Orientierungspraktikum sowie aus dem Praxissemester mitbringen. Neben den vom Ministerium für den Vorbereitungsdienst entwickelten Reflexionsbögen zu den Handlungsfeldern des Kerncurriculums und dem Bilanzierungsbogen werden als weitere Reflexionsinstrumente und Grundlagen für mögliche portfoliobasierte Gespräche in der Seminararbeit unter anderem die **Hilfen zur Selbstreflexion und Dokumentation der Perspektivgespräche**, verschiedene Hilfen zur Reflexion des eigenen Lehrer*innenleitbildes und der professionsbezogenen Entwicklung sowie die Logbuchbögen für die Portfolioarbeit eingesetzt.

Reflexion kann auf verschiedenen Wegen erfolgen, die von den Einzelnen als unterschiedlich hilfreich erlebt werden. Über das jahrelang im Seminar erprobte Portfolio

¹⁴ Vgl. Basispapier zum Konzept Reflexivität s.u.

¹⁵ Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation

¹⁶ Nach Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation

¹⁷ Nach Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation

hinaus bieten wir den LAA daher aus einem größeren Werkzeugkasten¹⁸ weitere analoge und digitale, individuelle und kooperative Instrumente zur Selbstreflexion an.

Diese werden im Laufe der Ausbildung in den Seminaren vorgestellt und erprobt. Ziel ist es, den LAA auf diesem Weg schon frühzeitig die Entscheidung selbst in die Hand zu geben, welches Instrument sie individuell für sich wählen, um „berufliche Haltungen, Erfahrungen und Kompetenzentwicklungen insbesondere in kollegialen und multiprofessionellen Zusammenhängen [zu] reflektieren und Konsequenzen [zu] ziehen“¹⁹.

Durch die sukzessive an den eigenen Voraussetzungen und Bedürfnissen orientierte Wahl von Reflexionsinstrumenten und die Erfahrungen mit deren Einsatz sollen der Reflexionsprozess und die daraus entstehende professionelle Weiterentwicklung als sinnvoll und praktikabel erfahren werden. Auf diese Art und Weise sollen die Absolventinnen und Absolventen des Vorbereitungsdienstes nicht nur während der Ausbildung durch Reflexionsprozesse stetig an beruflicher Handlungskompetenz gewinnen, sondern auch nach der Ausbildung in der Lage sein, Unterricht und Schule als lebenslang lernende und sich selbst reflektierende Lehrkraft konstruktiv zu gestalten.

Während der **Dokumentationsteil** des Portfolios öffentlich ist und die Auszubildenden darin obligatorische Ausbildungsbausteine in Form einer Dokumentenmappe nachweisen, sind die Reflexionen zu anderen Bereichen nicht-öffentlich. Die Auszubildenden haben aber die Gelegenheit, selbst ausgewählte Reflexionsaspekte aus dem nicht-öffentlichen Teil (**Reflexionsteil**) in Beratungssituationen – insbesondere im Coaching oder im Zusammenhang mit Unterrichtsnachbesprechungen oder Reflexionen in der Mitte der Ausbildung im Kern- und Fachseminar – offen zu legen, um auf diese Weise durch die Ausbilderinnen und Ausbilder oder Seminarkolleginnen und Seminarkollegen Unterstützung in ihrem Entwicklungsprozess zu erhalten.

Das Portfolio wird nicht benotet.

2.4.2. Die Elemente des Portfolios

Im Laufe des Vorbereitungsdienstes sollen folgende Elemente des Portfolios von den Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtlern nachgewiesen bzw. kontinuierlich bearbeitet werden:

Dokumentationsteil (öffentlich)

- Bescheinigung und Dokumentation der Perspektivgespräche (PG I und II)
- Nachweis der Hospitationen nach § 12 OVP
- Gemeinsames Ausbildungsprogramm der Schulen mit dem Nachweis der Schultätigkeiten
- Eventuell Dokumentationen zu außerhalb der Ausbildung erworbenen Kompetenzen (z.B. Sprachzertifikate, IT-Bescheinigungen, andere Fortbildungsveranstaltungen)

Reflexionsteil (nicht-öffentlich)

- Dokumentationen der Unterrichtsnachbesprechungen
- analoge oder digitale Produkte von individuellen Reflexionsprozessen im Rahmen des „Konzeptes Reflexivität“.

¹⁸ Vgl. unten Werkzeugkasten in Verbindung mit dem Konzept Reflexivität

¹⁹ Kerncurriculum 2021 Konkretion Handlungsfeld S

2.5. Weitere Ausbildungsbausteine

2.5.1. Hospitationen

Sinnvoll angelegte Hospitationen fördern die Fähigkeit, Unterricht kriterienbezogen zu reflektieren und daraus Konsequenzen für das eigene Unterrichten zu ziehen. Durch gemeinsames Vorbereiten der Hospitationsstunden werden zudem die Kompetenzen ‚Planen und Durchführen von Unterricht‘ und ‚Befähigung zum kollegialen Austausch‘ bei den LAA gefördert. Folgende verschiedene Formen der Hospitationen werden in die Ausbildung integriert:

2.5.1.1. Hospitationen an der Ausbildungsschule

Durch die Erarbeitung von Beobachtungsbögen werden die Auszubildenden bereits während der Kompakttage dahin geführt, Unterricht kriterienorientiert zu beobachten und zu reflektieren, so dass sich eigene Unterrichtskonzepte daraus entwickeln können.

2.5.1.2 Teamteaching-Angebote

Im 3. und 4. Quartal der Ausbildung werden Zeitfenster des Kernseminars bereitgestellt, um in fachbezogenen Gruppen Stunden im Teamteaching durchzuführen. Diese werden thematisch in den selbstorganisierten Lerngruppen innerhalb der Fachseminare unter zuvor vereinbarten Schwerpunkten vorbereitet werden. Dabei sollen diese Angebote ausdrücklich gemeinschaftlich vorbereitet werden, experimentellen Charakter haben und den Auszubildenden die Chance geben, bis dahin Unbekanntes gemeinsam zu erproben und zu reflektieren, um neue Kompetenzen zu entwickeln.

Die Gelegenheiten zum Teamteaching im Fach werden so organisiert, **dass jede Lehramtsanwärterin und jeder Lehramtsanwärter einmal in jedem der beiden Fächer** an einem solchen Teamteaching teilnehmen kann. Auf Wunsch der LAA und sofern deren eigene Unterrichtsverpflichtungen es erlauben, können Fachleitungen an diesem Teamteaching teilnehmen.

2.5.1.3. Hospitationen nach § 12 OVP

Um einen Einblick in alle Schulformen der Sekundarstufe I und in Übergangsprobleme zu anderen Schulstufen zu erhalten, müssen laut Absprache der Seminare HRSGe der Bezirksregierung Düsseldorf in der Regel mindestens 20 Stunden nachgewiesen werden. Die notwendige Zeit kann aus Schule oder Seminar kommen oder muss zusätzlich investiert werden.

10 Stunden sind in der Grundschule und 10 an anderen Schulformen oder Schulstufen (Förderschulen, Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen, Sekundarschulen, Abendrealschulen, Weiterbildungskollegs, Berufskollegs, Gymnasien) zu absolvieren. Hospitationen außerhalb von NRW bedürfen der vorherigen Absprache mit der Seminarleitung. Hospitationen in der Oberstufe der eigenen Gesamtschule können in diesem Rahmen nicht anerkannt werden.

Ebenfalls wird empfohlen, für die Hospitationen die Zeitfenster zu nutzen, die unter anderem dadurch entstehen, dass durch Vorarbeiten einer Kernseminarstunde am Seminartag regelmäßig freie Kernseminarvormittage entstehen. Ansonsten bieten sich freie Zeitfenster im eigenen Stundenplan und die Nutzung schulortnaher Schulen für die Hospitationen an. Dabei kann auch die gegenseitige Unterstützung von LAA verschiedener Schulformen bei der Anbahnung und Durchführung von Hospitationen bei den jeweilig anderen Schulformen hilfreich sein.

Da die Schulen in der Regel für Hospitanten einen geeigneten Stundenplan erstellen, ist es unerlässlich, die Schulen, an denen hospitiert werden soll, mit einem gewissen Vorlauf zu kontaktieren und die Details für den Besuch abzusprechen. Um auch den nachfolgenden LAA die Hospitationsmöglichkeiten durch die gute Kooperation mit unseren Partnerschulen sicherzustellen, bitten wir darum, die Vereinbarungen zuverlässig einzuhalten.

Die Hospitationen nach § 12 OVP im Umfang von 20 Stunden sind obligatorisch. **Sie stellen eine dienstliche Verpflichtung dar, deren Einhaltung vor Ausbildungsende kontrolliert wird.**

Die 10 Stunden der Hospitationen an der Grundschule müssen zum Beginn des 4. Quartals vorliegen, da diese dann im Kernseminar gemeinsam ausgewertet werden. Ein entsprechender Beobachtungsbogen wird den Auszubildenden frühzeitig bereitgestellt. Die weiteren Hospitationen können im 6. Quartal im Rahmen dafür bereitgestellter Zeitfenster absolviert werden. Sie bieten den Auszubildenden auch Gelegenheit, mögliche für die Bewerbung interessante Schulen und Konzepte anderer Schulformen kennen zu lernen.

Zusätzlich zu diesen 20 größtenteils selbst zu organisierenden, obligatorischen Hospitationsstunden steht im 3. Quartal ein Ganztags zur Hospitation an Schulen im gemeinsamen Lernen und im 4. Quartal am Seminartag ein Ganztags zur Hospitation an Förderschulen jeweils unter den Aspekten der individuellen Förderplanung im Rahmen von Inklusion zur Verfügung. Die Beobachtungen werden später hinsichtlich allgemeiner Erkenntnisse gemeinsam im Kernseminar sowie hinsichtlich fachlicher Förderung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auch in den Fachseminaren ausgewertet.

2.5.2. Ganztägige fächerübergreifende Thementage, besondere Halbtagsveranstaltungen und offene Angebote

2.5.2.1. Ganztagsangebote

Folgende ganztägige Angebote können im Rahmen der Ausbildung nach jeweiliger Abstimmung auf der Seminarkonferenz angeboten werden:

- Vorbereitung und Durchführung eines Barcamps „Fit für den Unterricht“ (1. Quartal)
- Thementag: Präventiver und reaktiver Umgang mit Unterrichtsstörungen (2. Quartal)
- Thementag: Demokratieerziehung (2. Quartal)
- Wahrnehmung von Angeboten zur Lehrkräftefortbildung: Besuch der Didacta in Köln, des Deutschen Lehrertags, mediendidaktische Angebote

- Thementag: Ausgewählte außerschulische Lernorte und verschiedene Bildungspartner (5./6. Quartal)
- Thementag: Bildung für nachhaltige Entwicklung
- ...

2.5.2.2 Besondere Halbtagsveranstaltungen

Im Rahmen der Fachseminararbeit finden einmal im 3. oder 4. Quartal sogenannte lange Fachseminare statt, in denen besondere Themen, teilweise in Kooperation mehrerer Seminare eines Fachs, fachaffin oder fächerübergreifend besonders intensiv erarbeitet werden können.

2.5.2.3. Offene Angebote im Rahmen des Themas Lehrkräftegesundheit

Um ein Bewusstsein für die Strategien zu entwickeln, die für die Lehrkräftegesundheit förderlich sind, können an geeigneter Stelle in den Kernseminarsitzungen, den selbstorganisierten Lerngruppen oder auch im Coaching entsprechende Themen (z.B. Zeitmanagement) bedarfsorientiert aufgegriffen werden. Gleichzeitig sollen, je nach Angebotslage, im Rahmen des Barcamps im 1. Quartal und an den Seminartagen offene Angebote zu konkreten Übungen (Yoga, Entspannungstechniken, Stimmtraining) mit Hilfe von Expertinnen und Experten aus dem Kreis der Auszubildenden, Fachleitungen oder externen Expertinnen und Experten angeboten werden.

2.5.3. Unterrichtsbesuche und Beratungskonzept für die Unterrichtsnachbesprechungen

2.5.3.1. Unterrichtsbesuche durch die Fachleitungen

Im Laufe ihrer Ausbildung werden die LAA in ihrem Unterricht gemäß der Vorgabe der OVP § 11 von jeder **Fachleitung in der Regel fünf Mal** besucht.

Die Besuche sind von den LAA **frühzeitig** im Benehmen mit den Fachleitungen festzulegen.

Diese **Unterrichtsbesuche „dienen der Anleitung, Beratung, Unterstützung und Beurteilung (OVP § 11)“** und sind eine wesentliche, aber nicht ausschließliche Grundlage für die abschließenden Beurteilungsbeiträge im Fach und auch für die Langzeitbeurteilung.

2.5.3.2. Co-Planning im Rahmen von Unterrichtsbesuchen

Die Fachleitungen bieten ein Co-Planning an. Dies ist ein freiwilliges Ausbildungsangebot, das die Auszubildenden beim 2. oder 4. Unterrichtsbesuch nutzen können.

Über ein kollaboratives Tool können die LAA ihre Überlegungen und Unsicherheiten bei der Planung schriftlich deutlich machen und dazu Impulse der Fachleitungen zur Klärung relevanter Aspekte erhalten. Das Co-Planning muss spätestens drei Wochen vor dem vereinbarten Termin des Unterrichtsbesuchs gestartet werden. Die Unterstützung der Fachleitungen endet eine Woche vor dem Termin. Die Darlegungen der Vorüberlegungen ersetzen nicht die kurzgefasste Planung gemäß § 11 (3) OVP.

2.5.3.3. Kurzgefasste Planung

Nachdem die LAA in den ersten Ausbildungswochen in den Fachseminaren an das strukturierte Begründen ihrer didaktischen und methodischen Entscheidungen herangeführt werden, wird ab dem 2. Unterrichtsbesuch gemäß § 11 (3) OVP der Fachleitung eine vollständige „kurzgefasste Planung“ erwartet.

2.5.3.4. Unterrichtsbesuche durch die Kernseminarleitung

Die Kernseminarleitung führt im ersten Quartal der Ausbildung das **bewertungsfreie** Perspektivgespräch (PG I) gemäß § 15 der OVP durch. Sie besucht die Auszubildenden im Laufe der Ausbildung noch zwei weitere Male²⁰ entweder zusammen mit einer der Fachleitungen in einem Fach der Wahl oder auf Wunsch der LAA auch separat. Bei gemeinsamen Besuchen kann auf Wunsch der oder des LAA anschließend eine gemeinsame oder getrennte Besprechung mit Fachleitung und Kernseminarleitung erfolgen.

Bei einer separaten Besprechung mit der Kernseminarleitung können zum Beispiel auch folgende Aspekte thematisiert werden:

- Die individuelle Entwicklung der oder des LAA seit dem PG I
- Perspektiven für die Weiterentwicklung im überfachlichen Bereich
- Fokussieren auf besondere, vom LAA geäußerte Beratungswünsche
- Stand der Portfolioarbeit

Wenn die Kernseminarleitung zum alleinigen Besuch eingeladen wird, ist nur eine Kurzplanung für die Unterrichtsstunde vorzulegen, die Folgendes umfasst: Stundenthema, Lernziele, Verlaufsplanung und – wenn erforderlich – kurze schriftliche Ausführungen zu vorab vereinbarten Beobachtungsschwerpunkten, besonderen gewünschten individuellen Beratungsaspekten, die beispielsweise aus den behandelten Seminarthemen oder persönlichen Erfahrungen erwachsen können. Aus diesem Unterrichtsbesuch und der Nachbesprechung können weitere Coaching-Themen erwachsen.

Kernseminarleitungen erteilen im Rahmen ihrer Besuche keine Note.

2.5.3.5. Beteiligung von Schulvertretungen

Unterrichtsbesuche stellen die Schnittstelle zwischen der Ausbildung am Seminar und der Ausbildung in Schule dar. Im Sinne einer Ausbildungskooperation nehmen daher möglichst auch an der schulischen Ausbildung beteiligte Personen (Schulleitung, ABB, Mentorinnen und Mentoren) an den Besuchen und den anschließenden Nachbesprechungen teil.

2.5.3.6. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Inhaltsebene

Reflexion, Dialog und Beratung sind die Schwerpunkte des gemeinsamen Austausches nach einem Unterrichtsbesuch. Geführt werden die Unterrichtsnachbesprechungen auf der Basis der im

²⁰ Bezirksregierung Düsseldorf Dezernat 46: Rahmenbedingungen für das ausbildungsfachliche Handeln von Kernseminarleitungen vom 10.08.20

Kerncurriculum beziehungsweise in der OVP Anlage 1 festgeschriebenen Kompetenzen²¹:

Kompetenz 1: Lehrerinnen und Lehrer planen Unterricht unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lernvoraussetzungen und Entwicklungsprozesse fach- und sachgerecht und führen ihn sachlich und fachlich korrekt durch.

Kompetenz 2: Lehrerinnen und Lehrer unterstützen durch die Gestaltung von Lernsituationen das Lernen von Schülerinnen und Schülern. Sie motivieren Schülerinnen und Schüler und befähigen sie, Zusammenhänge herzustellen und Gelerntes zu nutzen.

Kompetenz 3: Lehrerinnen und Lehrer fördern die Fähigkeiten von Schülerinnen und Schülern zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten.

Kompetenz 4: Lehrerinnen und Lehrer kennen die sozialen, kulturellen und technologischen Lebensbedingungen, etwaige Benachteiligungen, Beeinträchtigungen und Barrieren der Entwicklung des Lernens von Schülerinnen und Schülern und für Schülerinnen und Schüler und nehmen im Rahmen der Schule Einfluss auf deren individuelle Entwicklung.

Kompetenz 5: Lehrerinnen und Lehrer vermitteln Werte und Normen, eine Haltung der Wertschätzung und Anerkennung von Diversität und unterstützen selbstbestimmtes Urteilen und Handeln von Schülerinnen und Schülern.

Kompetenz 6: Lehrerinnen und Lehrer finden alters- und entwicklungspsychologisch adäquate Lösungsansätze für Schwierigkeiten und Konflikte in Schule und Unterricht und tragen zu einem wertschätzenden Umgang bei.

Kompetenz 7: Lehrerinnen und Lehrer diagnostizieren Lernvoraussetzungen und Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern; sie fördern Schülerinnen und Schüler gezielt und beraten Lernende und deren Eltern.

Kompetenz 8: Lehrerinnen und Lehrer erfassen die Leistungsentwicklung von Schülerinnen und Schülern und beurteilen Lernen und Leistung auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe.

Kompetenz 9: Lehrerinnen und Lehrer sind sich der besonderen Anforderungen des Lehrerberufs bewusst und beziehen gesellschaftliche, kulturelle und technologische Entwicklungen in ihr Handeln ein. Sie verstehen ihren Beruf als ein öffentliches Amt mit besonderer Verantwortung und Verpflichtung.

Kompetenz 10: Lehrerinnen und Lehrer verstehen ihren Beruf als ständige Lernaufgabe und entwickeln ihre Kompetenzen weiter.

Kompetenz 11: Lehrerinnen und Lehrer beteiligen sich an der Schul- und Unterrichtsentwicklung.

Die Konkretisierung dieser Kompetenzen zeigt sich u.a. durch folgende Qualitätsmerkmale (auszugsweise dem von der Bezirksregierung Düsseldorf u.a. in Anlehnung an den Referenzrahmen Schulqualität erstellten **Bogen zur Unterstützung der Unterrichtsbeobachtung und -reflexion**²² entnommen), über die die Fachleitungen in der Unterrichtsnachbesprechung mit der oder dem LAA ins Gespräch kommen und deren Grad der Erfüllung auch für die abschließende Beurteilung richtungsweisend ist:

²¹ OVP 2023, Anlage 1

²² Bezirksregierung Düsseldorf: Bogen zur Unterstützung der Unterrichtsbeobachtung und –reflexion im Rahmen der Lehrerausbildung, Erprobungsfassung 2016

Qualitätsmerkmale (-indikatoren) für Kompetenzen zur Gestaltung von Unterricht und Lernprozessen	
I Planungskompetenz: Die Lehramtsanwärterin/ Der Lehramtsanwärter ...	
I	... richtet Planungsentscheidungen auf den Kompetenzaufbau bzw. -erwerb der Schülerinnen und Schüler aus und verknüpft dabei relevante Voraussetzungen und Bedingungen (z.B. fachliche Voraussetzungen) sachlich (fachlich, fachdidaktisch) angemessen und nachvollziehbar.
I.1	... legitimiert den geplanten Unterricht durch die Richtlinien und Lehrpläne, das schulinterne Curriculum, die individuelle Förderplanung sowie durch die Reihenplanung.
I.2	... setzt sich in der Vorbereitung mit der Sache auseinander und stellt die fachliche/sachliche Richtigkeit der vermittelten Unterrichtsinhalte (Gegenstand, Thema etc.) sicher.
I.3	... formuliert die relevanten Lernvoraussetzungen in einer heterogenen Lerngruppe und benennt die Konsequenzen (inhaltlich, methodisch, medial) im Hinblick auf diese Unterrichtsstunde.
I.4	... begründet die Auswahl des Unterrichtsinhalts fachwissenschaftlich, fachdidaktisch und im Hinblick auf die Relevanz für die Schülerinnen und Schüler.
I.5	... formuliert die Zielsetzung dieser Stunde so, dass der angestrebte Lernzuwachs/Kompetenzzuwachs beschrieben wird (zielgleich/zieldifferent).
I.6	... wählt sinnstiftende Problemstellungen, die den Zielen des Unterrichts entsprechen und die Fähigkeit der Schülerinnen und Schüler zur Problemlösung fördern.
I.7	... wählt einen didaktisch-methodischen Aufbau, der den Phasen eines zielorientierten Lernprozesses folgt und Möglichkeiten für anwendungsbezogenes Lernen bietet.
I.8	... stellt die Funktionalität der gewählten Methoden, Sozialformen und Medien im Hinblick auf die Lernziele und Kompetenzerwartungen sicher.
I.9	... sichert durch die gewählte Vorgehensweise eine lernförderliche Passung von Inhalt und methodischem Arrangement.
I.10	... sorgt für die Nachhaltigkeit des Lernprozesses durch eine geeignete Sicherung, Vertiefung, Anwendung und Übertragung der Ergebnisse.
I.11	... bietet den Schülerinnen und Schülern Möglichkeiten zu eigenen Lern- und Lösungswegen und schafft geeignete Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes Arbeiten.
I.12	... bietet den Schülerinnen und Schülern Strukturen und Gelegenheiten, die es ihnen ermöglichen, den eigenen Lernprozess und -fortschritt zu reflektieren.
I.13	... schafft eine vorbereitete Lernumgebung und fördert durch eine anregende und funktionale Gestaltung des Lernraums und der Arbeitsmaterialien die Lernbereitschaft.

I.14	... macht differenzierende Lernangebote und ermöglicht individuelle Lernwege.
I.15	... berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse der Lerngruppen im Gemeinsamen Lernen.
I.16	... plant eine Zeitstruktur mit effektiver Lernzeit.

II Durchführungskompetenz: Die Lehramtsanwärterin/Der Lehramtsanwärter ...	
II	... führt den Unterricht gestaltend durch in einem lernförderlichen Spannungsfeld zwischen Zielorientierung, Transparenz und situativer Flexibilität mit Blick auf die Planungsentscheidungen.
II.1 Gestaltung und Organisation des Unterrichts (Classroom-Management)	
II.1.1	... sorgt für Transparenz für die Schülerinnen und Schüler im Hinblick auf die angestrebten Lern- und Lehrziele (Zieltransparenz einschließlich Begründung).
II.1.2	... organisiert den Ablauf der Stunde so, dass die Strukturen klar erkennbar sind (Prozesstransparenz).
II.1.4	... sorgt für eine lerneffiziente Nutzung der Unterrichtszeit.
II.1.5	... führt den Unterricht plangemäß durch und nimmt sinnvolle Abweichungen flexibel vor.
II.1.6	... formuliert lernförderliche/den Lernprozess initierende Aufgaben, Problemstellungen und Arbeitsanweisungen inhaltlich klar und sprachlich verständlich/adressatenbezogen.
II.1.7	... bewirkt durch den methodischen Ablauf eine lernförderliche Verzahnung von Inhalt und methodischem Arrangement.
II.1.8	... unterstützt die Anschaulichkeit mit geeigneten Arbeitsmitteln/Medien in sachgerechter Handhabung.
II.1.9	... wertet erarbeitete Zwischen- und Endergebnisse der Aufgabenstellungen zielorientiert aus und sichert sie wirksam.
II.1.10	... erreicht im Laufe/am Ende des Lernprozesses eine deutlich erkennbare Förderung fachbezogener Kompetenzen.
II.2 Kommunikation und Interaktion	

II.2.1	... regt gegenseitige Wertschätzung bei allen Beteiligten im Unterrichtsprozess an.
II.2.2	... gestaltet die Lehrer-Schüler-Interaktion in einer ausgewogenen Balance von Nähe und Distanz.
II.2.3	... initiiert eine sachgerechte und zielführende Beteiligung der Schülerinnen und Schüler am Unterrichtsgeschehen.
II.2.4	... initiiert eine sachangemessene, lernförderliche Schüler-Schüler-Interaktion.
II.2.5	... gestaltet das Verhältnis von Lehrer- und Schüleraktivität entsprechend den situativen Erfordernissen, auch bei sich anbahnenden oder erfolgten Störungen.
II.2.6	... hat alle Schülerinnen und Schüler im Blick, nimmt deren Beiträge auf und nutzt diese für den Lernprozess.
II.2.7	... gibt und initiiert ein konstruktives Feedback zur individuellen und kollektiven Lernprozessbegleitung.
II.2.8	... ist ein Sprachvorbild und fördert aktiv die Qualität des Sprachgebrauchs (Bildungssprache) bei den Schülerinnen und Schülern im Sinne des sprachsensiblen Unterrichts.

III Reflexionskompetenz: Die Lehramtsanwärterin/Der Lehramtsanwärter ...	
III	... bringt Planungsentscheidungen und die Durchführung nach beobachteten Kriterien für den angestrebten Kompetenzerwerb der Schülerinnen und Schüler und die angestrebte Professionalisierung der Kompetenz als Lehrende bzw. als Lehrender in Abwägung.
III.1.1	... überprüft die Qualität des eigenen Handelns anhand der vorgegebenen Standards.
III.1.2	... evaluiert den eigenen Unterricht unter Einbeziehung der Lerngruppen.
III.1.3	... bewertet die Passung des Unterrichts zu den Lernvoraussetzungen und Lernbedürfnissen der Schülerinnen und Schüler.
III.1.4	... reflektiert die Wirksamkeit der Lern- und Lehrprozesse im Abgleich von Durchführung und Planung der Stunde.
III.1.5	... reflektiert die eigene berufliche Haltung und das pädagogische Selbstverständnis als Grundlagen für das unterrichtliche Handeln.

Das folgende Schema zeigt noch einmal die möglichen Beratungsschwerpunkte während der fünf Besuche auf, dient der Transparenz und wird als kompetenzorientierte Gesprächsgrundlage herangezogen.



Die Seminaarausbilderinnen und Seminaarausbilder unterstützen die Benennung jeweils relevanter Besprechungswünsche durch alle am Dialog Beteiligten explizit, sorgen für Transparenz über die Besprechungsaspekte und – ab dem dritten Besuch – für die an den Prüfungsstandards orientierte Benotung der eingesehenen Stunden.

Gleichzeitig können die LAA gemäß OVP § 11 „einem Beratungsanliegen folgend eigene Schwerpunkte setzen“. Diese können im Vorfeld als eigene „Entwicklungsaufgabe“ in der kurzgefassten Planung deutlich gemacht werden und werden als ein Beratungswunsch in die Nachbesprechung aufgenommen.

Vorhandene Kompetenzen werden im Abgleich mit den relevanten Qualitätsmerkmalen besprochen und eine systematische Weiterentwicklung orientiert an den jeweiligen Ressourcen – wo möglich durch die Unterstützung der Ausbildungslehrerinnen und -lehrer – initiiert. Die gezielte Weiterentwicklung der besprochenen Aspekte bis zum nächsten Unterrichtsbesuch liegt dann in den Händen der oder des LAA und wird beim nächsten Besuch in der Beratung noch einmal thematisiert, um die individuelle Progression zu beleuchten.

2.5.3.7. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Beziehungsebene

Aufgabe des Vorbereitungsdienstes ist die an den Standards des Kerncurriculums orientierte Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz. Dies geschieht in unterschiedlichen Gesprächs- und Arbeitsformen mit dem Ziel, die LAA zu befähigen, ihre Potentiale stetig weiter zu entwickeln, in immer größerem Ausmaß Selbstwirksamkeit

in den komplexen Unterrichtssituationen zu zeigen und so die geforderten Standards zu erlangen.

In diesem Zusammenhang gehören Beratungsgespräche, insbesondere Unterrichtsnachbesprechungen, zwischen LAA und ihren Ausbilderinnen und Ausbildern in Seminar und Schule zu den wichtigsten Ausbildungsbausteinen im Vorbereitungsdienst. Die Seminarausbilderinnen und -ausbilder des Seminars HRSGe des ZfSL Düsseldorf haben sich in diesem Zusammenhang auf folgende Grundgedanken für die Durchführung eines vertrauensfördernden Beratungsgesprächs geeinigt:

2.5.3.7.1. Ziele der Beratung

Ziele der Beratung können sein:

- Entwicklung der individuellen Rolle als Lehrerin oder Lehrer
- Anleitung zu Selbstmanagement und Selbstevaluation
- Verbesserung der Unterrichtsqualität
- Förderung der Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung
- Entwicklung eines Bewusstseins für die Komplexität von Unterrichtsgeschehen

2.5.3.7.2. Grundhaltungen im Beratungsgespräch

Grundhaltungen im Beratungsgespräch sind:

- Empathie zeigen
- Transparenz vermitteln
- Professionelle Distanz wahren
- Stärkung und Ermutigung geben
- Echtheit zeigen
- Wertschätzung vermitteln

2.5.3.7.3. Prinzipien des Beratungsgesprächs

Prinzipien des Beratungsgesprächs sind demzufolge:

- Die oder der LAA hat eine Mitverantwortung für die Gestaltung der inhaltlichen Beratung und der äußeren Gesprächsstruktur und kann bezogen auf die aktuellen persönlichen Herausforderungen in der beruflichen Entwicklung eigene Beratungswünsche angeben, die schon vorab in der schriftlichen Planung verdeutlicht werden.
- Kritik wird auf konstruktive Weise geübt.
- Kommunikation vollzieht sich auf sachlicher Ebene.
- Es findet eine Orientierung an den Ressourcen, nicht an den Defiziten, statt.
- Fehler werden als Chancen begreifbar gemacht.
- Alle Gesprächspartnerinnen und -partner werden einbezogen.
- Es erfolgt ein Vergleich zwischen Soll- und Ist-Zustand, wobei der Soll-Zustand die am Kerncurriculum orientierten Standards für die unterrichtspraktische Prüfung und das Lehrkräftehandeln überhaupt bezeichnet.
- Pädagogische und fachdidaktische Aspekte werden mit den individuellen Sichtweisen der LAA oder des LAA verknüpft.

2.5.3.7.4. Gesprächstechniken im Beratungsgespräch

Gesprächstechniken²³ im Beratungsgespräch sind:

- Lenken
- Feedback geben
- Informieren
- Konfrontieren
- Spiegeln

2.5.3.7. 5. Ablauf des Beratungsgesprächs

Die Fachleitungen haben sich grundsätzlich auf die im Folgenden dargestellte Gesprächsstruktur²⁴ geeinigt:

Phasenmodell / Gesprächsverlauf	Konkretisierung/Kommentar
1. Gesprächseinstieg Verabredung über die Modalitäten des Beratungsgesprächs	Schaffen einer angenehmen Gesprächsatmosphäre (Setting), Transparenz über Gesprächsverlauf, Ziele und Erwartungen, Zeitabsprache, Rollenklärung (FL erklärt die eigene Rolle als Berater/in/Bewertende/r)
2. Warming-up →Kolleg/in hat das Wort	Verbalisieren erster Eindrücke zur Unterrichtsstunde und von Emotionen Mit zunehmendem Ausbildungsstand sollte eine strukturierte Reflexion der Unterrichtsstunde erfolgen, ggf. mit Entwicklung von Alternativen.
3. Austausch der Wahrnehmungen aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) <i>„Das hat mir gut gefallen...“</i>	Wertschätzung vermitteln, erreichte Ziele benennen, ressourcenorientiertes Vorgehen
4. Gemeinsames Festlegen der Besprechungspunkte <i>„Darüber möchte ich sprechen...“</i>	Alle TN äußern Gesprächsbedarf →wählen zum Beispiel aus Stichwortkarten aus
5. Analyse der ausgewählten Inhalte: Alle TN entwickeln Lösungsansätze.	Alle TN bieten konkrete Hilfen an.
6. Konsequenzen für die Weiterarbeit: Zielvereinbarung (Ziel, Lösung, Handlungsweg) wird zusammenfassend formuliert <i>„Daran möchte ich arbeiten...“</i>	Festhalten der Gesprächsergebnisse
7. Metaebene <i>„Mir hat geholfen..., mir hat gefehlt..., mich hat unterstützt...“</i>	Alle TN haben die Möglichkeit, ein Feedback zu geben.

²³ Gislinde Bovet/Helmut Frommer: Praxis Lehrerberatung – Lehrerbeurteilung. Konzepte für Ausbildung und Schulaufsicht, Schneider Hohengehren. Baltmannsweiler 2001

²⁴ in Anlehnung an Wolfgang Mutzeck: Kooperative Beratung, Weinheim 1997

Je nach Situation und individuellem Ausbildungsstand können Fachleitungen jedoch mit dem Einverständnis der Lehramtsanwärterin oder des Lehramtsanwärters begründet von dem Ablaufschema abweichen, situationsangemessen auf weitere Visualisierungen zurückgreifen und auf andere, förderlicher erscheinende Beratungssettings, wie zum Beispiel das „Bewertungsgespräch hinter der Glasscheibe“ zurückgreifen.

2.5.3.8. Benotung der Unterrichtsbesuche

Gemäß Beschluss der ZfsL-Konferenz vom 16.09.2022 ist spätestens ab dem drittletzten Unterrichtsbesuch eine Rückmeldung in Form einer Note auf der Basis der Kompetenzen und Standards gemäß OVP Anlage 1 durch die Fachleitung zu geben. Maßstab für die Benotung sind die Niveaustandards in den Unterrichtspraktischen Prüfungen (UPP) (Standardorientierung).

Zusätzlich²⁵ zu dieser **Note nach UPP-Standards** erteilen die Fachleitungen eine sogenannte **Prozessnote**. Diese berücksichtigt die individuelle Entwicklung im Vergleich zu vorhergehenden Unterrichtsbesuchen und inwieweit und mit welchem Erfolg im Fachseminar bereits erarbeitete kompetenzorientierte Aspekte in die Planung und Durchführung der gezeigten Unterrichtsstunde integriert wurden (Personen- und Prozessorientierung).

2.5.3.9. Dokumentation der Unterrichtsnachbesprechungen

Der Handreichung für die Unterrichtsnachbesprechung der Bezirksregierung Düsseldorf von 2008 entsprechend ist die Dokumentation der Nachbesprechung verbindlich. Grundsätzlich ist die Form der Dokumentation frei wählbar, um den individuellen Bedürfnissen und dem jeweiligen Entwicklungsstand der LAA gerecht zu werden. Mögliche Darstellungsformen (z.B. fachlich akzentuierte Varianten des **Bogens der Bezirksregierung zur Unterstützung der Unterrichtsbeobachtung und -reflexion** im Rahmen der Lehrerausbildung von 2016) werden in den Fachseminaren vorgestellt und mit den jeweiligen Fachleitungen abgesprochen.

Die beiden ab dem dritten Unterrichtsbesuch durch die Fachleitung erteilten Noten (Note nach UPP-Standard und Prozessnote) sind zwingend in die Dokumentation zu übernehmen. Die Dokumentationen, insbesondere die Reflexionen und Zielvereinbarungen für die Weiterarbeit, werden in das Portfolio aufgenommen.

2.5.3.10. Benotung der Unterrichtsbesuche und Benotung in den abschließenden Beurteilungsbeiträgen und Langzeitbeurteilungen

Die Noten für die Unterrichtsbesuche geben den LAA eine Orientierung über ihren Leistungsstand hinsichtlich der durch die Fachleitungen **bei Unterrichtsbesuchen** beobachtbaren Kompetenzen und Standards. Die Gewichtung der Noten für die bewerteten Besuche im Rahmen der Endnote unterliegt dem Bewertungsermessen der Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder. Diese Noten bilden zudem nur einen Teil der Bewertungsgrundlage. Das Vorhandensein mancher Kompetenzen und Standards aus dem Kerncurriculum lässt sich während dieser Besuche durch die Fachleitungen nicht direkt erkennen. Vielmehr zeigen sich diese in der Arbeit im Fachseminar durch Gesprächsbeiträge bei Diskussionen, durch differenzierte Reflexion von Praxiserfah-

²⁵ Beschluss der Seminarkonferenz vom 08.03.2023

rungen, durch Arbeitsergebnisse während der Seminare, durch Kooperationsbereitschaft, persönliche Haltungen und Engagement **im Fachseminar**. Alles zusammen fließt am Ende in die mit einer Fachnote abschließenden Beurteilungsbeiträge der Fachleitungen und in deren gemeinsame Note in der Langzeitbeurteilung mit ein. Bei der Erstellung dieser Beurteilungen werden dabei sowohl **alle am Ausbildungsende** erreichten Kompetenzen und Standards als auch die **Gesamtentwicklung** während der Ausbildung in den Blick genommen²⁶.

2.5.4. Perspektivgespräche I und II nach § 15 OVP

2.5.4.1. Grundidee und Ziel der Perspektivgespräche (PG I und II)

Gemäß § 15 der OVP sind die **Perspektivgespräche Gespräche**, durch die der oder die Auszubildende Gelegenheit erhält, die bis dahin für den Beruf als Lehrerin oder Lehrer erworbenen berufsbezogenen Kompetenzen zu reflektieren und mit Fremdeindrücken abzugleichen, um auf dieser Basis die weitere Ausbildung perspektivisch so zu planen, dass am Ende der Ausbildung alle Kompetenzen und Standards des Kerncurriculums erreicht werden können. **Von daher steht die oder der Auszubildende mit den individuellen Stärken, Einschätzungen, Belangen, Wünschen und Fragen im Zentrum dieser ressourcenorientierten Gespräche.**

Die Perspektivgespräche sind ein **benotungsfreies und partnerschaftliches Gespräch** zwischen Fachleuten mit unterschiedlichem Professionalisierungsgrad. Es dient der Bestimmung des derzeitigen Standorts der oder des LAA im Rahmen eines umfassenden, langfristigen Professionalisierungsprozesses für den Lehrerberuf und fördert die gezielte und systematische Weiterentwicklung selbstbestimmt Lernender.

Die Vertretungen von Seminar und Schule unterstützen auf der Basis ihrer Berufskennntnis und Kompetenzen die Auszubildenden dabei, Wege zum Ausbau der vorhandenen Stärken und zur Unterstützung noch zu erwerbender Fähigkeiten aufzuzeigen und bieten der oder dem LAA im Rahmen der vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten an Schule und Seminar hilfreiche Angebote an. Es liegt in der Selbstverantwortung der Lehramtsanwärterinnen und -lehramtsanwärter, für sich hilfreich erscheinende Angebote wahrzunehmen.

Im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung des PG I, das im Laufe des ersten Quartals erfolgen muss, findet eine Auseinandersetzung mit den bereits erworbenen und noch zu erwerbenden berufsbezogenen Kompetenzen statt. Dazu können die LAA biografische Aspekte, frühere Praxiserfahrungen im Praxissemester oder bei Vertretungsunterricht, Beobachtungen in den ersten Wochen der Ausbildung und auch Wahrnehmungen in der vorab gehaltenen Unterrichtsstunde heranziehen, ohne dass diese Stunde vollumfänglich besprochen werden muss.

Die Gesprächsergebnisse und die perspektivischen Planungen des PG I werden auf einem die Selbstreflexion fördernden **Formblatt** dokumentiert. Die daraus erwachse-

²⁶ Vgl. Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerbildung (LAQUILA): Hinweise zu den Langzeitbeurteilungen gemäß OVP § 16 vom Februar 2021, <https://www.laquila.nrw.de/unterlagen-fuer-zfsl>, S. 4

nen Ziele werden im Verlaufe der Ausbildung im Portfolio der oder des LAA fortgeschrieben. Mit dem PG I beschreiten die LAA in ihrer Ausbildung einen systematischen und strukturierten Weg hin zur professionell agierenden Lehrkraft. Dabei begleiten zahlreiche Reflexionsanlässe mit einer Sammlung hilfreicher Instrumente den professionsbezogenen Entwicklungsprozess während der gesamten berufspraktischen Phase der Ausbildung (vgl. Konzept Reflexivität).

Es liegt dabei in der Selbstverantwortung der oder des LAA, die Dokumentation zu verschiedenen Ausbildungsanlässen (Coaching, Unterrichtsnachbesprechungen, Portfoliogespräche, selbst gewählte Bilanzierungsberatungen, Halbzeitreflexion, PG II, Vorbereitung auf die Prüfung, Darstellung der professionsbezogenen Entwicklung im Abschlusskolloquium usw.) als Reflexionsgrundlage zur Hand zu nehmen und kontinuierlich erreichte Ziele durch neue Arbeitsziele zu ersetzen. So können sie den eigenen Ausbildungsprozess aktiv selbst steuern und werden dabei von den Ausbilderinnen und Ausbildern unterstützt.

2.5.4.2. An den Perspektivgesprächen beteiligte Personen

Am PG I nehmen jeweils **eine** Vertreterin oder **ein** Vertreter von Schule und ZfsL teil. Da das PG I für die Auszubildenden die erste Beratungssituation im Vorbereitungsdienst ist, in der es insbesondere um den Abbau von Ängsten und das Schaffen von Vertrauen geht, sollte von der Begrenzung auf drei Gesprächspartner nicht abgewichen werden.

Als benotungsfreies Element ist das PG I die genuine Aufgabe der Kernseminarleitungen.

Die Schule sollte beim PG I vorzugsweise durch eine betreuende Ausbildungslehrerin oder einen Ausbildungslehrer oder – je nach Ausbildungssituation und Ausbildungsbelangen – auf Wunsch der oder des LAA auch durch die oder den zuständigen Ausbildungsbeauftragte/n vertreten werden.

Um die Selbstwahrnehmung der Auszubildenden mit einer Fremdwahrnehmung abgleichen zu können, sollten nach Möglichkeit alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor dem PG I Einsicht in den vorausgegangenen Unterricht genommen haben. Daher wird das PG I mit einer Unterrichtseinsicht durch die Kernseminarleitung verbunden.

Die Unterrichtseinsicht erfolgt unabhängig von den Unterrichtsbesuchen gemäß § 11 (3) der OVP.

Am PG II nimmt neben einer gewählten Schulvertretung die Fachleitung teil, die die oder den LAA nicht mit in die Prüfung begleitet, aber den Entwicklungsprozess der oder des Auszubildenden intensiv betreut hat und auch bezogen auf fachliche Perspektiven ein gehaltvolles Feedback zur Wahrnehmung der zurückliegenden Entwicklung und zu anstehenden Entwicklungsschritten geben kann.

Das PG II kann im Anschluss an den letzten Unterrichtsbesuch im Fach stattfinden. Das PG II selbst ist ein vom letzten Unterrichtsbesuch unabhängiges, unbenotetes Element der Ausbildung.

2.5.4.3. Vorbereitung auf die Perspektivgespräche

Die Perspektivgespräche werden im Kernseminar vorbereitet, indem die oben beschriebene Grundidee der Perspektivgespräche und des gesamten „Konzeptes Reflexivität“ sowie die den Gesprächen zu Grunde liegenden und diese dokumentierenden Formblätter, insbesondere die **Hilfsfragen für die Selbstreflexion**, besprochen werden. Dabei ist deutlich darauf hinzuweisen, dass die Hilfsfragen zur Selbstreflexion als Anregung für die individuelle Bestandsaufnahme dienen sollen. Bei der Vorbereitung sollten von den Auszubildenden alle Bereiche in den Blick genommen werden, auch wenn aus zeitlichen Gründen ggf. nicht alle Teilaspekte im Gespräch bearbeitet werden können.

Die Ausbildungsbeauftragten werden durch Schulung und entsprechende Anschreiben auf die Ausrichtung der Perspektivgespräche vorbereitet.

Die Lehramtsanwärterin oder der Lehramtsanwärter bereitet sich jeweils individuell anhand der Hilfsfragen für die Selbstreflexion auf eine eigenständige Darstellung des persönlichen Ausbildungsstandes vor.

Die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder sind die **Prozessverantwortlichen** für die Perspektivgespräche. Das heißt, sie stellen bei Bedarf Transparenz über die Bedeutung des Gespräches her und wachen über eine angstfreie, offene und partnerschaftliche Gesprächsführung, in deren Mittelpunkt die beziehungsweise der Auszubildende steht.

2.5.4.4. Organisation und Ablauf

Gemäß § 15 OVP findet das PG I **im ersten Quartal** der Ausbildung statt, das PG II im fünften Quartal, spätestens vier Wochen vor dem Prüfungstermin.

Für die terminliche Organisation der Unterrichtsstunde für das PG I und der Perspektivgespräche mit den Beteiligten sind die LAA zuständig.

Der Unterrichtsstunde für das PG I liegt ein schriftlicher Verlaufsplan einschließlich ausformulierter Lernziele zu Grunde.

Das Gespräch sollte die oder der LAA anhand der vorbereiteten Selbstreflexion einleiten. Die jeweiligen Sichtweisen werden von den Ausbilderinnen und Ausbildern aus Schule und Seminar ergänzt. Die Ergebnisse der Gespräche PG I und II werden von der oder dem LAA schriftlich mit Hilfe des Formblattes Dokumentation des Perspektivgesprächs I bzw. II dokumentiert. Zusätzlich muss eine Bescheinigung über das erfolgte Perspektivgespräch von allen Beteiligten unterschrieben werden und im Sekretariat abgegeben werden.

2.5.5. Coaching nach § 10 OVP am ZfsL Düsseldorf

(gemäß Konsens der erweiterten Seminarleiterrunde des ZfsL Düsseldorf am 29.6.2012 in Ergänzung zur Landesweiten Vereinbarung zur „Personenorientierten Beratung mit Coaching-Elementen“ (POB-C) vom 12.08.2012)

2.5.5.1. Coaching-Anlässe

Coaching-Anlässe können alle berufsbezogenen und eventuell auch private Anlässe oder Veränderungen sein, sofern sie Auswirkungen auf den Beruf haben.

2.5.5.2. Vereinbarungen zu Coaching-Terminen

Jede Kernseminarleitung vereinbart zu Beginn der Ausbildung ein Coaching mit jeder /jedem LAA, in dem ein möglicher Beratungsbedarf ermittelt und Ziele festgelegt werden sowie die Perspektive für weitere Beratung eröffnet wird. **Gemäß landesweiter Vereinbarung ist mindestens ein weiteres Coaching-Gespräch verpflichtend.** Für die Dauer der Gespräche sind erfahrungsgemäß 60 bis 90 Minuten anzusetzen.

Von Seiten der Kernseminarleitung ist die Vertraulichkeit bezüglich der Inhalte des Coachings gegenüber den Fachleitungskolleginnen und -kollegen unbedingt zu wahren.

Kernseminarleitungen dokumentieren die Coaching-Termine. Gegebenenfalls machen sie für sich Notizen, die das Anknüpfen an zentrale Inhalte beim nächsten Termin erlauben.

2.5.5.3. Allgemeine Rollenklärung

Nachdem die Kernseminarleitung den Starttermin initiiert hat, wird die oder der LAA als Handelnde/r aktiv und ergreift die Chance des Coachings in der Ausbildung. Das gilt auch dann, wenn die Kernseminarleitung von einer weiteren an der Ausbildung beteiligten Person auf einen Coaching-Bedarf der/des LAA hingewiesen wurde und daraufhin der/dem LAA ein entsprechendes Coaching-Angebot unterbreitet.

Coaches wahren in allen Situationen Neutralität. Daher verbietet sich ein Austausch über Inhalte des Coachings zwischen Coach und Fachleitung.

2.5.5.4. Die Rolle des Coachs im Coaching

Die Wirksamkeit des Coachings besteht vor allem in der Chance, die Sichtweise und das Handlungsrepertoire des Coachees zu erweitern und dadurch eine Veränderung zu initiieren. Gleichfalls können Sachinformationen als Angebot bereitgestellt werden.

Coaching ist ein Angebot, das helfen soll, individuelle Lösungen für schwierige Situationen zu entwickeln oder in gewünschten Bereichen Handlungsfähigkeiten weiter zu optimieren. Die LAA entscheiden, ob sie die in der Beratung angebotenen Anregungen als Möglichkeit zur Veränderung annehmen.

3. Evaluation

Wie für jede an der Qualitätsentwicklung interessierte Institution gehört die systematische Evaluation auch zum Selbstverständnis des Seminars HRSGe am ZfsL Düsseldorf.

Das Evaluationsprogramm des Seminars ruht dabei auf vier Säulen:

- Evaluation der Fachseminararbeit zur Hälfte der Ausbildung und am Ende
- Evaluation der Kernseminararbeit nach einem Ausbildungsjahr
- Evaluation aktueller Ausbildungselemente in der Seminarkonferenz
- Gesamtevaluation der Seminararbeit durch ein mehrjähriges, ständig fortgeschriebenes Evaluationsprogramm unter Beteiligung der Auszubildenden

Die Fachseminar- und Beratungsarbeit der Fachleitungen wird nach der ersten Ausbildungshälfte und am Ende der Ausbildung durch von einer Arbeitsgruppe festgelegte standardisierte Fragebögen mit geschlossenen und offenen Fragen evaluiert. Ziel ist es insbesondere, dass die Auszubildenden nach der ersten Ausbildungshälfte auf der Grundlage der Umfrageergebnisse mit den Fachleitungen in ein Gespräch über die Ausbildung kommen. So können aktiv Wünsche für die Gestaltung der zweiten Hälfte eingebracht und dadurch eine teilnehmerinnen- und teilnehmerorientierte, systematische Ausbildung ermöglicht werden.

Ähnlich wird im **Kernseminar** zeitversetzt nach einem Jahr die Qualität von Seminarveranstaltungen und Beratungen durch die Kernseminarleitungen evaluiert und anschließend diskutiert. Darüber hinaus stehen die Kernseminarleitungen im ständigen Dialog mit den Lernenden über die allgemeinen Ausbildungsbedingungen, Wünsche und Ideen, so dass auch immer wieder Aktuelles für die Ausbildung insgesamt in das Seminar getragen wird und – soweit von allgemeinem Interesse – berücksichtigt werden kann.

In diesem Zusammenhang ist auch der Austausch von gewählten Vertretungen der sich in der Ausbildung befindenden Personen mit allen Ausbilderinnen und Ausbildern in der **Seminarkonferenz** ein wichtiger Baustein von Evaluation und Qualitätsentwicklung. Hier werden kontinuierlich Ausbildungsmodule kritisch diskutiert, um die Ausbildungsarbeit ständig weiter zu optimieren.

Die mehrjährige, ständig überarbeitete und fortgeschriebene Gesamtevaluation der Ausbildung erfolgt mit Hilfe aller in Ausbildung befindlichen Personen am Ende der Ausbildung. Ausgehend von einem in einer Arbeitsgemeinschaft kontinuierlich überarbeiteten Fragebogen werden hier systematisch und sehr breit angelegt noch einmal **Organisation** und **Qualität** aller Ausbildungselemente sowie das **Lernklima** in der Ausbildung evaluiert.

Die Ergebnisse werden in der Arbeitsgemeinschaft von Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbildern gemeinsam gesichtet, um dann zu entscheiden, zu welchen Ergebnissen noch Hintergrundinformationen und Verbesserungsvorschläge von den ausscheidenden Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern erfragt werden sollen.

Indem die Abfrage von Auszubildenden aktiv mitgestaltet wird, erfolgt gleichzeitig das exemplarische Lernen im Rahmen des Quartalthemas „Als Lehrerin und Lehrer lebenslang lernen und die eigenen Kompetenzen durch Evaluation und Reflexion steigern“. Den LAA wird somit durch aktive Beteiligung ein handlungsorientiertes Arbeiten am Standard des Kerncurriculums „Die Absolventinnen und Absolventen nutzen Verfahren und Instrumente der internen Evaluation von Unterricht und Schule“ (Kompetenz 11) ermöglicht.

Auf der Basis der Gesamtevaluation setzt sich das Kollegium des Seminars HRSGe für den kommenden Vorbereitungsdienst jeweils neue Arbeitsziele zur weiteren Optimierung der Ausbildungsarbeit. Durch die Gesamtevaluation kann sich das Kollegium gleichzeitig intensiv über die gemeinsame Arbeit verständigen und eine Corporate Identity entwickeln.

4. Ausbildungspläne im Kern- und Fachseminar, Konzept Reflexivität

Wesentliche Bezugspunkte für die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der fachlichen und überfachlichen Ausbildung sind für die Seminarausbilderinnen und -ausbilder die Kern- und Fachseminarpläne für die sechs Ausbildungsquartale sowie die grundlegenden Papiere zum „Konzept Reflexivität“, die diesem Ausbildungsprogramm angehängt werden.

4.1. Kernseminarpläne für die Quartale 1- 6 [hier herunterladen](#)

4.2. Fachcurricula [hier heruntergeladen](#) [hier herunterladen](#)

4.3. Konzept Reflexivität mit Werkzeugkasten [hier heruntergeladen](#)

5. Kooperation mit den Schulen

Die Ausbilderinnen und Ausbilder des ZfsL kooperieren in der Ausbildung mit den Schulen im Ausbildungsbezirk. Diese Ausbildungsschulen liegen in der Stadt Düsseldorf, in Teilen des Rhein-Kreis-Neuss und in Teilen des Kreises Mettmann. Die Verantwortung für die Ausbildung tragen die Schulen und das Seminar laut OVP gemeinsam. Mit jeweils 14 Unterrichtsstunden sind die LAA an ihren Ausbildungsschulen tätig und am Mittwoch mit sieben Stunden im Seminar.

Eine klassische Nahtstelle entsteht bei den Unterrichtsbesuchen mit der anschließenden Nachbesprechung, an denen die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder und – wann immer möglich – auch die Ausbildungslehrerinnen und Ausbildungslehrer und Ausbildungsbeauftragten (ABB) und die Schulleitung teilnehmen sollten.

Durch die gemeinsamen Gespräche und Reflexionen zum eingesehenen Unterricht und zu anderen Betätigungen der oder des LAA sollen ihnen die auf Basis der Kompetenzen und Standards des Kerncurriculums gründenden Vorstellungen von professionellem Lehrerhandeln und die Beurteilungen transparent werden.

Daneben erfolgt eine Kooperation zwischen Schulen und Seminar durch regelmäßige Arbeitstreffen mit Seminarleitung einerseits und den Ausbildungsbeauftragten der Schulen andererseits. Im Rahmen dieser Treffen werden die Ausgestaltung zentraler Elemente der Ausbildung, die Ausbildungs- und Beurteilungsmaßstäbe und die Aufteilung der Ausbildungsaufgaben zwischen Schule und Seminar immer wieder neu fokussiert, diskutiert und angeglichen.

Auf der Basis dieser gemeinsamen Arbeit wurde ein **gemeinsames Ausbildungsprogramm der Schulen des Seminars HRSGe** erstellt. Bei den Treffen der Ausbildungsbeauftragten wird auch dieses Ausbildungsprogramm im ständigen Austausch einer Prüfung unterzogen und kontinuierlich den Ausbildungsbedingungen angepasst. Neben den Treffen mit den Ausbildungsbeauftragten erfolgen regelmäßige themenbezogene Arbeitstreffen von Seminar- und Schulleitung.

6. Zusammenarbeit mit externen Partnern

Wo möglich und sinnvoll, arbeiten die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder mit kompetenten externen Partnern, insbesondere den Bildungspartnern NRW, zusammen, die entweder zu ausgewählten Themen in die Seminare eingeladen werden oder die im Rahmen von fachbezogenen oder überfachlichen Exkursionen am Seminartag oder auch in anderen Zeitfenstern besucht werden.

Solche Exkursionen werden in jedem Durchgang entsprechend der aktuellen Bedürfnisse der Lerngruppen und der jeweils aktuellen Angebote individuell vereinbart.

Externe Partner, mit denen das Seminar schon erfolgreich kooperiert hat, waren zum Beispiel:

- Bildungspartner NRW
- Moderatorinnen und Moderatoren der Bezirksregierung zu Fragen der Sicherheit in den naturwissenschaftlichen Fächern
- Moderatorinnen und Moderatoren zu Gender-Fragen
- Moderatorinnen und Moderatoren aus den Kompetenzteams zu ausgewählten fachspezifischen oder überfachlichen Themen
- Der schulpsychologische Dienst
- Medienberatung NRW zur Medienbildung
- Stadtbibliothek Düsseldorf
- Museen in Düsseldorf
- Das Junge Schauspielhaus Düsseldorf
- Fachleitungen aus dem Seminar für sonderpädagogische Förderung zum Thema Inklusion
- Anwälte zu Fragen des Datenschutzes und des Urheberrechts
- Schulbuchverlage
- Sportstätten mit besonderen Angeboten
- Fachspezifische Institutionen
- Religiöse Bildungsträger und Gotteshäuser
- Institutionen zur Demokratieerziehung

Im Sinne der Arbeit als selbstverantwortlich und eigenständig Lernende sind die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter aufgefordert, hier ihre Ideen und Wünsche zu artikulieren und gemeinsam mit den Seminarausbilderinnen und -ausbildern weitere geeignete Ausbildungsbausteine zu konzipieren.

7. ABC des Seminarlebens – Was von Ihnen als Lehramtsanwärterin und Lehramtsanwärter erwartet wird und wo Sie Hilfen finden.

Allgemeines dienstliches Verhalten für Sie als Lehramtsanwärterin und Lehramtsanwärter an Schule und Seminar:

Mit der Vereidigung als Beamtin oder Beamter auf Widerruf und dem Beginn der Ausbildung zur Lehrerin oder zum Lehrer sind bestimmte Rollenerwartungen verknüpft. Als Beamte sind Sie der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes sowie sämtlicher dazugehörigen Gesetze des Bundes und des Landes einschließlich des Beamtenrechts verpflichtet.

Als beamtete Lehrerinnen und Lehrer auf Widerruf sind Sie an der Schule Vorbild für Ihre Schülerinnen und Schüler und als solches gefordert, **Ihren Dienst an der Schule** in allen Handlungsfeldern zuverlässig auszufüllen. Das umfasst beispielsweise, dass Sie

- Ihren Dienst pünktlich beginnen und ihn zuverlässig und korrekt (d.h. im Sinne der rechtlichen Vorgaben) sowie unparteiisch ausüben
- sich im Krankheitsfall umgehend an Schule und Seminar krankmelden
- Stillschweigen über dienstliche Inhalte wahren
- bei allen behördlichen Vorgängen den korrekten Dienstweg über die oder den Vorgesetzte/n einhalten
- die Vorgaben für den dienstlichen Umgang mit Schülerinnen und Schülern – auch in sozialen Netzwerken – beachten.

Im Rahmen der **Arbeit am Seminar** wird von Ihnen als Auszubildende erwartet, dass Sie

- die Seminarveranstaltungen, die Teil der vergüteten Dienstzeit sind, immer besuchen. Bei wiederholtem Fehlen kann durch die Seminarleitung eine Attestpflicht auferlegt werden.
- pünktlich zu den Veranstaltungen am Seminar erscheinen
- notwendige Arbeitsmaterialien für die Seminarsitzungen mitbringen
- die Seminarsitzungen vor- und nachbereiten
- zuverlässig und umgehend erforderliche Unterlagen abgeben
- Ihre Ausbildung insgesamt, vor allem aber die zu absolvierenden Unterrichtsbesuche, umsichtig und vorausschauend in Absprache mit den Seminarausbilderinnen und Seminarausbildern und der Schule organisieren.

Das Kollegium des Seminars HRSGe legt großen Wert auf eine **gute Kommunikationskultur** zwischen den Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern und den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie unter dem Lehramtsanwärterkollegium. Von daher ist Folgendes zu beachten:

- Damit dem Austausch in den Seminarsitzungen von allen die volle Aufmerksamkeit geschenkt werden kann, sind Handys, Tablets usw. während der Seminarveranstaltungen nur zu benutzen, wenn entsprechende Arbeitsaufträge erteilt wurden.

- Notwendige Absprachen untereinander sind möglichst zügig persönlich oder – da die Ausbilderinnen und Ausbilder in der Regel nur einmal wöchentlich im Seminar angetroffen werden – auch per Mail zu tätigen.

Änderungen Ihrer Lebenssituation (Anschrift, Telefonnummer, E-Mails, Familienstand, Geburt eines Kindes, etc.) teilen Sie bitte **umgehend** dem Seminar und Ihrer Ausbildungsschule mit, damit die Kommunikation weiterhin reibungslos läuft und eventuell notwendige Formulare und Anträge ausgefüllt werden können.

Befreiung vom Seminartag zum Beispiel für die Teilnahme an Schulveranstaltungen (Klassenfahrten, Konferenzen, Wandertage) ist grundsätzlich möglich, muss aber mit dem entsprechenden Formular, das unter <https://503010.logineonrwlms.de/course/view.php?id=341> (→ZfsL allgemein →Formularservice) herunterzuladen oder im Sekretariat zu erhalten ist, **frühzeitig bei der Kernseminarleitung beantragt und über die Seminarleitung genehmigt werden**. Bitte informieren Sie im Vorfeld auch die betreffenden Fachleitungen.

Beihilfe: Zu allen Kosten, die Ihnen aus Erkrankungen und Unfällen entstehen, haben Sie Anspruch auf Beihilfe. Vor Durchführung einer konservierenden und prothetischen Zahnbehandlung ist der Beihilfestelle ein entsprechender Heil- und Kostenplan des behandelnden Zahnarztes vorzulegen. Anträge sind im Sekretariat und im Netz erhältlich. Diese Anträge mit allen Anlagen schicken Sie bitte direkt, also nicht über das Seminar, an die Beihilfestelle der Bezirksregierung (Vermerk: ZfsL Düsseldorf Seminar HRSGe, Seminar-Nummer 510026). Die berechneten Beihilfebescheide werden aus Kostengründen wöchentlich an das Seminar gesandt. Dort holen Sie bitte Ihre bearbeiteten Anträge in der schwarzen Mappe ab. Bei Fragen wenden Sie sich bitte direkt an die Beihilfestelle der Bezirksregierung.

Dienstpost von der Beihilfestelle und der Bezirksregierung wird Ihnen in der Regel aus Kostengründen nicht nach Hause geschickt, sondern dem Seminar zugestellt. **Bitte kontrollieren Sie unaufgefordert** – insbesondere wenn bei Ihnen Anträge ausstehen – **ob Post für Sie eingetroffen ist. Sie finden diese Post in verschlossenen Umschlägen, sortiert nach Buchstaben, in der schwarzen Mappe im Postraum im Erdgeschoss (Raum E 7) des ZfsL.**

Dienstunfall: Bei Dienstunfällen in Schule oder Seminar sind diese umgehend im Seminar anzuzeigen. Dort ist man Ihnen behilflich, die erforderliche Unfallmeldung schriftlich gemäß Vordruck (einschl. Zeugenaussagen) auszufüllen und weiterzuleiten.

Gleichstellungsfragen: Die Fachleiterin Frau Ariane Rabe ist die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am Seminar HRSGe in Düsseldorf. An sie können Sie sich vertrauensvoll mit allen Fragen zur Genderproblematik in der Ausbildung und der schulischen Arbeit, besonders auch bei Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, wenden. Für andere Formen der Diskriminierung, insbesondere rassistische, können Sie sich auch an die von den Auszubildenden gewählten Ansprechpersonen für Diskriminierung Frau Kocaman und Herrn Tuncay wenden.

Krankmeldungen bei Dienstunfähigkeit: Jegliche Verhinderung bei der Wahrnehmung dienstlicher Verpflichtungen (Unterricht, Hospitationen, Teilnahme an Konferenzen, Fachseminarsitzungen, Kernseminarsitzungen etc.) müssen Sie unverzüglich **dem Seminar und der Ausbildungsschule** mitteilen. Bei einer Erkrankung, **die über drei Arbeitstage** hinausgeht, ist die Vorlage eines ärztlichen Attests erforderlich. Originalatteste sind im Seminar einzureichen und Kopien in der Schule. **Die Krankmeldung ist bereits am ersten Tag per Mail an:**

seminar-hrsge@zfsl-duesseldorf.nrw.de oder per Telefon (0211-9339318 bzw. 0211-933930) **dem Seminar mitzuteilen.**

Das gilt auch in der unterrichtsfreien Zeit in den Ferien.

Bei einer Krankmeldung am Seminartag sind unverzüglich auch die Fachleitungen per Mail über die Nichtteilnahme zu informieren.

Mehrarbeit ist jede über die Stundenzahl von 14 Ausbildungsstunden hinausgehende schulische Tätigkeit, sei sie nun regelmäßig im Stundenplan verankert (sog. regelmäßige Mehrarbeit) oder ad-hoc als sog. vorübergehende Mehrarbeit zu leisten. Mehrarbeit, die über den vierzehnstündigen Ausbildungsunterricht an der Schule hinausgeht, kann Ihnen nach § 11 (8) der OVP mit Ihrer Zustimmung im Umfang von bis zu **sechs** Wochenstunden vor der Prüfung übertragen werden. Vor und nach dem Prüfungstag ist zu beachten, dass maximal 24 Wochenstunden im Monat vergütet werden können und daher auch nur abgeleistet werden sollten. Sogenannte Bereitschaftsstunden sind dagegen gemäß Verfügung des Dezernats vom 14.09.23 nicht zulässig.

In jedem Fall haben Ausbildung und Prüfung Vorrang vor der Erteilung zusätzlichen Unterrichts. Das gilt auch für die Zeit nach der Prüfung. Der Seminartag bleibt daher von Vertretungstätigkeiten unberührt.

Seminare erheben einen Genehmigungsvorbehalt für regelmäßige Mehrarbeit durch Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter, d.h. Schulleitungen müssen die Genehmigung der Seminarleitung einholen, wenn sie LAA über das festgelegte Maß des Ausbildungsunterrichts hinaus regelmäßig mit zusätzlichem Unterricht betrauen wollen. Der entsprechende Antrag ist von den Auszubildenden unter <https://503010.logi-neonrw-lms.de/course/view.php?id=341> (→ZfsL allgemein →Formularservice) herunterzuladen und muss von der Schulleitung unterschrieben und dann von der Seminarleitung genehmigt werden.

Ad-hoc-Vertretungen sind dem Seminar unmittelbar anzuzeigen.

Die Vergütungssätze für die Mehrarbeit richten sich nach den Bestimmungen der BASS 21 - 22 Nr. 22; sie stimmen in der Höhe überein mit den Sätzen, die an Kolleginnen und Kollegen im angestrebten Lehramt gezahlt werden. Die Mehrarbeit wird ab der ersten Stunde bezahlt; die Regelung, dass Mehrarbeit erst dann vergütungsfähig wird, wenn sie drei Wochenstunden im Monat überschreitet, gilt nicht für LAA. Zuständig für die Feststellung der geleisteten Mehrarbeit und deren Vergütungsfähigkeit ist die Schulleitung. Die Abrechnungsformalitäten mit dem LBV werden durch die Schulleitung erledigt. Ansprüche müssen vor Ablauf von 6 Monaten geltend gemacht werden, ansonsten verjähren sie. LAA wird geraten, geleistete Mehrarbeit zu dokumentieren und auf deren Abrechnung zu bestehen. **Mehr als 24 Wochenstunden pro Monat können nicht vergütet werden.**

Nebentätigkeiten neben der Ausbildung sind anzeige- und genehmigungspflichtig. Das entsprechende Antragsformular ist unter: <https://503010.logineonrwlms.de/course/view.php?id=341> (→ZfsL allgemein →Formularservice) zu erhalten. Der Antrag wird der Seminarleitung auf dem Dienstweg vorgelegt und dann von dieser zwecks Genehmigung an die Bezirksregierung weitergeleitet.

Schwerbehinderung und Gleichstellung: Schwerbehinderte Auszubildende und Gleichgestellte haben die Möglichkeit, in der Ausbildung einen Nachteilsausgleich zu erhalten. Die Schwerbehindertenvertretung der Bezirksregierung Düsseldorf berät über die Möglichkeiten und unterstützt vielfältig zum Beispiel bei Anträgen oder Gesprächen. Wenden Sie sich direkt über die Bezirksregierung an die für Ihre Schulform zuständige Vertretung oder lassen Sie sich durch die Seminarleitung bei der Kontaktaufnahme unterstützen.

Schwierigkeiten in Seminar und Schule: Nicht immer läuft in der Ausbildung an Seminar und Schule alles glatt. Probleme in Seminar und Schule ergeben sich oftmals aus den Schwierigkeiten, die es im Miteinander unterschiedlicher Menschen gibt, oder aus den besonderen neuen beruflichen Herausforderungen, für die am Anfang der Ausbildung natürlicherweise noch nicht alle Verhaltensoptionen verfügbar sind. Von daher sind Schwierigkeiten in der Ausbildung ein Stück weit auch Normalität und können mit der nötigen Gelassenheit und Geduld sowie mit dem systematischen Kompetenzaufbau von selbst überwunden werden. Hier können der Austausch mit anderen LAA-Kolleginnen und -kollegen und den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie das Angebot des Coachings sehr hilfreich sein. Sollte es sich um länger anhaltende, nicht durch persönliche Gespräche zu lösende Probleme handeln, so sind in jedem Fall die Seminaerausbilderinnen und Seminaerausbilder die richtigen Ansprechpartner. Durch allgemeine Beratung oder ein gezieltes Coaching können diese helfen, Schwierigkeiten aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und mögliche Optionen zur Bewältigung der Schwierigkeiten auszuloten.

Schriftverkehr: Der Schriftverkehr mit der Bezirksregierung und dem Landesprüfungsamt muss grundsätzlich über den Dienstweg laufen, d.h. zunächst der Seminardirektorin vorgelegt werden, die das Schreiben abzeichnet und weiterleitet. In den Briefkopf setzen Sie bitte unbedingt Ihre Anschrift und Ihr Einstellungsdatum ein. **Der Schriftverkehr mit dem Landesamt für Besoldung und der Beihilfestelle der Bezirksregierung ist unmittelbar an den entsprechenden Adressaten zu schicken**, er läuft also nicht auf dem Dienstweg. Ihre Unterschrift muss dort den Zusatz LAA, ZfsL Düsseldorf Seminar HRSGe tragen.

Sonderurlaub in der Unterrichtszeit kann nur in einigen Ausnahmefällen (z.B. Erkrankung eines Kindes, [Wahrnehmung amtlicher Termine usw. vgl. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=20303&bes_id=19444](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=20303&bes_id=19444) § 25 - 33) durch die Seminarleitung oder die Bezirksregierung genehmigt werden. Wenden Sie sich in Einzelfallfragen an das Sekretariat des Seminars oder die Seminarleitung.

Teilnahme an Klassenfahrten im Rahmen der Ausbildung wird als wichtige Erfahrung im Lehrerberuf ausdrücklich begrüßt, muss aber vorab bei der Kernseminarleitung mit dem Formular „Befreiung von Seminarveranstaltungen“ (s.o.) auch dann beantragt werden, wenn der Seminartag davon nicht betroffen ist. Die Fahrt wird dann von der Seminarleitung, bei Auslandsfahrten ggf. von der Bezirksregierung, genehmigt, wenn sie nicht den Erwerb von anderen wichtigen Ausbildungsinhalten gefährdet.

Vertretungsunterricht ist eine wichtige Erfahrung im Schulalltag. Sie als Lehramtsanwärterin oder Lehramtsanwärter dürfen gemäß Dienstordnung (ADO § 10 (4)) im Rahmen der Vorgaben der OVP § 11 (5,7) von Schulleitungen zu Vertretungsstunden eingesetzt werden. Dabei dürfen aber die Belange einer kontinuierlichen und geregelten Ausbildung nicht gefährdet werden. Ausbildung und Prüfung haben Vorrang vor Erteilung zusätzlichen Unterrichts (OVP § 11 (8)). Die Wünsche der Auszubildenden zu ihrem schulischen Einsatz im selbstständigen Unterricht sollten Berücksichtigung finden und die Wochenarbeitszeit von 14 Wochenarbeitsstunden darf nicht überschritten werden, sonst ist → **Mehrarbeit** im Rahmen des erlaubten Umfangs von **sechs Stunden** anzumelden und von Seminarseite genehmigen zu lassen.

8. Literaturverzeichnis

Bezirksregierung Düsseldorf: Bogen zur Unterstützung der Unterrichtsbeobachtung und –reflexion im Rahmen der Lehrerausbildung, Erprobungsfassung 2016

Bezirksregierung Düsseldorf Dezernat 46: Rahmenbedingungen für das ausbildungsfachliche Handeln von Kernseminarleitungen vom 10.08.20

Bovet, Gislinde/Frommer, Helmut: Praxis Lehrerberatung – Lehrerbeurteilung. Konzepte für Ausbildung und Schulaufsicht, Baltmannsweiler 2001

Brüning, Ludger/Saum, Tobias: Erfolgreich unterrichten durch Kooperatives Lernen. Strategien zur Schüleraktivierung, Essen 2006

Henning, Cerstin, Kricke, Meike: Portfoliodidaktik. Praktische Anregungen, Übungen und Beispiele für die Lehrerbildung, Stuttgart, 2016.

Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge in der zweiten Phase der Lehrer*innenbildung, Berlin 2022.

Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrausbildung (LAQUILA): Hinweise zu den Langzeitbeurteilungen nach § 16 vom Februar 2021 (<https://www.laquila.nrw.de/unterlagen-fuer-zfsl>) (abgerufen am 4.10.2023)

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Das Eignungs- und Orientierungspraktikum in der Ausbildung zukünftiger Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen - Handreichung 2017. (<https://www.schulministerium.nrw/sites/default/files/documents/EOP-Handreichung.pdf>) (abgerufen am 22.08.2023)

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Kerncurriculum für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst. Verbindliche Zielvorgabe der schulpraktischen Lehrerausbildung in Nordrhein-Westfalen, 2021.

([https://www.zfsl.nrw.de/SOL/Seminar_SF/OVP-und-, 1998.Kerncurriculum/Kerncurriculum_Vorbereitungsdienst.pdf](https://www.zfsl.nrw.de/SOL/Seminar_SF/OVP-und-,1998.Kerncurriculum/Kerncurriculum_Vorbereitungsdienst.pdf)) (abgerufen am 14.03.2022)

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen: Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung – OVP) in der Fassung vom 15. April 2023

Mutzeck, Wolfgang: Kooperative Beratung, Weinheim 1997

ZfsL-Programm in der Beschlussfassung der ZfsL-Konferenz vom 11.08.2023
(<https://503010.logineonrw-lms.de/course/view.php?id=341>)

