ZfsL Düsseldorf

Seminar für das Lehramt HRSGe

Seminarbezogenes Ausbildungsprogramm für den grundständigen Vorbereitungsdienst gemäß §16 (2) OVP vom 07. Januar 2026

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. 8
2.1.	Kernseminare	S. 8
2.1.1.	Kernseminare: Ausbildung und personenorientierte Beratung, Rolle der Kernseminarleitungen	S. 8
2.1.2.	Kompakttage im Kernseminar zu Ausbildungsbeginn	S. 8
2.2.	Fachseminare: Ausbildung und Rolle der Fachleitungen	S. 9
2.2.1.	Kompakttage im Fachseminar zu Ausbildungsbeginn	S. 9
2.2.2	Co-Planning	S. 9
2.2.3.	Gemeinsame Arbeit in den Fachseminaren	S. 10
2.3.	Arbeit in Professionellen Lerngemeinschaften	S. 10
2.3.1.	Grundlagen	S. 11
2.3.2.	Ziele der Professionellen Lerngemeinschaften	S. 11
2.3.3.	Merkmale der Professionellen Lerngemeinschaften	S. 12

2.3.4. Leitgedanken für Professionelle Lerngemeinschaften S. 13

2.3.5. Verbindliche Vorgaben für die Professionellen Lerngemeinschaften S. 14

2.3.6. Arbeitsbereiche für Professionelle Lerngemeinschaften in den 18 Ausbildungsmonaten S. 15

2.4. Digital Making Places (DMP) im ZfsL S. 17

2.5. Selbstreflexion mit Hilfe des „Konzeptes Reflexivität“ und der Portfolioarbeit als Schwerpunkt der Lehrkräfteausbildung S. 17

2.5.1. Unterstützung der Selbstreflexion in Kern- und Fachseminar S. 18

2.5.2. Die Elemente des Portfolios S. 19

2.6. Hospitationen S. 20

2.6.1. Hospitationen an der Ausbildungsschule S. 20

2.6.2. Kollegiale Hospitationen im Sinne des Teamteachings S. 20

2.6.3. Einsichtnahme in Aufgaben anderer Schulformen oder Schul-Stufen nach § 14 OVP S. 21

2.7. Ganztägige fächerübergreifende Thementage, besondere Halbtagsveranstaltungen und offene Angebote S. 23

2.7.1. Ganztagsangebote S. 22

2.7.2. Besondere Halbtagsveranstaltungen S. 22

2.7.3. Offene Angebote im Rahmen des Themas Lehrkräftegesundheit S. 23

2.8. Unterrichtsbesuche und Beratungskonzept für die Unterrichtsnachbesprechungen S. 23

2.8.1. Unterrichtsbesuche durch die Fachleitungen S. 23

2.8.2. Kurzgefasste Planung S. 23

2.8.3. Unterrichtsbesuche durch die Kernseminarleitung S. 24

2.8.4. Beteiligung von Schulvertretungen S. 24

2.8.5.1. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Inhaltsebene S. 25

2.8.5.2. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Beziehungsebene S. 32

2.8.5.3. Ziele der Beratung S. 32

2.8.5.4. Grundhaltungen im Beratungsgespräch S. 32

2.8.5.5. Prinzipien des Beratungsgesprächs S. 33

2.8.5.6. Gesprächstechniken im Beratungsgespräch S. 33

2.8.5.7. Ablauf des Beratungsgesprächs S. 34

2.8.5.8. Benotung der Unterrichtsbesuche S. 35

2.8.5.9. Dokumentation der Unterrichtsnachbesprechungen S. 35

2.8.5.10. Benotung der Unterrichtsbesuche und Benotung in den abschließenden Beurteilungsbeiträgen und Langzeitbeurteilungen S. 36

2.9. Perspektivgespräche I und II nach § 17 OVP S. 36

2.9.1. Grundidee und Ziel der Perspektivgespräche (PG I und II) S. 36

2.9.2. An den Perspektivgesprächen beteiligte Personen S. 37

2.9.3. Vorbereitung auf die Perspektivgespräche S. 38

2.9.4. Organisation und Ablauf S. 39

2.10. Coaching nach § 11 OVP am ZfsL Düsseldorf S. 39

2.10.1. Coaching-Anlässe S. 39

2.10.2. Vereinbarungen zu Coaching-Terminen S. 39

2.10.3. Allgemeine Rollenklärung S. 40

2.10.4. Die Rolle des Coachs im Coaching S. 40

3. Evaluation S. 40

4. Ausbildungspläne und Konzepte zum Herunterladen S. 42

4.1. Kernseminarpläne S. 42

4.2. Fachseminarpläne S. 42

4.3. Konzept Reflexivität mit Werkzeugkasten S. 42

5. Kooperation mit den Schulen S. 42

6. Zusammenarbeit mit externen Partnern S. 43

7. ABC des Seminarlebens – Was von Ihnen als Lehramtsanwärterin und Lehramtsanwärter erwartet wird und wo Sie Hilfen finden S. 44

8. Literaturverzeichnis S. 50

0. Vorwort zum seminarbezogenen Ausbildungsprogramm für den Vorbereitungsdienst

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 3: Evaluation) versuchen wir dem Leitgedanken gerecht zu werden.

Das für den am 1.11.2026 beginnenden Ausbildungsdurchgang vorliegende Programm berücksichtigt daher neben vielen bewährten Ausbildungselementen die Rechtsgrundlagen für die Ausbildung (Kerncurriculum mit den Bezügen zum Referenzrahmen Schulqualität (RRSQ), Ordnung für den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung (OVP 2026)) sowie innovative Anpassungen an neue Querschnittsthemen in Schule und Unterricht (u.a. Digitalisierung, Stärkung der Demokratiekompetenz, Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), Umgang mit Superdiversität u.a. durch Förderung von Lernenden mit Zuwanderungsgeschichte (vgl. OVP § 25)).

Gerade im Hinblick auf die Notwendigkeit, angehende Lehrkräfte auf ungewisse zukünftige Herausforderungen vorzubereiten, legt das Kollegium besonderen

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

Wert auf den weiteren Ausbau von Ausbildungselementen, die die Selbstreflexion angehender Lehrerinnen und Lehrer fördern (vgl. Konzept Reflexivität) und die Zusammenarbeit in Professionellen Lerngemeinschaften.

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 Lehrkräfteausbildung** 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 07. Januar 2026** und **Kerncurriculum für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst 2021** für Lehrämter in den Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (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**.

Durch ihre Vereidigung werden sie als Beamtinnen und Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen in besonderem Maße verpflichtet, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, die Landesverfassung NRW, das Beamtenstatusgesetz sowie das Landesbeamtengesetz zu beachten, sich für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzusetzen zugleich aber mit Rücksicht auf ihr Amt in der politischen Tätigkeit Mäßigung zu wahren (vgl. § 33 Beamtenstatusgesetz).

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 Er-

wachsene 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 der personenorientierten Beratung gem. OVP § 11(3) 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 Professionellen Lerngemeinschaften 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 Seminarausbilderinnen und Seminarausbildern 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 Lerngelegenheiten.
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 gem. OVP § 11(2) das dreistündige überfachliche **Kernseminar** und die beiden jeweils zweistündigen **Fachseminare**. In der **Schule** erfolgt die Ausbildung in Hospitationen, in angeleitetem und selbstständigem Unterricht innerhalb von 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 Seminarausbilderinnen und Seminarausbildern im Rahmen vorher vereinbarter **Unterrichtsbesuche** (vgl. OVP §12) 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 Lehramtsanwärtern zu **Handlungskompetenz** zu verhelfen.

2. Ausbildung in Kern- und Fachseminaren sowie in Professionellen Lerngemeinschaften (PLG)

2.1. Kernseminare

2.1.1. Kernseminare: Ausbildung und personenorientierte Beratung, Rolle der Kernseminarleitungen

In den Kernseminaren erfolgt die überfachliche Ausbildung der LAA. Zudem erhalten die Auszubildenden eine **personenorientierte Beratung**, 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 Professioneller Lerngemeinschaften 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 drei ganztägige Ausbildungstage am Seminar durchgeführt.

2.2. Fachseminare: Ausbildung und Rolle der Fachleitungen

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]
Die Fachleiterinnen 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 gem. OVP 13 (4) in der Regel im ersten Ausbildungsquartal im Rahmen der Kompaktphase.

2.2.1. Kompakttage im Fachseminar zu Ausbildungsbeginn

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

2.2.2. Co-Planning

Zentral für das erste Ausbildungsquartal ist die weitere Unterstützung bei der Entwicklung von „Unterrichtskompetenz“. Diese soll durch u.a. durch Co-Planning, die Erstellung gemeinsamer Unterrichtsplanungen durch die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter mit der Seminarausbilderin oder dem Seminarausbilder (OVP § 11 (4)), erreicht werden.

Co-Planning ist eine prozessbegleitende Form der kooperativen Unterrichtsplanung. Die LAA entwickeln eigene Planungsentscheidungen, begründen und überprüfen sie und entwickeln sie weiter. Die Fachleitung begleitet diesen Prozess, übernimmt aber nicht die Planung. Die Auszubildenden bringen eigene Unterrichts- oder Planungsideen mit. Diese werden gemeinsam mit der Fachleitung kriteriengeleitet weitergedacht und überprüft. Co-Planning soll die selbstständige Planungskompetenz der LAA unterstützen und weiterentwickeln. Hierbei geht es nicht um die gemeinsame Produktion einer perfekten Unterrichtsstunde. Die Auszubildenden und die Fachleitung arbeiten gemeinsam im Rahmen der Fachseminararbeit im 1. Ausbildungsquartal an einer konkreten Unterrichtsstunde. Die Fachleitung stellt Fragen, gibt Rückmeldungen und fachliche oder fachdidaktische Impulse. Dabei kann es zum Beispiel um Lernziele, die Qualität von Lernaufgaben, mögliche Lernhürden, Differenzierung oder Sicherung gehen. Nach Bedarf kann Co-Planning in →Professionellen Lerngemeinschaften weitergeführt

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

werden. Mehrere Auszubildende planen gemeinsam, tauschen ihre Überlegungen aus und lernen voneinander, auch als Vorbereitung auf die Kollegiale Hospitation im Sinne des Teamteachings. KI kann optional als zusätzliche Denk- und Reflexionspartnerin genutzt werden, die Vorschläge müssen jedoch kritisch geprüft werden. KI ersetzt weder das eigene Planungsdenken der Auszubildenden noch die fachliche und fachdidaktische Beratung durch die Fachleitung.
Das Co-Planning dient nicht zur Vorbereitung eines Unterrichtsbesuches.

2.2.3. Gemeinsame Arbeit in den Fachseminaren

Fach- und personenbezogen werden in den Fachseminaren unter Verknüpfung von Theorie und Praxis in allen Quartalen 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 zwischen den Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern untereinander.

2.3. Arbeit in Professionellen Lerngemeinschaften (PLG)

Gemäß OVP § 11 (2) und 16 (2) findet die Ausbildung am ZfsL auch in Form Professioneller Lerngemeinschaften (PLG) einschließlich kollegialer Fallberatung statt.

Mit der Arbeit in Professionellen Lerngemeinschaften 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 zusammenzuarbeiten“ (Kerncurriculum, Handlungsfeld 6) gefördert werden.
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 Professionellen Lerngemeinschaften (PLG) basiert auf folgenden Grundsätzen:

[3] Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innenausbildung, Berlin: 2022, S. 126
[4] Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innenausbildung, Berlin: 2022, S. 126ff.

2.3.1. Grundlagen

- Kerncurriculum
- OVP
- Bezirksregierung Düsseldorf, Dezernat 46 in Abstimmung mit den ZfsL-Leitungen des Bezirks: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben
- Vereinbarungen der Seminarleitungen der Seminare HRSGe der Bezirksregierung Düsseldorf (DB am 1.9.2023)
- Quartalsplanungen des Seminars HRSGe Düsseldorf für die Kern- und Fachseminare

2.3.2. Ziele der Professionellen Lerngemeinschaften (PLG)

„Die Professionellen Lerngemeinschaften werden in allen fachlichen und überfachlichen Ausbildungsgruppen als integraler Bestandteil und damit im Sinne eines ausbildungsdidaktischen Prinzips umgesetzt.“[5]
Das Hauptziel der PLG 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 von den Gruppenmitgliedern selbst organisiert werden. Die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder verantworten die Organisation, die Steuerung und die Rückkopplung der Ergebnisse der Professionellen Lerngemeinschaften in die Ausbildungsgruppen.
Mit der Implementierung von PLG als Ausbildungselement werden zudem die folgenden Ziele verfolgt:

- Stärkung der „**Unterrichts-Kompetenz**“ u.a. durch gemeinsame Unterrichtsplanung, Durchführung und Reflexion[6]
- 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)**

[5] Bezirksregierung Düsseldorf, Dezernat 46 in Abstimmung mit den ZfsL-Leitungen des Bezirks: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben
[6] Ebenda S. 6

2.3.3. Merkmale der Professionellen Lerngemeinschaften

Nach Junghans[7] sind folgende Merkmale für professionelle Lerngemeinschaften grundlegend:

- **Reflektierender Dialog**
  Professionelle Lerngemeinschaften bieten Raum für reflektierende Gespräche, bewusstes, strukturiertes, zielgerichtetes und mehrperspektivisches Sprechen mit dem Ziel der gegenseitigen Erkenntnisgewinnung[8]. Damit sind die Lerngemeinschaften 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 (videografiertem) 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]

- **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**

---

[7] Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innenausbildung, 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*innenausbildung, 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*innenausbildung, Berlin: 2022 S. 127

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.

- **Lerngemeinschaft als gemeinsamer Erfahrungsraum**
  Professionelle Lerngemeinschaften bieten einen Raum zur individuellen und gemeinsamen Entwicklung mit Kolleginnen und Kollegen als „critical friends".

2.3.4. Leitgedanken für Professionelle Lerngemeinschaften

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 verschieden 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 Professionellen Lerngemeinschaften eröffnet die Möglichkeit, an Situationen aus der eigenen pädagogischen Praxis zu arbeiten, diese auf der Basis des Studiums der wissenschaftlichen Kenntnisse zu durchdenken und damit erneut vom Standpunkt der reflektierten Praktikerin und des reflektierten Praktikers aus in die Praxis zu gehen, um 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 sich

[11] Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innenausbildung, Berlin: 2022 S. 120

an den Teilnehmenden orientierten Ausbildung weitere Zeitfenster eröffnen.

- **Begleitung durch Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder**
  Zu Ausbildungsbeginn wird in den Kernseminaren in die Grundlagen der Professionellen Lerngemeinschaften eingeführt. Danach wird anknüpfend an die im Kern- und Fachseminar vorgesehenen Themen die Arbeit der Professionellen Lerngemeinschaften von den Seminarausbilderinnen und -ausbildern gezielt angebahnt und kontinuierlich begleitet.
- **Wertschätzung der Arbeit durch Integration und Rückmeldung im Rahmen der Seminararbeit**
  Die in den Professionellen Lerngemeinschaften 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 (Vgl. OVP § 11 (2)).
- **Evaluation der gemeinsamen Lerngruppenarbeit**
  Die Arbeit in den PLG kann mit dem bereitgestellten **Evaluationswerkzeug „Bogen zur Evaluation der Arbeit in der selbstorganisierten Lerngruppe“** aus dem →Werkzeugkasten des „Konzepts Reflexivität“ auf einer Metaebene reflektiert werden, um die gemeinsame Arbeit für alle konstruktiv zu gestalten.

2.3.5. Verbindliche Vorgaben für die Professionellen Lerngemeinschaften

- Gemäß den Vorgaben arbeitet die Professionelle Lerngemeinschaft in **Präsenz**[12].
- Nach Anbahnung durch die Seminarausbilderinnen und -ausbilder trägt die Professionelle Lerngemeinschaft für die zeitliche Organisation, die Inhalte, den Prozess und die Ergebnisse selbst die Verantwortung.
- Die Ergebnisse/Produkte (z.B. aus dem Bereich des Digital Making Places (DMP)) der Professionellen Lerngemeinschaften werden den anderen Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern zugänglich gemacht.
- 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 sein.

[12] Bezirksregierung Düsseldorf, Dezernat 46 in Abstimmung mit den ZfsL-Leitungen des Bezirks: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben S. 6

2.3.6. Arbeitsbereiche für Professionelle Lerngemeinschaften in den 18 Ausbildungsmonaten

Professionelle Lerngemeinschaften im Seminar HRSGe Düsseldorf bearbeiten mindestens die folgenden Arbeitsbereiche:

- 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 Kollegialen Hospitationen im Sinne des Teamteachings an Schulen der LAA oder an Schulen der Fachkolleginnen und -kollegen unter bestimmten thematischen Schwerpunkten im Fachseminar (Lernaufgabe)
- Erarbeitung von Themen, die sich aus den Hospitationen ergeben (Entwicklungsaufgabe)
- Bearbeitung weiterer selbstgewählter Themen aus den Curricula für die Kern- und Fachseminare (Lernaufgaben)
- Bearbeitung von individuellen „Erfahrungskrisen“ in einzelnen Handlungsfeldern von Lehrkräften im geschützten Rahmen der Professionellen Lerngemeinschaften im Kern- oder Fachseminar u.a. durch Kollegiale Fallberatung. 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 für das Kolloquium relevanten Inhalte zu einzelnen Handlungsfeldern im Kernseminar (Lernaufgabe)

Details ergeben sich aus der folgenden Übersicht:

Quartal	Verortung der selbstorganisierten Lerngruppe	Mögliche Arbeitsschwerpunkte der selbstorganisierten Lerngruppe	Bereitgestellter Zeitumfang
1. Quartal	Kernseminar	• Konstitution und Organisation der Gruppe auf der Basis des Konzeptes Kooperatives Lernen • Vorbereitung und Durchführung von Workshops im Rahmen des Barcamps	• eine Kernseminarsitzung • eine Kernseminarsitzung
2. – 6. Quartal	Kernseminar	• Kennenlernen und Erproben der Kollegialen Fallberatung zu Problemen im selbstständigen Unterricht und bei anderen schulischen Erfahrungskrisen	• eine Kernseminarsitzung

		• Gemeinsame Weiterarbeit an bestimmten sich aus der Fallberatung ergebenden Arbeitsfeldern • Gemeinsame Unterrichtsplanung zu ausgewählten Fragen der konkreten Unterrichtsplanung • Erstellung von exemplarischen Lernprodukten mit Hilfe der Angebote und Materialien der Digital Making Places (DMP) (s.u.)[13]	• bei Bedarf Zeitfenster und Inhalte in Absprache mit der Kernseminarleitung
2. Quartal	Kernseminar	• Exemplarische Auseinandersetzung mit ausgewählten APPs für den Unterricht	• Bei Bedarf Zeitfenster in Absprache mit der Kernseminarleitung
3.und 4. Quartal	Kernseminar	• Exemplarische Auseinandersetzung mit ausgewählten Unterrichtsmethoden	• Bei Bedarf Zeitfenster in Absprache mit der Kernseminarleitung
3. und 4. Quartal (bei Bedarf auch 5./6. Quartal)	Fachseminar	• Konstitution und Organisation der Gruppe • Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Kollegialen Hospitationen im Sinne des Teamteachings zu ausgewählten Schwerpunkten im Fachunterricht • Bearbeitung sich aus den Hospitationen oder Alltagserfahrungen ergebender Fragestellungen des Fachunterrichts • Gemeinsame Unterrichtsplanung zu ausgewählten Fragen der konkreten Unterrichtsplanung • Erstellung von exemplarischen Lernprodukten mit Hilfe der Angebote und Materialien der Digital Making Places (DMP) (s.u.)[14]	• Zwei Fachseminarsitzungen • Weitere zeitliche und inhaltliche Absprachen sind mit dem Gruppen-mit-gliedern und der betreuenden Fachleitung zu treffen.
5. und 6. Quartal	Kernseminar	• Gegenseitige Unterstützung bei der Portfolioarbeit an den Handlungsfeldern und damit einhergehend:	• eine Kernseminarsitzung

[13] Rahmung der Bezirksregierung Düsseldorf vom 15.12.2024
[14] Rahmung der Bezirksregierung Düsseldorf vom 15.12.2024

		Gegenseitige Unterstützung bei der Vorbereitung auf das Kolloquium • Examensvorbereitung durch Aufbereitung der für das Kolloquium relevanten Inhalte in den einzelnen Handlungsfeldern	• eine Kernseminarsitzung

2.4. Digital Making Places (DMP) im ZfsL

Das Ministerium für Schule und Bildung hat die Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung im Rahmen des DigitalPakt Schule NRW und zur Umsetzung des KMK-Strategieplans „Bildung in der digitalen Welt“ mit einer großen Palette von modernen digitalen Geräten aus den Bereichen Video, Audio, Haptik, Coding und VR ausgestattet. Ziel der Maßnahme ist es, angehende Lehrkräfte dazu anzuregen, einen gesellschaftlichen Transformationsprozess zu begleiten und Schülerinnen und Schüler zu aktiven und mündigen Gestalterinnen und Gestaltern ihrer (digitalen) Umgebung zu machen.[15]
Während ihrer Ausbildung sollen angehende Lehrkräfte selbst die Möglichkeiten der Gerätschaften erproben und exemplarisch echte, kreative Makingprozesse durchlaufen. Dazu erstellen sie während ihrer Ausbildung **verpflichtend** ein exemplarisches Lernprodukt mit Hilfe der Angebote der Digital Making Places (DMP)[16]. Die Erstellung dieser Produkte wird in den Kern- und Fachseminaren inhaltlich angebunden und angebahnt. Die Professionellen Lerngemeinschaften (PLG) in Kern- oder Fachseminaren bieten einen sehr gut geeigneten Raum für das Durchlaufen eines echten „Making-Prozesses“.

2.5. Selbstreflexion mit Hilfe des „Konzeptes Reflexivität“[17] 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“[18] 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

[15] Vgl. Bezugsdokumente | Lehren und Lernen und Innovative Schul- und Unterrichtsentwicklung - Digital Making Places | Bildungsportal NRW
[16] Bezirksregierung Düsseldorf: Rahmung DMP vom 15.12.2024
[17] Vgl. Basispapier zum Konzept Reflexivität s.u.
[18] Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation

und ausgebaut werden.[19] Im Rahmen des vom Seminar HRSGe konzipierten →„Konzepts 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 Unterrichtsnachbesprechungen[20] 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 personenorientierte Beratung (Coaching-Gespräche) in den Kernseminaren, eine Halbzeitreflexion im Kernseminar und das Perspektivgespräch (PG II) im vierten Quartal sowie die abschließende Reflexion der im Referendariat vollzogenen professionsbezogenen Entwicklung vor der Staatsprüfung.

2.5.1. 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 Lehrkräfteleitbildes 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 hinaus bieten wir den LAA daher aus einem größeren Werkzeugkasten[21] weitere analoge und digitale, individuelle und kooperative Instrumente zur Selbstreflexion an.

[19] Nach Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation
[20] Nach Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation
[21] Vgl. unten Werkzeugkasten in Verbindung mit dem Konzept Reflexivität

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“[22].
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 sinnhaft 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.

2.5.2. Die Elemente des Portfolios

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

Dokumentationsteil (öffentlich)

- Bescheinigung und Dokumentation der Perspektivgespräche (PG I und II)
- Ergebnisprotokoll der Unterrichtsnachbesprechungen nach OVP § 12 (4)
- Nachweis der Hospitationen nach § 14 OVP
- Gemeinsames Ausbildungsprogramm der Schulen mit dem Nachweis der Schultätigkeiten

[22] Kerncurriculum 2021 Konkretion Handlungsfeld S

- Eventuell Dokumentationen zu außerhalb der Ausbildung erworbenen Kompetenzen (z.B. Sprachzertifikate, IT-Bescheinigungen, andere Fortbildungsveranstaltungen)

Reflexionsteil (nicht-öffentlich)

- analoge oder digitale Produkte von individuellen Reflexionsprozessen im Rahmen des „Konzeptes Reflexivität".

2.6.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:

2.6.1. 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.

2.6.2 Kollegiale Hospitation im Sinne des Teamteachings

Im 3. und 4. Quartal der Ausbildung werden Zeitfenster des Kernseminars bereitgestellt, um in fachbezogenen Gruppen Kollegiale Hospitationen im Sinne des Teamteachings durchzuführen.

Dazu werden innerhalb der Fachseminare Unterrichtsprojekte unter zuvor vereinbarten Schwerpunkten vorbereitet. Diese Angebote sollen 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.

Einzelne LAA öffnen dann ihren Unterricht für das gemeinsam geplante Unterrichtsprojekt, das gemeinsam durchgeführt und reflektiert wird. Neben der Auswertung der inhaltlichen Erkenntnisse dient dieses Teamteaching 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.

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

2.6.3. Einsichtnahme in Aufgaben anderer Schulformen oder Schulstufen nach § 14 OVP

Um einen Einblick in alle Schulformen der Sekundarstufe I und in Übergangsprobleme zu anderen Schulstufen aber auch bei Bedarf in die Besonderheiten Sonderpädagogischer Förderung zu erhalten, sieht die OVP entsprechende Hospitationen vor. Laut Absprache der Seminare HRSGe der Bezirksregierung Düsseldorf müssen in der Regel mindestens 20 Stunden Einsicht in andere Schulformen 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.

Es 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. Hospitationen können auch im 6. Quartal im Rahmen eines dafür bereitgestellten Tages absolviert werden. Sie bieten den Auszubildenden dann die Gelegenheit, mögliche für die Bewerbung interessante Schulen und Konzepte anderer Schulformen kennen zu lernen.

Die 10 Stunden der Einsichtnahme in die Grundschule müssen zum Beginn des 4. Quartals vorliegen, da diese dann im Kernseminar gemeinsam ausgewertet werden. Ein entsprechender Beobachtungsbogen wird den Auszubildenden frühzeitig bereitgestellt.

Da die Schulen in der Regel für Hospitantinnen und 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 Einsichtnahme in Aufgaben anderer Schulformen oder Schulstufen nach § 14 OVP im Umfang von 20 Stunden ist obligatorisch. **Sie stellt eine dienstliche Verpflichtung dar, deren Einhaltung vor Ausbildungsende kontrolliert wird.**

Zusätzlich zu diesen 20 größtenteils selbst zu organisierenden, obligatorischen Hospitationsstunden steht im 4. Quartal am Seminartag ein Ganztag 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.

2.7. Ganztägige fächerübergreifende Thementage, besondere Halbtagsveranstaltungen und offene Angebote

2.7.1. 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)
- Thementag: Ausgewählte außerschulische Lernorte und verschiedene Bildungspartner (5./6. Quartal)
- Thementag: Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) (6. Quartal)
- …

2.7.2 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.

2.7.3 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 (z.B. Yoga, Entspannungstechniken, Stimmtraining) mit Hilfe von Expertinnen und Experten aus dem Kreis der Auszubildenden oder Fachleitungen angeboten werden.

2.8. Unterrichtsbesuche und Beratungskonzept für die Unterrichtsnachbesprechungen

2.8.1. Unterrichtsbesuche durch die Fachleitungen

Im Laufe ihrer Ausbildung werden die LAA in ihrem Unterricht gemäß der Vorgabe der OVP § 12 von jeder **Fachleitung in der Regel fünf Mal** besucht. Die Besuche sind aus organisatorischen Gründen von den LAA **frühzeitig** im Benehmen mit den Fachleitungen festzulegen.
Diese **Unterrichtsbesuche „dienen der Anleitung, Beratung und Unterstützung.“ (OVP § 12(1))** und sind eine wesentliche, aber nicht ausschließliche Grundlage für die abschließenden Beurteilungsbeiträge im Fach und auch für die Langzeitbeurteilung.

2.8.2. Kurzgefasste Planung

Nachdem die LAA in den ersten Ausbildungswochen in den Fachseminaren an das strukturierte Begründen ihrer didaktischen und methodischen Entscheidungen herangeführt wurden, wird spätestens ab dem 3. Unterrichtsbesuch der Fachleitung gemäß § 12 (2) OVP eine vollständige verschriftlichte Planung erwartet, zu der von der Seminarausbilderin oder dem Seminarausbilder **zeitnah** eine Rückmeldung erfolgt.

Die Planung sollte fünf Seiten nicht überschreiten. Sie umfasst eine Übersicht über die Unterrichtssequenz und die angestrebten Ziele und Kompetenzen der Stunden, die angestrebten Lernziele, die didaktischen und methodischen Entscheidungen **unter deutlicher Berücksichtigung der Lernausgangslage** für einen lernwirksamen Unterricht und eine Verlaufsplanung. Im Anhang werden die für die Stunde maßgeblichen Unterrichtsmaterialien beigefügt. Darüber hinaus sind KI-generierte Inhalte kenntlich zu machen und genutzte Fachliteratur sowie weitere Quellen anzugeben. Die Äußerung eines Beratungsanliegens gemäß OVP 12 (2) zu einer individuelle Entwicklungsaufgabe kann die kurzgefasste schriftliche Planung abschließen.

2.8.3. Unterrichtsbesuche durch die Kernseminarleitung

Die Kernseminarleitung führt im ersten Quartal der Ausbildung das **bewertungsfreie** Perspektivgespräch (PG I) gemäß § 17 der OVP durch. Sie besucht die Auszubildenden im Laufe der Ausbildung noch zwei weitere Male[23] entweder zusammen mit einer der Fachleitungen in einem Fach der Wahl oder auf Wunsch der LAA auch separat. Bei gemeinsamen Besuchen kann 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, vobn der/dem LAA geäußerte Beratungswünsche

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, geben aber gemäß OVP § 12 (6) Rückmeldung zum an den Kompetenzen und Standards des Kerncurriculums orientierten Entwicklungsverlauf und Leistungsstand.

2.8.4. 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.

[23] Bezirksregierung Düsseldorf, Dezernat 46 in Abstimmung mit den ZfsL-Leitungen des Bezirks: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben S. 6

2.8.5.1. 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 Kerncurriculum ausgewiesenen Handlungsfelder[24] und den dazu gehörenden, in der OVP Anlage 1 festgeschriebenen Kompetenzen[25]:

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

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

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

Kompetenz 3: Lehrkräfte fördern die Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten.

Handlungsfeld E: Den Erziehungs- und Bildungsauftrag in Schule und Unterricht wahrnehmen

Kompetenz 4: Lehrkräfte kennen die sozialen, kulturellen und technologischen Lebensbedingungen, etwaige Benachteiligungen, Beeinträchtigungen und Barrieren von und für Schülerinnen und Schüler(n) und nehmen im Rahmen der Schule Einfluss auf deren individuelle Entwicklung.

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

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

[24] 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.

[25] OVP 2026, Anlage 1, vgl. auch die einzelnen Standards zu den benannten Kompetenzen

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

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

Kompetenz 8: Lehrkräfte erfassen die Leistungsentwicklung von Schülerinnen und Schülern und beurteilen Lernprozesse und Leistungen auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe.

Handlungsfeld B: Schülerinnen und Schüler und Erziehungsberechtigte beraten

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

Handlungsfeld S: Im System Schule mit allen Beteiligten entwicklungsorientiert zusammenarbeiten

Kompetenz 9: Lehrkräfte 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: Lehrkräfte verstehen ihren Beruf als ständige Lernaufgabe und entwickeln ihre Kompetenzen weiter.

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

Im Sinne des Referenzrahmens Schulqualität (RRSQ)[26] ist neben der Reflexion der Sichtstruktur in der Nachbesprechung vor allem die Auseinandersetzung mit der Tiefenstruktur von Unterricht im Hinblick auf die Durchführung von lernwirksamem Unterricht entscheidend[27].

Konkretisierungen wesentlicher Aspekte der Tiefenstruktur finden sich in der

[26] QUA-LiS NRW: Referenzrahmen Schulqualität NRW | Referenzrahmen Schulqualität (abgerufen am 15.09.2026)
[27] Dezernat 46 der Bezirksregierung Düsseldorf: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung, hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben S. 8

folgenden Übersicht[28]:

1. KOGNITIVE AKTIVIERUNG	
1.1 Verständnisorientierung "Der Unterricht hat einen klaren Fokus auf die zentralen Inhalte, die von den Schülerinnen und Schülern verstanden werden sollen."	
Positiv-Indikatoren:	**Negativ-Indikatoren:**
• In der Stunde wird deutlich, was die SuS[29] am Ende einer Einheit können, verstanden oder kritisch reflektiert haben sollen. • Die LK[30] fokussiert ihren Unterricht auf die zentralen zu erwerbenden Inhalte. • Der Unterricht ist so gestaltet, dass er es den SuS ermöglicht, die zentralen Inhalte zu verstehen. • Der Bezug zu den zentralen Inhalten wird im Verlauf der Stunde immer wieder hergestellt. • Die LK hebt bedeutsame Inhalte hervor. • Unterrichtsinhalte werden mit Blick auf das Unterrichtsziel zusammengefasst. • Die zu erwerbenden Inhalte werden klar und verständlich dargestellt.	• Es gibt lange Unterrichtsphasen, die nicht auf das jeweilige Lernziel ausgerichtet sind. • Es bleibt unklar, was das Ziel der eingesetzten Aufgaben ist. • Es wird nicht erkennbar, welchen Fortschritt die SuS im Verlauf der Stunde oder der Einheit machen sollen. • In den vermittelten Inhalten stecken offensichtliche fachliche Fehler.
1.2 Ermittlung Denkweisen “Die Lehrkraft ermittelt das aktuelle Verständnis der Schülerinnen und Schüler.”	
Positiv-Indikatoren:	**Negativ-Indikatoren:**
• Die LK macht sich durch Blicke in Schülerhefte, Kontrolle von Lösungen oder kurze diagnostische Aufgaben ein Bild vom aktuellen Kenntnisstand der SuS. • Die LK sammelt unterschiedliche Schülerbeiträge und hält sich dabei selbst zurück. • Die LK befragt die SuS nach ihren Ideen und Vorstellungen zu einem Thema. • Die LK fragt nach, wie SuS zu ihren Vorstellungen oder Antworten gekommen sind. • Die SuS werden aufgefordert, ihre Antworten zu begründen. • Die LK erfragt, was die SuS verstanden bzw. nicht verstanden haben.	• Die LK steigt direkt in das Thema ein, ohne das Vorwissen der SuS zu berücksichtigen. • Mündliche Interaktionsformen wie Nachfragen oder Aufforderungen zu erklären oder zu begründen werden von der LK nicht genutzt, um das Vorwissen und die Präkonzepte der SuS zu ermitteln. • Schülerbeiträge werden nicht genutzt, um das Verständnisniveau zu explorieren
1.3 Herausforderung "Im Unterricht wird mit Fragen und Aufgaben gearbeitet, die die Schülerinnen und Schüler zur vertieften Auseinandersetzung mit den Inhalten herausfordern."	
Positiv-Indikatoren:	**Negativ-Indikatoren:**

[28] Fauth, Benjamin, Herbein, Evelin & Maier, Julia Larissa: Beobachtungsmanual zum Unterrichtsfeedbackbogen Tiefenstrukturen, Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg 2024 (IBBW_UFB_Manual Unterrichtsfeedbackbogen (barrierefrei) zuletzt abgerufen am 15.09.2026)

[29] Schülerinnen und Schüler

[30] Lehrkraft

• Die von der LK gestellten Fragen und Aufgaben können nicht nur mit Ja oder Nein beantwortet werden. • Die von der LK gestellten Fragen und Aufgaben gehen über die reine Reproduktion von auswendig gelerntem Wissen oder der Anwendung von Prozeduren hinaus. • Die SuS werden aufgefordert, eigene Lösungsideen zu entwickeln. • Unterschiedliche Meinungen, Lösungen oder Fälle werden einander kontrastierend gegenübergestellt. • Die LK konfrontiert die SuS mit widersprüchlichen Sachverhalten. • Die SuS werden zu Selbsterklärungen angehalten. • Die SuS übernehmen selbst die Rolle der LK und stellen Fragen, fordern Antworten/Erklärungen ein oder fassen zusammen (vgl. reziprokes Lehren).	• Trotz herausfordernder Fragestellungen versucht die LK durch kleinschrittiges Vorgehen bei der Bearbeitung, die SuS zu einer bestimmten Antwort zu bringen. • Unterschiedliche Lösungen werden einander kontrastierend gegenübergestellt, aber wichtige Zusammenhänge zwischen ihnen werden nicht hergestellt. • Im Unterrichtsgespräch verfolgt die LK eine vorausgeplante Argumentationslinie, weshalb die Interaktion mit den SuS zu einer Art „Versuch und Irrtum-Spiel“ wird und Schülerantworten unberücksichtigt bleiben (vgl. Kunter & Trautwein, 2013).
1.4 Engagement der SuS "Die Schülerinnen und Schüler sind engagiert am Unterrichtsgeschehen beteiligt."	
Positiv-Indikatoren: • Der Aufmerksamkeitsfokus der SuS liegt auf dem Unterrichtsgeschehen. • Die SuS beteiligen sich durch Meldungen aktiv am Unterricht. • Die SuS beteiligen sich auch mit längeren Beiträgen (nicht nur kurze Antworten auf Fragen der LK) aktiv am Unterricht. • Die SuS stellen der LK Fragen, wenn ihnen etwas ungeklärt oder unverständlich erscheint oder erklären, wie sie einen Sachverhalt verstanden haben, um zu erfahren, ob sie die Inhalte richtig nachvollzogen haben. • Die SuS zeigen Interesse und Freude am Unterricht.	**Negativ-Indikatoren:** • Die SuS sind mit ihrer Aufmerksamkeit nicht beim Unterrichtsgeschehen („passives off-task Verhalten“). • Die SuS geben kurze, oberflächliche Antworten. • Die SuS beteiligen sich nur auf explizite Aufforderung der LK. • SuS geben bei schwierigen Aufgaben schnell auf. • Die SuS wirken desinteressiert und lustlos.

2. KONSTRUKTIVE UNTERSTÜTZUNG

2.1 Qualität des Feedbacks "Das Feedback, das die Lehrkraft den Schülerinnen und Schülern gibt, ist zum Weiterlernen hilfreich."	
Positiv-Indikatoren: • Die Rückmeldungen und Kommentare der LK helfen den SuS dabei, ihre Fehler zu erkennen und ihr weiteres Vorgehen zu verbessern. • Es wird erarbeitet, warum eine Antwort oder eine Lösung richtig oder falsch war. • Die LK fokussiert in ihren Rückmeldungen und Kommentaren auf den Prozess der Aufgabenlösung. • Korrekte Antworten der SuS werden gewürdigt. • Die LK formuliert Rückmeldungen in einem freundlichen, wohlwollenden Ton, auch wenn sie auf Fehler oder Mängel aufmerksam macht.	**Negativ-Indikatoren:** • Die LK gibt unsachliche Rückmeldungen und Kommentare, welche sich auf die Person des SuS selbst beziehen. • Das Feedback der LK beschränkt sich auf reine Instruktionen, die den SuS den korrekten Lösungsweg aufzeigen. • Situationen, in denen Feedback notwendig wäre, werden nicht genutzt.

• Die LK stellt SuS bei Fehlern nicht bloß. • Es wird deutlich, dass Fehler wichtig sind und helfen, zu lernen. • Die LK nutzt Fehler, um auf unzutreffendes Verständnis der SuS einzugehen.	
2.2 Unterstützung "Die Lehrkraft unterstützt die Schülerinnen und Schüler individuell in ihrem Lernprozess"	
Positiv-Indikatoren:	**Negativ-Indikatoren:**
• Die LK nimmt sich bei Verständnisproblemen gezielt Zeit für einzelne SuS. • Nach Rückfragen erklärt die LK klar und verständlich. • Unterstützende Maßnahmen und Hilfestellungen der LK sind individuell an den Lernstand der SuS angepasst. • Die LK ermöglicht, z. B. durch individualisierte Arbeitsphasen, eine Differenzierung des Anspruchsniveaus, des Lerntempos und/oder der Inhalte. • Die LK gibt den SuS genug Zeit, um überlegt auf Fragen antworten zu können. • Die LK bietet Hilfen bei sprachlichen Barrieren an.	• Den SuS wird durch zu enggeführte Erklärung die Möglichkeit genommen, sich Inhalte selbst zu erschließen. • Die geforderten Aufgaben stellen für die SuS eine offensichtliche Unter- oder Überforderung dar. • Die geforderten Aufgaben können von den SuS selbst mit Hilfe nicht bewältigt werden.
2.3 Wertschätzung & Respekt "Die Lehrkraft begegnet den Schülerinnen und Schülern mit Wertschätzung und Respekt."	
Positiv-Indikatoren:	**Negativ-Indikatoren:**
• Die LK geht freundlich und respektvoll mit ihren SuS um. • Die LK behandelt alle SuS gleich freundlich, unabhängig von ihren individuellen Hintergründen. • Die LK zeigt Interesse für die Perspektiven und Meinungen der SuS. • Die LK nimmt die Gefühle und außerschulischen/nicht fachlichen Probleme der SuS ernst. • Die LK geht (in angemessenem Rahmen) auch auf persönliche Berichte oder Probleme von SuS ein.	• Die LK ist ablehnend und distanziert gegenüber ihren SuS. • SuS werden von der LK lächerlich gemacht, bloßgestellt oder respektlos behandelt. • Die LK macht sarkastische oder zynische Bemerkungen. • Die LK zeigt Gesten der Verächtlichmachung (z. B. wegwerfende Handbewegungen).
2.4 Klassenklima "Die Schülerinnen und Schüler begegnen einander und der Lehrkraft mit Wertschätzung und Respekt"	
Positiv-Indikatoren:	**Negativ-Indikatoren:**
Die SuS hören einander zu und lassen sich gegenseitig ausreden, auch bei länger andauernden Antworten. • Die SuS helfen und unterstützen sich gegenseitig. • Die SuS stellen einander bei Fehlern nicht bloß. • Das Klassenklima ist durch Zusammenhalt und Kameradschaftlichkeit geprägt. • Die SuS sprechen in einem respektvollen und höflichen Ton mit der LK. • Die SuS hören der LK zu und lassen sie ausreden.	• Bei Fehlern reagieren die SuS mit abwertenden Kommentaren. • Die SuS gehen respektlos miteinander um (z. B. Hänseleien, provozierendes Verhalten, Beschimpfungen, Auslachen). • Es kommt zu verbalen oder körperlichen Auseinandersetzungen zwischen SuS. • Die Stimmung in der Klasse ist von einer unangenehmen Anspannung geprägt. • Die SuS zeigen sich respektlos gegenüber der LK (z. B. durch Nachäffen, Grimassen, Witze auf Kosten der LK, unhöflicher Tonfall).

3. STRUKTURIERTE KLASSENFÜHRUNG

3.1 Störungen durch SuS

"Die Schülerinnen und Schüler begegnen einander und der Lehrkraft mit Wertschätzung und Respekt"

Positiv-Indikatoren:	Negativ-Indikatoren:
• Der Unterricht verläuft ruhig und geordnet. • Die Lautstärke während der Unterrichtsstunde ist der jeweiligen Unterrichtsphase angemessen. • Die SuS halten sich an Regeln und bestehende Rituale. • Es kommt nur selten zu Störungen.	• Es kommt zu intensiven Störungen (SuS schwatzen, werfen Gegenstände umher, tauschen Zettel, machen Faxen hinter dem Rücken der LK usw.). • Die Lautstärke während der Unterrichtsstunde ist zu hoch, um dem Unterrichtsgeschehen noch folgen zu können. • Trotz Interventionen der LK treten immer wieder Störungen auf.

3.2 Monitoring

"Die Lehrkraft hat einen guten Überblick über das Geschehen im Unterricht."

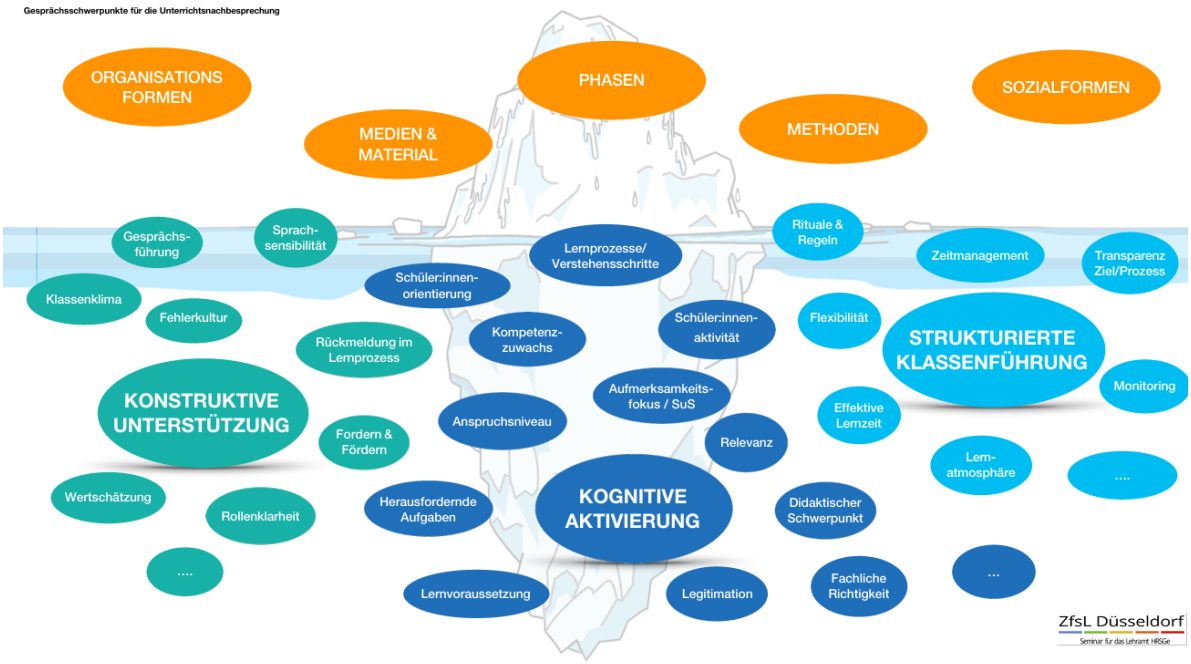
Positiv-Indikatoren:	Negativ-Indikatoren:
• Die LK hat alle SuS im Blick. • Die LK ist im ganzen Klassenzimmer präsent (z. B. durch Blicke oder Bewegungen), auch während Einzelarbeitsphasen. • Die LK kehrt den SuS nur selten den Rücken zu und richtet ihren Blick meist zur Klasse. • Die LK geht mit Störungen, die den Unterrichtsfluss gefährden, angemessen um. • Aufkeimende Störungen behebt die LK frühzeitig und beiläufig, sodass es erst gar nicht zu Unruhe oder Störungen kommt (z. B. durch nonverbale/verbale Signale wie räumliches Annähern, Blicke oder Gesten).	• Im Gespräch mit einzelnen SuS verliert die LK die restliche Klasse aus dem Blick. • Die LK steht häufig mit dem Rücken zur Klasse. • Die LK bemerkt einzelne Schülermeldungen oft nicht oder erst spät. • Die LK verfügt über ein eingeschränktes Verhaltensrepertoire zur Reaktion auf Störungen (z. B. häufiges „Pst“). • Die LK gibt Störungen so viel Raum, dass eine Beschäftigung mit den Unterrichtsinhalten nur noch eingeschränkt möglich ist.

3.3 Zeitnutzung

"Die zur Verfügung stehende Unterrichtszeit wird für die Auseinandersetzung mit den Lerninhalten genutzt."

Positiv-Indikatoren:	Negativ-Indikatoren:
• Die Unterrichtsstunde beginnt und endet pünktlich. • Die Unterrichtszeit wird für fachliche Themen genutzt, nicht-fachliche Dinge werden auf vor oder nach dem Unterricht verschoben beziehungsweise schnellstmöglich besprochen. • Zwischen einzelnen Unterrichtsphasen oder Arbeitsaufträgen kommt es nicht zu unnötigen Warte- oder Leerzeiten. • Die Unterrichtsstunde macht einen geplanten und strukturierten Eindruck, der eine gute Unterrichts- und Zeitplanung zugrunde liegt. • Die LK plant genügend Zeit für die Bearbeitung von Aufgaben ein, sodass einzelne Unterrichtsphasen nicht stark verkürzt oder abgebrochen werden müssen. • Die LK gerät nicht unter Zeitdruck.	• Durch die Art der Unterrichtsorganisation wird unnötig Zeit verschwendet. • Zu Beginn neuer Arbeitsphasen dauert es lange, bis die SuS zur Ruhe kommen und mit der Arbeit beginnen. • Die LK scheint unvorbereitet zu sein (hat z. B. Materialien nicht griffbereit, ist unsicher im Ablauf der Unterrichtsstunde). • Die LK gerät zum Stundenende unter Zeitdruck und wird hektisch. • Die LK plant zu viel Zeit für die Bearbeitung von Aufgaben ein, sodass Leerlauf für die SuS entsteht.

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



Die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder unterstützen die Benennung jeweils relevanter Besprechungswünsche durch alle am Dialog Beteiligten explizit, sorgen für Transparenz über die Besprechungsaspekte und – ab dem vierten Besuch (OVP § (5) – für die an den Prüfungsstandards orientierte Angabe eines Notenbereichs für die eingesehene Stunde. „Dabei ist Maßstab, inwieweit die Leistungen bei gleichbleibendem Ausbildungsverlauf in Bezug auf Planung und Durchführung von Unterricht den Anforderungen zum Ende der Ausbildung nach Anlage 1 [der OVP] entsprechen könnten“ (OVP § 5).

Gleichzeitig können die LAA gemäß OVP § 12 (2) „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.

2.8.5.2. 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 Beratungsgespräches geeinigt:

2.8.5.3. 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

2.8.5.4. Grundhaltungen im Beratungsgespräch

Grundhaltungen im Beratungsgespräch sind:

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

2.8.5.5. 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.

2.8.5.6. Gesprächstechniken im Beratungsgespräch

Gesprächstechniken[31] im Beratungsgespräch sind:

- Lenken
- Feedback geben
- Informieren
- Konfrontieren
- Spiegeln

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

2.8.5.7. Ablauf des Beratungsgesprächs

Die Fachleitungen haben sich grundsätzlich auf die im Folgenden dargestellte Gesprächsstruktur [32] geeinigt:

Phasenmodell / Gesprächsverlauf	**Konkretisierung/Kommentar**
1. Gesprächseinstieg Verabredung über die Modalitäten des Beratungsgespräches	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 Kollegin/Kollege 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 Teilnehmenden[33] (TN) *„Das hat mir gut gefallen…"*	Wertschätzung vermitteln, erreichte Ziele benennen, ressourcenorientiertes Vorgehen
4. Gemeinsames Festlegen der Besprechungspunkte *„Darüber möchte ich sprechen…"*	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 *„Daran möchte ich arbeiten…"*	Festhalten der Gesprächsergebnisse
7. Metaebene *„Mir hat geholfen…, mir hat gefehlt…, mich hat unterstützt…"*	Alle TN haben die Möglichkeit, ein Feedback zu geben.

Je nach Situation und individuellem Ausbildungsstand können Fachleitungen jedoch mit dem Einverständnis der Lehramtsanwärterin oder des Lehramtsanwärters begründet von dem Ablaufschema abweichen, situationsangemessen auf

[32] in Anlehnung an Wolfgang Mutzeck: Kooperative Beratung, Weinheim 1997

[33] Im Folgenden mit TN abgekürzt.

weitere Visualisierungen zurückgreifen und auf andere, förderlicher erscheinende Beratungssettings, wie zum Beispiel das „Bewertungsgespräch hinter der Glasscheibe“ zurückgreifen.

2.8.5.8. Benotung der Unterrichtsbesuche

Bis zum dritten Unterrichtsbesuch werden für die Planung und Durchführung der **Unterrichtstunde** keine Noten vergeben.
Im Zusammenhang mit dem dritten Unterrichtsbesuch geben die Fachleitungen zunächst im Anschluss an das Beratungsgespräch eine **erweiterte Rückmeldung zum gesamten Ausbildungsstand der Lehramtsanwärterin oder des Lehramtsanwärters in allen Handlungsfeldern**. Orientiert an den für die fünf Handlungsfelder festgeschriebenen Kompetenzen und Standards in Anlage 1 der OVP wird ein Notenbereich angegeben, der beschreibt, inwieweit die Leistungen **bei gleichbleibendem Ausbildungsverlauf** am Ende der Ausbildung den Anforderungen hinsichtlich der Kompetenzen und Standards entsprechen könnten (prognostische Aussage).

Speziell für die im Entwurf dargelegte Planung und die Durchführung in der Stunde geben die Fachleitungen im 4. und 5. Unterrichtsbesuch gemäß OVP § 12 (5) im Fach einen Notenbereich an. Dabei ist auch hier der Maßstab, inwieweit die zu diesem Zeitpunkt gezeigten Leistungen bei gleichbleibendem Ausbildungsverlauf in Bezug auf Planung und Durchführung von Unterricht den Anforderungen nach Kompetenzen und Standards (Anlage 1 OVP) entsprechen. **Zusätzlich** zur Note für den Unterrichtsbesuch geben die Fachleitungen auch einen Notenbereich zum aktuellen Ausbildungsstand in allen Handlungsfeldern des Kerncurriculums an.

2.8.5.9. Dokumentation der Unterrichtsnachbesprechungen

Die OVP legt in § 12 (4) fest, dass die Inhalte der Unterrichtsnachbesprechung sowie die in gemeinsamer Absprache konkret vereinbarten Entwicklungsziele in einem Ergebnisprotokoll festgelegt werden, das auch Grundlage für die kommenden Beratungen ist.
Das Ergebnisprotokoll ist allen am Unterrichtsbesuch Beteiligten/ der Fachleitung innerhalb der mit der Fachleitung vereinbarten Zeit zugänglich zu machen.

Die ab dem im vierten und fünften Unterrichtsbesuch durch die Fachleitung erteilten Notenbereiche für den Unterricht sind in das Ergebnisprotokoll zu übernehmen. Das Ergebnisprotokoll wird in das Portfolio aufgenommen.

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

Die Noten für den 4. und 5. Unterrichtsbesuch geben den LAA eine Orientierung über ihren Leistungsstand hinsichtlich der Planung und Durchführung von Unterricht.
Die Arbeit von Lehrkräften findet in vielen weiteren Handlungsfeldern statt, sodass die Benotung der Unterrichtsbesuche nur einen Teil der abschließenden Bewertung in Beurteilungsbeiträgen und Langzeitbeurteilungen darstellt.
Die Ausprägung der Kompetenzen in den Handlungsfeldern, die nicht bei Unterrichtsbesuchen zu erkennen sind, zeigen sich in der Arbeit im Fachseminar z.B. durch Gesprächsbeiträge bei Diskussionen, durch differenzierte Reflexion von Praxiserfahrungen, 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 genommen[34].

2.9. Perspektivgespräche I und II nach § 17 OVP

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

Gemäß § 17 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 LAA im Rahmen ei-

[34] Vgl. Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerausbildung (LAQUILA): Hinweise zu den Langzeitbeurteilungen gemäß OVP § 16 vom Februar 2021, in der jeweils gültigen Fassung https://www.laquila.nrw.de/unterlagen-fuer-zfsl, S. 4

nes umfassenden, langfristigen Professionalisierungsprozesses für den Lehrkräfteberuf und fördert die gezielte und systematische Weiterentwicklung selbstbestimmt Lernender.

Die Vertretungen von Seminar und Schule unterstützen auf der Basis ihrer Berufskenntnis und Kompetenzen die Auszubildenden dabei, Wege zum Ausbau der vorhandenen Stärken und zur Unterstützung noch zu erwerbender Fähigkeiten aufzuzeigen und bieten den 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 erwachsenen 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.

2.9.2. 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 wird beim PG I gemäß OVP 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 vorausgegangenen Unterricht genommen haben. Daher wird das PG I mit einer Unterrichtseinsicht durch die Kernseminarleitung verbunden.

Die Unterrichtseinsicht erfolgt unabhängig von den Unterrichtsbesuchen gemäß § 12 der OVP.

Auch am PG II, das im 4. Ausbildungsquartal stattfindet, nimmt neben einer Schulvertretung eine zuvor von Seminarseite festgelegte Seminarausbilderin oder ein Seminarausbilder teil.
Das PG II kann im Anschluss an einen Unterrichtsbesuch im Fach stattfinden. Das PG II selbst ist ein unbenotetes Element der Ausbildung.

2.9.3. 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.

2.9.4. Organisation und Ablauf

Gemäß § 17 OVP findet das PG I **im ersten Quartal** der Ausbildung statt**,** das PG II im vierten Quartal.

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 Perspektivgeprächs I bzw. II“ dokumentiert. Zusätzlich muss eine Bescheinigung über das erfolgte Perspektivgespräch von allen Beteiligten unterschrieben werden und im Sekretariat abgegeben werden.

2.10. Coaching nach § 11 OVP am ZfsL Düsseldorf

2.10.1. Coaching-Anlässe

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

2.10.2. 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. **Mindestens ein weiteres Coaching-Gespräch ist verpflichtend** [35]. Für die Dauer der Gespräche sind erfahrungsgemäß 60 bis 90 Minuten anzusetzen.

[35] Dezernat 46 der Bezirksregierung Düsseldorf: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung, hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben S. 10

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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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 herunterladen hier herunterladen

4.3. Konzept Reflexivität mit Werkzeugkasten hier herunterladen

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.

Im Sinne der Transparenz und konstruktiven gemeinsamen Steuerung der Ausbildung hat es sich als hilfreich erwiesen, dass die LAA regelmäßig über die Kernseminarleitungen die aktuellen Stundenpläne im Seminar abgeben.

Eine klassische Nahtstelle in der gemeinsamen Ausbildungsarbeit 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 allen Beteiligten die auf Basis der Kompetenzen und Standards des Kerncurriculums gründenden Vorstellungen von professionellem Lehrkräftehandeln 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 und regelmäßig evaluiert. 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
- Museen in Düsseldorf
- Das Junge Schauspielhaus Düsseldorf
- Schulbuchverlage
- Sportstätten mit besonderen Angeboten
- Fachspezifische Institutionen
- Religiöse Bildungsträger und Gotteshäuser
- Institutionen zur Demokratieerziehung
- BNE-Netzwerk Düsseldorf

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 Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern. 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.logine-onrw-lms.de/course/view.php?id=341 (→ZfsL allgemein →Formularservice) herunterzuladen ist, **frühzeitig 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 des Seminars HRSGe 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.logineonrw-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.logine-onrw-lms.de/pluginfile.php/24278/mod_folder/content/0/Nebentaetigkeitsantrag_Seminar.pdf) 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 Pro-bleme handeln, so sind in jedem Fall die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder 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 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 § 25 - 33) durch die Seminarleitung oder die Bezirksregierung genehmigt werden. Wenden Sie sich in Einzelfallfragen an das Sekretariat des Seminars oder die Seminarleitung. Über **Regelungen zur Freistellung zwecks Teilnahme an religiösen Veranstaltungen oder Sonderurlaub nach § 26 FrUrlV NRW an religiösen Feiertagen** informiert Beurlaubung zu religiösen Feiertagen | Bildungsportal NRW.

Teilnahme an Klassenfahrten im Rahmen der Ausbildung wird als wichtige Erfahrung ausdrücklich begrüßt, muss aber vorab bei der Seminarleitung mit dem Formular „Antrag zur Teilnahme an einer schulischen Veranstaltung“ (zu finden unter FreistellungSchulveranstaltungAntrag_LAA_2024_03.pdf) 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, Dezernat 46 in Abstimmung mit den ZfsL-Leitungen des Bezirks: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben

Bezirksregierung Düsseldorf Dezernat 46: Rahmenbedingungen für das ausbildungsfachliche Handeln von Kernseminarleitungen vom 10.08.2020

Bezirksregierung Düsseldorf: Rahmung DMP vom 15.12.2024

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

Fauth, Benjamin, Herbein, Evelin & Maier, Julia Larissa: Beobachtungsmanual zum Unterrichtsfeedbackbogen Tiefenstrukturen, Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg 2024 (IBBW_UFB_Manual Unterrichtsfeedbackbogen (barrierefrei) zuletzt abgerufen am 15.09.2026)

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 Juli 2024 (Microsoft Word - a1_hinweise_hinweise_zfsl_05.07.2024 (abgerufen am 21.07.2026)

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. (EOP-Handreichung.pdf) (abgerufen am 21.07.2026)

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. Kerncurriculum_Vorbereitungsdienst.pdf (abgerufen am 21.07.2026)

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 7.1.2026) 28.01.2026 Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung OVP | RECHT.NRW.DE (abgerufen am 21.07.2026)

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen: Vgl. Bezugsdokumente | Lehren und Lernen und Innovative Schul- und Unterrichtsentwicklung - Digital Making Places | Bildungsportal NRW (abgerufen am 08.10.2026)

Mutzeck, Wolfgang: Kooperative Beratung, Weinheim 1997

QUA-LiS NRW: Referenzrahmen Schulqualität Referenzrahmen Schulqualität NRW | Referenzrahmen Schulqualität (abgerufen am 15.09.2026)

ZfsL-Programm in der Beschlussfassung der ZfsL-Konferenz vom November 2025 (https://503010.logineonrw-lms.de/course/view.php?id=341 (abgerufen am 21.07.2026)