ZfsL Düsseldorf

Seminar für das Lehramt HRSGe

Seminarbezogenes Ausbildungsprogramm für den berufsbegleitenden Ausbildungsgang gemäß Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (OBAS) vom 6. Oktober 2009, zuletzt geändert durch Verordnung vom 7. Januar 2026

0.	Vorwort zum seminarbezogenen Ausbildungsprogramm	S. 5
1.	Die berufsbegleitende Ausbildung nach OBAS	S. 6
1.1.	Grundlagen und Ziel der Ausbildung	S. 6
1.2.	Phasen und Organisation der Ausbildung	S. 7
1.3.	Ausbildungsinhalte	S. 10
1.3.2.	Ausbildungsinhalte in der Eingangsphase	S. 10
1.3.2.1.	Inhalte des überfachlichen Seminars und der Fachseminare	S. 10
1.3.2.2.	Inhalte des bildungswissenschaftlichen Kurses	S. 12
1.3.3.	Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsphase	S. 14
2.	Ausbildung in Kern- und Fachseminaren sowie in Professionellen Lerngemeinschaften	S. 14
2.1.	Kernseminare	S. 14

2.1.1.	Kernseminare: Ausbildung und personenorientierte Beratung, Rolle der Kernseminarleitungen	S. 14
2.1.2.	Kompakttage im Kernseminar zu Ausbildungsbeginn	S. 15
2.2.	Fachseminare: Ausbildung und Rolle der Fachleitungen	S. 15
2.2.1.	Kompakttage im Fachseminar zu Ausbildungsbeginn	S. 15
2.2.2.	Co-Planning	S. 15
2.2.3.	Gemeinsame Arbeit in den Fachseminaren	S. 16
2.3.	Arbeit in Professionellen Lerngemeinschaften	S. 16
2.3.1.	Grundlagen	S. 17
2.3.2.	Ziele der Professionellen Lerngemeinschaften	S. 17
2.3.3.	Merkmale der Professionellen Lerngemeinschaften	S. 18
2.3.4.	Leitgedanken der Professionellen Lerngemeinschaften	S. 19
2.3.5.	Verbindliche Vorgaben für die Professionellen Lerngemein-gemeinschaften	S. 20
2.3.6.	Arbeitsbereiche für selbstorganisierte Lerngruppen in den 18 Ausbildungsmonaten	S. 21
2.4.	Digital Making Places (DMP) im ZfsL	S. 23
2.5.	Selbstreflexion mit Hilfe des „Konzeptes Reflexivität“ und der Portfolioarbeit als Schwerpunkt der Lehrkräfteausbildung	S. 24
2.5.1.	Unterstützung der Selbstreflexion in Kern- und Fachseminar	S. 24
2.5.2.	Die Elemente des Portfolios	S. 26
2.6.	Hospitationen	S. 26
2.6.1.	Hospitationen an der Ausbildungsschule	S. 27
2.6.2.	Kollegiale Hospitationen im Sinne des Teamteachings	S. 27

2.6.3. Einsichtnahme in Aufgaben anderer Schulformen oder Schulstufen nach § 14 OVP S. 27

2.7. Ganztägige fächerübergreifende Thementage, besondere Halbtagsveranstaltungen und offene Angebote S. 29

2.7.1. Ganztagsangebote S. 29

2.7.2. Besondere Halbtagsveranstaltungen S. 29

2.7.3. Offene Angebote im Rahmen des Themas Lehrkräftegesundheit S. 29

2.8. Unterrichtsbesuche und Beratungskonzept für die Unterrichtsnachbesprechungen S. 29

2.8.1. Unterrichtsbesuche durch die Fachleitungen S. 29

2.8.2, Kurzgefasste Planung S. 30

2.8.3. Unterrichtsbesuche durch die Kernseminarleitung S. 30

2.8.4. Beteiligung von Schulvertretungen S. 31

2.8.5.1. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Inhaltsebene S. 31

2.8.5.2. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Beziehungsebene S. 39

2.8.5.3. Ziele der Beratung S. 39

2.8.5.4. Grundhaltungen im Beratungsgespräch S. 39

2.8.5.5. Prinzipien des Beratungsgesprächs S. 39

2.8.5.6. Gesprächstechniken im Beratungsgespräch S. 40

2.8.5.7. Ablauf des Beratungsgesprächs S. 40

2.8.5.8. Benotung der Unterrichtsbesuche S. 41

2.8.5.9. Dokumentation der Unterrichtsnachbesprechungen S. 42

2.8.5.10. Benotung der Unterrichtsbesuche und Benotung in den

abschließenden Beurteilungsbeiträgen und Langzeitbeurteilungen S. 42

2.9. Das Ausbildungsbildungsplanungsgespräch nach OBAS § 11(6,8) S. 43

2.9.1. Grundidee und Ziel des Ausbildungsplanungsgesprächs (APG) S. 43

2.9.2. Am Ausbildungsplanungsgespräch (APG) beteiligte Personen S. 44

2.9.3. Vorbereitung auf das Ausbildungsplanungsgespräch (APG) S. 45

2.9.4. Organisation und Ablauf S. 45

2.10. Coaching nach § 11 OVP am ZfsL Düsseldorf S. 46

2.10.1. Coaching-Anlässe S. 46

2.10.2. Vereinbarungen zu Coaching-Terminen S. 46

2.10.3. Allgemeine Rollenklärung S. 46

2.10.4. Die Rolle des Coachs im Coaching S. 46

3. Evaluation S. 47

4. Ausbildungspläne und Konzepte zum Herunterladen S. 48

4.1. Kernseminarpläne S. 48

4.2. Fachcurricula S. 48

4.3. Konzept Reflexivität mit Werkzeugkasten S. 48

5. Kooperation mit Schulen S. 49

6. Zusammenarbeit mit externen Partnern S. 49

7. ABC des Seminarlebens – Was von Ihnen als Lehrkraft in Ausbildung erwartet wird und wo Sie Hilfen finden S. 50

8. Literaturverzeichnis S. 55

0. Vorwort zum seminarbezogenen Ausbildungsprogramm für das berufsbezogene Referendariat

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 18monatig 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 die am 01.11.2026 beginnende Ausbildungsphase vorliegende Programm berücksichtigt daher neben vielen bewährten Ausbildungselementen die jüngst aktualisierten Rechtsgrundlagen für die Ausbildung (Kerncurriculum mit den Bezügen zum Referenzrahmen Schulqualität (RRSQ), Ordnung für den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung (OVP 2026)) sowie innovative Anpassungen an neue Querschnittsthemen in Schule und Unterricht (u.a. Digitalisierung, Demokratieerziehung, 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 Wert auf den weiteren Ausbau von Ausbildungselementen, die die Selbstreflexion angehende Lehrerinnen und Lehrer fördern (vgl. Konzept Reflexivität) und die Zusammenarbeit in Professionellen Lerngemeinschaften (PLG).

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

1. Die berufsbegleitende Ausbildung nach OBAS

1. 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 und Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern auf das Zweite Staatsexamen.

Die Ausbildung im berufsbegleitenden Referendariat erfolgt gemäß **OBAS vom 6. Oktober 2009, zuletzt geändert am 07.01.2026** und **Kerncurriculum für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst 2021** für Lehrämter in den Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (ZfsL) und den Ausbildungsschulen. Die Vorbereitung auf die Staatsprüfung erfolgt gemäß den Vorgaben der **OVP vom 10. April 2011, zuletzt geändert durch Verordnung vom 07.01.2026.**

Während ihrer **ca. 24-monatigen Ausbildungszeit** sind die Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger als angestellte Lehrkräfte im Schuldienst beschäftigt.

Ziel der Ausbildung ist es, die Lehrkräfte in Ausbildung (LiA) 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 **LiA als eigenständige, eigenverantwortliche und aktiv Lernende im Rahmen der Ausbildung tätig werden,** denn nur so können sie sich adäquat auf die pädagogische Führungsrolle vorbereiten, die sie als Lehrerin oder Lehrer im System Schule übernehmen werden.

Dabei wird in der Ausbildung der besonderen Situation der LiA Rechnung getragen, die mit einem hohen Stundenanteil an eigenverantwortlichem Unterricht und der berufsbegleitenden Ausbildung am Seminar besonderen Belastungen ausgesetzt sind.
In eigenen überfachlichen Gruppen und im Coaching wird Raum zur Thematisierung der beruflichen Besonderheiten geboten.

Das **Konzept des eigenverantwortlichen Lernens** 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 LiA 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 LiA 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.

1.2. Phasen und Organisation der Ausbildung

Die Ausbildung im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst gliedert sich in zwei Phasen:
Auf eine sechsmonatige **Einführungsphase** folgt die eigentliche achtzehnmonatige **Ausbildungsphase** gemeinsam mit den grundständig ausgebildeten Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern.

Die **Ausbildung im Seminar** HRSGe Düsseldorf erfolgt mittwochs.
Die **Einführungsphase** umfasst das dreistündige überfachliche Seminar sowie den 40-stündigen **Zusatzkurs in Bildungswissenschaften**, der mit einer 60-minütigen Prüfung abschließt, die erfolgreich bestanden werden muss, um die Ausbildung fortsetzen zu können. Die erste **fachliche Unterstützung** findet über verschiedene Beratungen statt, die individuelle Bedarfe der Auszubildenden aufgreifen und in schulischen und außerschulischen Kontexten erfolgen können. Es folgen zwei ausgewählte Fachseminarsitzungen oder Praxisveranstaltungen.

Weitere Einzelheiten können der folgenden Tabelle entnommen werden:

	Fachseminar 1 (studiertes Fach)	Fachseminar 2 (teilstudiertes Fach)	ÜFS
Eingangsphase (bewertungsfrei)	1 Beratung im Zusammenhang mit einer Unterrichtseinsicht[2]*	1 Beratung im Zusammenhang mit einer Unterrichtsein-sicht*	1 Beratung im Zusammenhang mit einer Unterrichtsein-sicht* (in Kombination mit einem Fachseminar möglich)
	APG I (innerhalb der ersten sechs Wochen; im Anschluss an die obengenannte Unterrichtseinsicht durch die Fachleitung, die das teilstudierte Fach vertritt)		
		1 Beratung im Zusammenhang mit einer Unterrichtseinsicht*	
	2 Beratungen* zu individuellen, schulischen oder außerunterrichtlichen Fragestellungen mit Bezug zu den Bildungswissenschaften	2 Beratungen* zu individuellen, schulischen oder außerunterrichtlichen Fragestellungen mit Bezug zu den Bildungswissenschaften	Einstieg in die Beratung/personenorientierte Beratung mit Coaching-Elementen*
	Fachspezifische Ausbildungsangebote (2 x zweistündig oder 1 x vierstündig)	Fachspezifische Ausbildungsangebote (2 x zweistündig oder 1 x vierstündig)	

[2] *§11 (2) OBAS: „Die Lehrkräfte in Ausbildung haben im Ausbildungszeitraum einen Anspruch auf mindestens 20 Beratungen in schulischen Handlungsfeldern durch die Ausbilderinnen und Ausbilder des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung…“
§11 (11) OBAS: „Ausbildungsberatung erfolgt insbesondere im Zusammenhang mit Unterrichtsbesuchen, sie umfasst auch in der überfachlichen Ausbildung wiederholte, an Ausbildungsstandards orientierte Information über den erreichten Ausbildungsstand.“

In der **Ausbildungsphase** findet eine regelmäßige Betreuung in Kern- und Fachseminaren statt. Regelmäßig werden die LiA von ihren Seminarausbilderinnen und Seminarausbildern im Rahmen vorher vereinbarter **Unterrichtsbesuche** (UB) 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 Beratungsbedarfe der LiA (**Personenorientierung**). Ziel aller Beratungen und Seminare ist es, den LiA zu **Handlungskompetenz** zu verhelfen.

<table>
<tr><td></td><td>Fachseminar 1
(studiertes Fach)</td><td>Fachseminar 2
(teilstudiertes Fach)</td><td>ÜFS/KS</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Ausbildung
(mit Bewertung in den Fächern)</td><td rowspan="2">5 UB*</td><td rowspan="2">5 UB*</td><td>Beratung/Personenorientierte Beratung mit Coaching-Elementen</td></tr>
<tr><td>2 UB* (In Kombination
mit dem Fachseminar möglich)</td></tr>
<tr><td colspan="3">APG II
(am Ende des ersten Ausbildungsjahres, Kernseminarleitung, eventuell in Kombination mit einem Unterrichtsbesuch)
APG III
(Mitte des dritten Ausbildungshalbjahres, eine Fachleitung in Kombination mit einem Unterrichtsbesuch)</td></tr>
</table>

Gemäß OBAS erhält eine Lehrkraft in Ausbildung über die gesamte Ausbildungszeit hinweg mindestens 20 Beratungen und Coachings. Darüber hinaus organisiert sie ihre Ausbildung selbständig und eigenverantwortlich. Die Dokumentation und kontinuierliche Reflexion der Ausbildung erfolgen mit Hilfe eines Portfolios.[3]

[3] Vgl. dazu Ausbildungsprogramm http://www.zfsl-duesseldorf.nrw.de/Seminar_HRSGe/Ausbildung/index.html

1.3. Ausbildungsinhalte

1.3.1. Ausbildungsinhalte in der Eingangsphase

1.3.1.1. Inhalte des Überfachlichen Seminars und der Fachseminare

In der Eingangsphase soll das eigene professionelle Rollenverständnis der LiA im Zusammenspiel von überfachlicher, fachlicher und bildungswissenschaftlicher Ausbildung zu Grunde gelegt werden. In der folgenden Tabelle werden die Verzahnung von Inhalten des überfachlichen Seminars mit dem Kurs Bildungswissenschaften angebunden an die Standards und das Fachkonzept der Eingangsphase dargestellt. Die fachdidaktischen Beratungen in den Fächern orientieren sich an diesen Inhalten und stellen so die geforderten Verknüpfungen zu den Bildungswissenschaften her. Dabei sollen auch die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem Zugang zum studierten und teilstudierten Fach regelmäßig reflektiert werden.

Standards der Eingangsphase[4] *	**Fachliche und überfachliche Ausbildung entsprechend des Fachkonzepts der Eingangsphase***	**Inhalte der überfachlichen Ausbildung**	**Inhaltliche Bezüge zum Kurs Bildungswissenschaften**
Standard 1 Grundlegende Elemente schulischen Lehrens und Lernens planen, durchführen und reflektieren	- Unterricht als Lernprozess verstehen - Unterricht begründet planen, durchführen und reflektieren - Ein elementares Methodenrepertoire aneignen und funktional verwenden	-kriteriengeleitete Unterrichtsbeobachtung - Unterricht bzw. Phasen von Unterricht gemeinsam planen - Phasierung von Unterricht - Unterricht ziel- und kompetenzorientiert planen -Planungen didaktisch begründen - Methoden kennen lernen, reflektieren und im eigenen Unterricht erproben	- Lernen und Lerntheorien - Didaktik und Didaktische Modelle - Neurobiologische Grundlagen des Lernens - Lernmotivation

[4] * Vgl.: Berufsbegleitender Vorbereitungsdienst (OBAS): Fachkonzept für die Eingangsphase. Ppt des MSW aus dem Mai 2011. Die Standards orientieren sich an den Standards des Praxissemesters.

Standard 2 Konzepte und Verfahren von Leistungsbeurteilung, pädagogischer Diagnostik und individueller Förderung anwenden und reflektieren	-Leistungen von Schülerinnen und Schülern erkennen, einfordern und bewerten	- normative Grundlagen kennenlernen - Fallbeispiele analysieren, Bewertungen formulieren und reflektieren - Beobachtungsbögen unterrichtsbezogen erstellen und nutzen - Dokumentation von Leistungen	- Die Rolle der Lehrkraft reflektieren: Leistung wahrnehmen, würdigen und fördern - Probleme der Leistungsbewertung - Begabungen und Intelligenz: Lernhemmungen/Hochbegabung
Standard 3 Den Erziehungsauftrag in Schule und Unterricht wahrnehmen und annehmen	- Schülerinnen und Schüler in ihrer Entwicklung und Individualität wahrnehmen und gewonnene Erkenntnisse für das eigene Handeln auswerten und berücksichtigen - Unterrichtsstörungen analysieren und Präventionen und Interventionen kennen lernen und auswerten	- Lerngruppen analysieren: Lehr- und Lernausgangslage - Ursachen von Unterrichtsstörungen erkennen (Fallbeispiele) - Präventive, proaktive und intervenierende Maßnahmen kennen lernen und im eigenen Unterricht erproben - Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen	- Geschichte der Pädagogik - Erziehung und Bildung - Bildungs- und Erziehungsziele – Abgleich: Schulgesetz, Kernlehrpläne - Erziehung zur Demokratie - Entwicklungspsychologische Modelle - Gender/Koedukation - Jugendstudien
Standard 4 Theoriegeleitete Erkundungen im Handlungsfeld Schule durchführen und auswerten	- Erkundungen in den schulischen Handlungsfeldern gestalten und deren Auswertung anleiten	- Standortanalyse der eigenen Schule erstellen und bezogen auf den eigenen Unterricht reflektieren	- Schule in der Gesellschaft - Sozialisation - Lehrerrolle im System Schule - Die Schulklasse als Gruppe - Interaktionsprozesse im Unterricht - Schulische Konflikte
Standard 5 Ein eigenes professionelles Selbstkonzept entwickeln	- Die eigene Rolle als Lehrkraft reflektieren und gestalten - Eigene subjektive Theorien über Schule und Unterricht überprüfen - Die eigene Schul- und Berufsbiografie	- Das eigene Rollenverständnis entwickeln und reflektieren (Kommunikations- und Führungsstile) - Ein eigenes pädagogisches Selbstkonzept entwickeln	- Bildungsbegriff und Bildungstheorien - Bildung und Erziehung als Aufgabe der Schule - Erziehungsstile - Subjektive Theorien über Schule und Unterricht ermitteln und reflektieren

	mit Blick auf den Lehrerberuf bewusst machen und reflektieren		

1.3.2.2. Inhalte des bildungswissenschaftlichen Kurses[5]

Erziehung und Bildung

- Anthropologische Grundlagen der Erziehung
- Die Entwicklung des Erziehungs- und des Bildungsbegriffs
- Bildungsziele und Erziehungsstile
- Werteerziehung
- Bildungsziele aus unterschiedlichen Perspektiven

Schule heute – Schulentwicklung

- Erziehung und Bildung als Aufgabe der Schule
- Aufgaben und Ziele von Schule – die unterschiedlichen Schulformen im Vergleich
- Bildungs- und Erziehungsziele in den Bildungsstandards/Kernlehrplänen/Schulprogrammen auffinden und in Bezug zu den eigenen Zielen setzen

Lernen und Lerntheorien

- Was heißt lernen?
- Lerntheorien und ihre Anwendbarkeit in der Schulpraxis
- Klassisches Konditionieren
- Operantes Konditionieren
- Lernen am Modell
- Lernen als Informationsverarbeitung: Bruner, Piaget
- Selbstständiges Lernen / offener Unterricht

Lernen und Lerntypen

- Wie arbeitet unser Gedächtnis?
- Wie arbeitet unser Gehirn?
- Neurobiologische Grundlagen des Lernens kennen und für schulische Prozesse nutzen
- Regeln der Lernbiologie: Vester
- Lerntypen und Lerntypentest: Klippert
- Lernstrategien und Arbeitstechniken

[5] §13 Abs. 1 OBAS: Die Inhalte der Prüfung ergeben sich aus den Vereinbarungen der Kultusministerkonferenz zu den Standards für die Lehrerbildung unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes. (s. dazu: Kultusministerkonferenz: Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften, (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 07.10.2022)

Entwicklungspsychologie & Sozialisationstheorien

- Das Kindes- und Jugendalter
- Pubertät und Jugend: Erkenntnisse aus der Gehirnforschung

Entwicklungspsychologische Modelle

- Erikson: Entwicklung als Weg zur Identität
- Piaget: Kognitive Entwicklung des Kindes
- Kohlberg: Stufen der Moralentwicklung
- Konsequenzen für Erziehung und Lernbegleitung in der Schule: Demokratische Strukturen in Schule und Unterricht fördern

Sozialisationstheorien

- Zentrale Begriffe
- Parson: Struktur-Funktionalistische Theorie
- Mead: Symbolischer Interaktionismus
- Habermas: gesellschaftstheoretische Ansätze
- Sozialisation in Peergruppen
- Schulische Sozialisation
- Koedukation: Sozialisation als Mädchen/Junge

Begabung und Intelligenz

- Begriffsdefinitionen: Begabung und Intelligenz
- Messung der Intelligenz – Intelligenzquotienten, Intelligenztests;
- Verschiedene Formen der Intelligenz nach Gardner
- Begabung, Anlage und Umwelt – Hochbegabungen
- Möglichkeiten des fördernden Umgangs mit verschiedenen Begabungen
- Lernen mit neuer Fehlerkultur

Aufbau von Lern- und Leistungsmotivation

- Formen extrinsischer/ intrinsischer Motivation unterscheiden
- Selbstgesteuertes Lernen initiieren, die Rolle der Lehrkraft reflektieren
- Leistung wahrnehmen, würdigen und fördern

Diversität am Beispiel von …

- AD(H)S
- Hochbegabung

Kommunikationstheorien & Medienbildung, Kommunikationstheorien

- Watzlawick: Die fünf Axiome
- Schulz von Thun: Das Vier-Ohren-Modell

Medienbildung

- Medienkonsum heute: Jim & Kim Studie
- Baake: Medienkompetenz
- Medien im eigenen Unterricht gewinnbringend einsetzen
- Cyberbullying – Gefahren der neuen Medienwelt

Didaktik – Didaktische Modelle

- Was ist Didaktik? – Didaktische Prinzipien und didaktische Reduktion, Struktur von Unterricht
- Didaktische Modelle kennen und erste Konsequenzen für die Entwicklung eines eigenen Unterrichtskonzeptes ziehen
- Bildungstheoretische Didaktik: Klafki
- Kritisch-konstruktive Didaktik: Klafki
- Lerntheoretische Didaktik: Schulz
- Lernzielorientierte Didaktik: Möller
- Konstruktivistische Didaktik: Reich
- Handlungsorientierung: Meyer

1.3.3. Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsphase

Die Ausbildung der LiA findet in den letzten 18 Monaten gemeinsam mit den grundständigen Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern (LAA) statt. Die Inhalte und Planung entsprechen daher weitgehend dem Ausbildungsprogramm der LAA und werden im Folgenden mit den notwendigen Anpassungen ausgeführt. Details finden sich den Kernseminar- und Fachseminarplänen.

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 LiA und LAA. Zudem erhalten die Auszubildenden eine **personenorientierte Beratung**, die insbesondere der Unterstützung bei der Entwicklung der individuellen Lehrerinnen- und Lehrerpersönlichkeit dienen soll. Dazu bieten die Kernseminarleitungen durch Unterrichtsbesuche oder Unterrichtsmitschau sowie durch Coaching-Gespräche weitere Unterstützung an. Die Kernseminarleitungen bahnen die Arbeit der Professionelle 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 LiA und LAA. 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 gemeinsame Seminararbeit und die Arbeit in der Schule wird zu Beginn der Ausbildungsphase ein ganztägiger Tag im Kernseminar 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.[6]
Die Fachleiterinnen und Fachleiter sind einerseits Seminarausbilder, andererseits arbeiten sie als Lehrerinnen und Lehrer an ihren Schulen und öffnen den Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern, wo möglich, ihren Unterricht 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 Beginn der Ausbildungsphase 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 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 LiA unterstützen und weiterentwickeln. Hierbei geht es

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

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 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 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 LiA und LAA hin zu einer selbstlernenden und die eigene Entwicklung aktiv steuernden Persönlichkeit unterstützt werden und gleichzeitig soll dadurch die für den „Kooperationsberuf“[7] notwendige Fähigkeit, „mit anderen entwicklungsorientiert zusammenzuarbeiten“ (Kerncurriculum, Handlungsfeld 6) gefördert werden.

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

In der Schulentwicklungsforschung konnte nachgewiesen werden, dass Professionelle Lerngemeinschaften ein besonders wirkungsvolles Instrument zur Unterrichtsentwicklung darstellen und für die Professionalisierung von Lehrpersonen als hoch bedeutsam anzusehen sind.[8]

Die Arbeit in den Professionellen Lerngemeinschaften (PLG) basiert auf folgenden Grundsätzen:

2.3.1. Grundlagen

- Kerncurriculum
- OVP
- Ausbildungsfachliche Vorgaben: Bezirksregierung Düsseldorf, Dezernat 46 in Abstimmung mit den ZfsL-Leitungen des Bezirks: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung
- 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.“[9]
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[10]

[8] Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innenausbildung, Berlin: 2022, S. 126ff.
[9] Bezirksregierung Düsseldorf, Dezernat 46 in Abstimmung mit den ZfsL-Leitungen des Bezirks: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben
[10] Ebenda S. 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 LiA selbst und auch als Modell für offene Unterrichtsformen **(Selbststeuerungskompetenz)**

2.3.3. Merkmale der Professionellen Lerngemeinschaften

Nach Junghans[11] 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[12]. 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"[13]. 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."[14]

---

[11] 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.

[12] Junghans, Carola: Seminardidaktik. Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer*innenausbildung, Berlin: 2022 S. 121

[13] 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

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

- **Gemeinsames Lernen und Anwenden des Gelernten**
  Problemfelder und individuelle Erfahrungskrisen werden im Sinne der Ko-Konstruktion gemeinsam bearbeitet und die Ergebnisse fließen in die konkrete Praxis zurück. Die Arbeitsform der Ko-Konstruktion geht deutlich über einen bloßen Austausch hinaus. Während ein Austausch zwar der gegenseitigen Entlastung und sozialen Unterstützung dienen kann, werden bei einer Ko-Konstruktion gemeinsam aktiv und unter Einbezug von Expertenwissen Handlungsoptionen für schulische Entwicklungsaufgaben entwickelt.

- **Gemeinsam geteilte Normen und Werte**
  Die gemeinsame Arbeit sollte auf einem gemeinsamen Kontrakt hinsichtlich der Vertraulichkeit, der Bewertung von Fehlern und Krisen als Chance zum Lernen, der Orientierung am Teamgedanken und an Fairness beruhen.

- **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**[15] 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

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

durchdenken und damit erneut vom Standpunkt der reflektierten Praktikerin und des reflektierten Praktikers aus in die Praxis zu gehen und neue Handlungsstrategien zu erproben und deren Wirkung zu evaluieren. Dabei kann in allen Arbeitsphasen auf gemeinsame Ressourcen zurückgegriffen werden und die Annäherung an die Ausbildungsstandards angebahnt werden.

- **Bereitstellung von Zeitfenstern für die Arbeit**
  Der kollegiale Austausch über Lernaufgaben und individuelle Entwicklungsaufgabe benötigt Zeit. Daher werden feste Zeitfenster in der Seminarplanung bereitgestellt (s.u.). Darüber hinaus können die Seminarausbilderinnen und -ausbilder, die die zu erreichenden Ausbildungsstandards im Blick haben, nach Absprache in aktuellen Runden einer sich 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**
  Insbesondere 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.
- **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**[16].
- 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.

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

- 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 und dritten APG sein.

2.3.6. Arbeitsbereiche für Professionelle Lerngruppen 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 • 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.)[17]	• eine Kernseminarsitzung • 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	• zwei Fachseminarsitzungen

[17] Rahmung der Bezirksregierung Düsseldorf vom 15.12.2024

		• 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.)[18]	• Weitere zeitliche und inhaltliche Absprachen sind mit dem Gruppenmit-gliedern und der betreuenden Fachleitung zu treffen.
5. und 6. Quartal	Kernseminar	• Gegenseitige Unterstützung bei der Portfolioarbeit an den Handlungsfeldern und damit einhergehend: Gegenseitige Unterstützung bei der Vorbereitung auf das Kolloquium • Examensvorbereitung durch Aufbereitung der für das Kolloquium relevanten Inhalte in den einzelnen Handlungsfeldern	• eine Kernseminarsitzung • 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.[19]
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

[18] Rahmung der Bezirksregierung Düsseldorf vom 15.12.2024
[19] Vgl. Bezugsdokumente | Lehren und Lernen und Innovative Schul- und Unterrichtsentwicklung - Digital Making Places | Bildungsportal NRW

(DMP)[20]. 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"[21] 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"[22] 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 bei den Lehrkräften in Ausbildung daher während des Vorbereitungsdienstes eine Reflexionskompetenz angebahnt und ausgebaut werden.[23] 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[24] im Rahmen der Unterrichtsbesuche in den beiden Fächern. Hinzukommen als weitere Anlässe der Reflexion unter anderem das Ausbildungsplanungsgespräch (APG I) zu Beginn der Ausbildung, Auswertungsgespräche unterschiedlicher Hospitationen sowie die personenorientierte Beratung (Coaching-Gespräche) in den Kernseminaren, eine Halbzeitreflexion im Kernseminar und die Ausbildungsplanungsgespräche in der Mitte (APG II) und am Ausbildungsende (APG III) 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 auftau-

[20] Bezirksregierung Düsseldorf: Rahmung DMP vom 15.12.2024
[21] Vgl. Basispapier zum Konzept Reflexivität s.u.
[22] Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation
[23] Nach Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation
[24] Nach Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation

chende 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. 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 Ausbildungsplanungsgespräche (APG I – APG III)**, 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 LiA daher aus einem größeren Werkzeugkasten[25] weitere analoge und digitale, individuelle und kooperative Instrumente zur Selbstreflexion an.

Diese werden im Laufe der Ausbildung in den Seminaren vorgestellt und erprobt. Ziel ist es, den LiA 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“[26].
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

[25] Vgl. unten Werkzeugkasten in Verbindung mit dem Konzept Reflexivität
[26] Kerncurriculum 2021 Konkretion Handlungsfeld S

– 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 Ausbildungsplanungsgespräche (APG I, II und III)
- Ergebnisprotokoll der Unterrichtsnachbesprechungen nach OVP § 12 (4)
- Nachweis der Hospitationen nach § 14 OVP
- Gemeinsames Ausbildungsprogramm der Schulen mit dem Nachweis der Schultätigkeiten
- Eventuell Dokumentationen zu außerhalb der Ausbildung erworbenen Kompetenzen (z.B. Sprachzertifikate, IT-Bescheinigungen, andere Fortbildungsveranstaltungen)

Reflexionsteil (nicht-öffentlich)

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

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/LiA 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 frühzeitig 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 LiA 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.

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 LiA und 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 Halbtagsangebote und offene Angebote

2.7.1. Ganztagsangebote

Folgende ganztägige Angebote können im Rahmen der Ausbildungsphase 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 Lehrkräftgesundheit 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, Fachleitungen angeboten werden.

2.8. Unterrichtsbesuche und Beratungskonzept für die Unterrichtsnachbesprechungen

2.8.1 Unterrichtsbesuche durch die Fachleitungen

In der Einführungsphase führen die Fachleitungen benotungsfreie Unterrichtseinsichten (UE) durch. Eine Unterrichtseinsicht findet durch die Fachleitung des Faches statt, das von den LiA umfänglicher studiert wurde,

während die Fachleitung des teilstudierten Faches zwei Unterrichtseinsichten in der Einführungsphase vornimmt. Zusätzlich ist die Fachleitung des teilstudierten Faches an dem in den ersten sechs Wochen zu absolvierenden, **bewertungsfreien APG** gemäß § 11 (6) der OBAS beteiligt, an dem auch die Ausbildungslehrerinnen und -lehrer der Schule teilnehmen. Im Laufe ihrer Ausbildungsphase werden die LiA in ihrem Unterricht von jeder **Fachleitung in der Regel fünf Mal** besucht.
Die Besuche sind aus organisatorischen Gründen von den LiA frühzeitig im Benehmen mit den Fachleitungen abzusprechen.
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 LiA in den ersten Ausbildungswochen der Ausbildungsphase 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[27], 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 besucht die Auszubildenden im Laufe der Ausbildungsphase zwei Mal[28] entweder zusammen mit einer der Fachleitungen in einem Fach der Wahl oder auf Wunsch der LiA auch separat. Bei gemeinsamen Besuchen kann auf Wunsch der oder des LiA anschließend eine gemeinsame

[27] Bezirksregierung Düsseldorf, Dezernat, Dezernat 46 in Abstimmung mit den ZfsL-Leitungen des Bezirks: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben S. 6
[28] Bezirksregierung Düsseldorf Dezernat 46: Rahmenbedingungen für das ausbildungsfachliche Handeln von Kernseminarleitungen vom 10.08.20

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 LiA seit dem letzten APG
- Perspektiven für die Weiterentwicklung im überfachlichen Bereich
- Fokussieren auf besondere, von der/dem LiA 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, Mentorinnen und Mentoren) an den Besuchen und den anschließenden Nachbesprechungen teil.

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[29] und den dazu gehörenden, in der OVP Anlage 1 festgeschriebenen Kompetenzen[30]:

[29] 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.

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

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.

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)[31] 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[32].

Konkretisierungen wesentlicher Aspekte der Tiefenstruktur finden sich in der folgenden Übersicht[33]:

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[34] am Ende einer Einheit können, verstanden oder kritisch reflektiert haben sollen.	• Es gibt lange Unterrichtsphasen, die nicht auf das jeweilige Lernziel ausgerichtet sind. • Es bleibt unklar, was das Ziel der eingesetzten Aufgaben ist.

[31] QUA-LiS NRW: Referenzrahmen Schulqualität NRW | Referenzrahmen Schulqualität (abgerufen am 15.09.2026)
[32] Dezernat 46 der Bezirksregierung Düsseldorf: Ausbildungsrahmen der Lehrkräfteausbildung, hier: Ausbildungsfachliche Vorgaben S. 8
[33] 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)
[34] Schülerinnen und Schüler

• Die LK[35] 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 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: • 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.	**Negativ-Indikatoren:** • 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: • 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).	**Negativ-Indikatoren:** • 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).

[35] Lehrkraft

1.4 Engagement der SuS

"Die Schülerinnen und Schüler sind engagiert am Unterrichtsgeschehen beteiligt."

Positiv-Indikatoren:	Negativ-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.	• 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:	Negativ-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. • 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.	• 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.

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.	• 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.

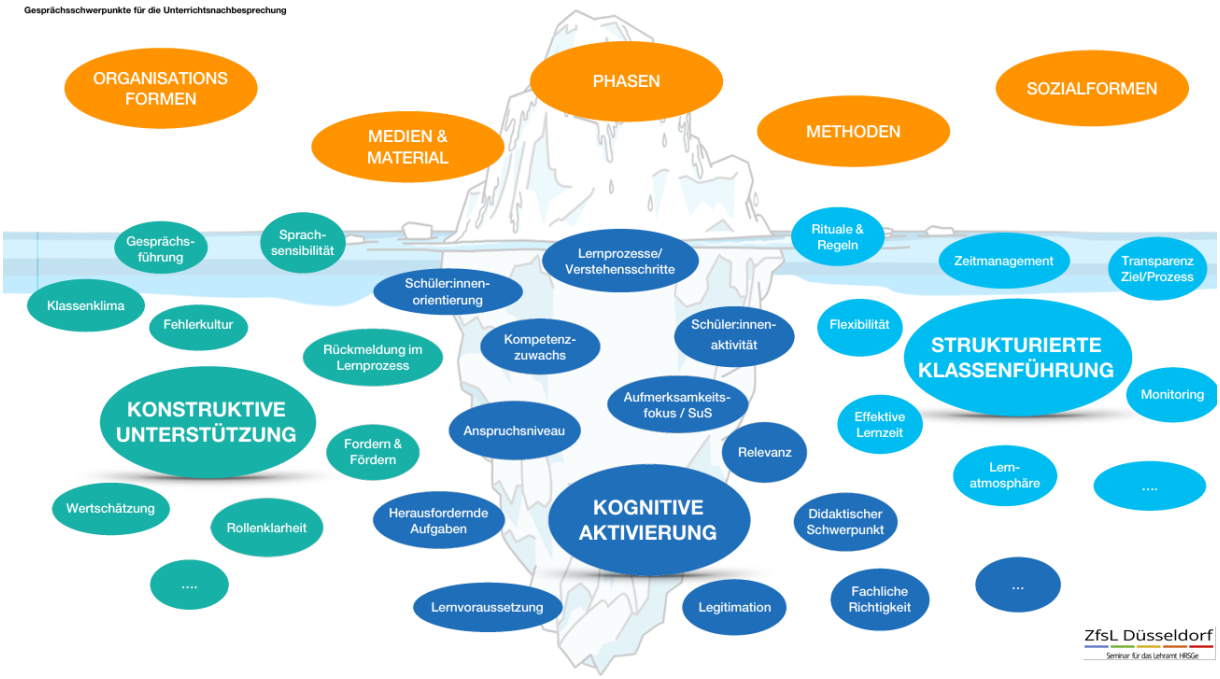
• Die LK ermöglicht, z. B. durch individualisierte Arbeitsphasen, eine Differenzierung des Anspruchsniveaus, des Lerntempos und/oder der Inhalte. • Die LK gibt den SuS genug Zeit, um überlegt auf Fragen antworten zu können. • Die LK bietet Hilfen bei sprachlichen Barrieren an.	• Die geforderten Aufgaben 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 § 12 (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 LiA 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.

Vorhandenen 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 LiA 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 LiA 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 LiA 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 LiA 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 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 LiA verknüpft.

2.8.5.6. Gesprächstechniken im Beratungsgespräch

Gesprächstechniken[36] im Beratungsgespräch sind:

- Lenken
- Feedback geben
- Informieren
- Konfrontieren
- Spiegeln

2.8.5.7. Ablauf des Beratungsgesprächs

Die Fachleitungen haben sich grundsätzlich auf die im Folgenden dargestellte Gesprächsstruktur [37] geeinigt:

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

[37] in Anlehnung an Wolfgang Mutzeck: Kooperative Beratung. Weinheim 1997

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 Un-terrichtsstunde erfolgen, ggf. mit Ent-wicklung von Alternativen.
3. Austausch der Wahrnehmungen aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer (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 Lehrkraft in Ausbildung begründet von dem Ablaufschema abweichen, situationsangemessen auf weitere Visualisierungen zurückgreifen und auf andere, förderlicher erscheinende Beratungssettings, wie zum Beispiel das „Bewertungsgespräch hinter der Glasscheibe", zurückgreifen.

2.8.5.8. 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 angeben, 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 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 LiA eine Orientierung über ihren Leistungsstand hinsichtlich der 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[38].

2.9. Das Ausbildungsplanungsgespräch (APG I, II und III) nach OBAS § 11(6,8)

2.9.1. Grundidee und Ziel des Ausbildungsplanungsgesprächs (APG)

Gemäß § 11 (6) der OBAS ist das **Ausbildungsplanungsgespräch I (APG I) ein** Gespräch, das „der Bestandsaufnahme vorhandener schulpraktischer und fachbezogener Kompetenzen sowie der Vereinbarung eines individuellen Ausbildungsplans“[39] dient.
Der oder die Auszubildende erhält Gelegenheit, 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 dieses ressourcenorientierten Gesprächs.**

Das APG I ist ein **benotungsfreies und partnerschaftliches Gespräch** zwischen Fachleuten mit unterschiedlichem Professionalisierungsgrad. Es dient der Bestimmung des derzeitigen Standorts der LiA im Rahmen eines 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 Fähigkei-

[38] 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
[39] § 11(6) OBAS 2026

ten aufzuzeigen und bieten den LiA im Rahmen der vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten an Schule und Seminar hilfreiche Angebote an. Es liegt in der Selbstverantwortung der Lehrkraft in Ausbildung, für sich hilfreich erscheinende Angebote wahrzunehmen.

Im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung des APG I findet eine Auseinandersetzung mit den bereits erworbenen und noch zu erwerbenden berufsbezogenen Kompetenzen statt. Dazu können die LAA biografische Aspekte und ihre Praxiserfahrungen zu dem jeweils aktuellen Zeitpunkt heranziehen.

Die Gesprächsergebnisse und die perspektivischen Planungen und Ziele des APG I werden auf einem die Selbstreflexion fördernden **Formblatt** dokumentiert. Die daraus erwachsenen Ziele werden im Verlaufe der Ausbildung im Portfolio der oder des LiA fortgeschrieben. Mit dem APG I beschreiten die LiA 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).
Verpflichtend wird ein Rückblick in Form des institutionalisierten Ausbildungsplanungsgesprächs (APG II) gemäß § 11(8) vor Ende des ersten Ausbildungsjahrs erneut gemeinsam mit Vertretungen der Schule und des Seminars vorgenommen. Es dient „der Feststellung des Ausbildungsstandes in den Fächern der Ausbildung“[40]. Ein weiteres APG III zur Mitte des dritten Ausbildungshalbjahres ergänzt die Gespräche.
Es liegt dabei in der Selbstverantwortung der LiA, die Dokumentationen zu verschiedenen Ausbildungsanlässen (APG I, Coaching, Unterrichtsnachbesprechungen, Portfoliogespräche, selbst gewählte Bilanzierungsberatungen, Halbzeitreflexion, APG II bis III usw.) als Reflexionsgrundlage zur Hand zu nehmen und kontinuierlich erreichte Ziele durch neue Arbeitsziele zu ersetzen.
Auf diese Weise gestalten die LiA als reflektierende Praktikerinnen und Praktiker auch durch die drei APG den eigenen Ausbildungsprozess aktiv mit und werden dabei von den Ausbilderinnen und Ausbildern unterstützt.

2.9.2. An den Ausbildungsplanungsgesprächen beteiligte Personen

An den APG nehmen neben der Vertreterin oder dem Vertreter des Seminars auch Vertretungen der Schule teil. Um insbesondere hinsichtlich der Schwierigkeiten im teilstudierten Fach beraten zu können, nimmt am APG I die Fachleitung des entsprechenden Faches teil. Im Sinne einer abgerundeten Beratung ist die

[40] OBAS zuletzt geändert 8. Mai 2021

Teilnahme beider Mentorinnen oder Mentoren der LiA am APG I und II wünschenswert. Das APG II wird von der Kernseminarleitung eventuell in Kombination mit einem Unterrichtsbesuch übernommen, am APG III nimmt eine der beiden vom Seminar bestimmte Fachleitung teil.

2.9.3. Vorbereitung auf die Ausbildungsplanungsgespräche

Das APG wird im Kernseminar vorbereitet, indem die oben beschriebene Grundidee der Ausbildungsplanungsgespräche und des gesamten „Konzeptes Reflexivität“ sowie die den Gesprächen zu Grunde liegenden und diese dokumentierenden Formblätter, insbesondere aber 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 Lehrkraft in Ausbildung bereitet sich individuell anhand der Hilfsfragen für die Selbstreflexion auf eine eigenständige Darstellung des persönlichen Ausbildungsstandes vor.

Die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder sind die **Prozessverantwortlichen** für die Ausbildungsplanungsgespräche. 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 § 11 (6) OBAS findet das APG **in den ersten sechs Wochen** der Einführungsphase statt.

Für die terminliche Organisation mit den Beteiligten sind die LiA zuständig.

Das Gespräch sollte die LiA anhand der vorbereiteten Selbstreflexion einleiten. Die jeweiligen Sichtweisen werden von den Ausbilderinnen und Ausbildern aus Schule und Seminar ergänzt. Die Ergebnisse der verschiedenen APG werden von der LiA schriftlich mit Hilfe des jeweiligen Formblattes dokumentiert. Zusätzlich muss eine Bescheinigung über das erfolgte APG 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 LiA, 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** [41]. Für die Dauer der Gespräche sind erfahrungsgemäß 60 bis 90 Minuten anzusetzen.

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

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

2.10.3. Allgemeine Rollenklärung

Nachdem die Kernseminarleitung den Starttermin initiiert hat, wird die LiA 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 LiA hingewiesen wurde und daraufhin der LiA 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.

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

Coaching ist ein Angebot, das helfen soll, individuelle Lösungen für schwierige Situationen zu entwickeln oder in gewünschten Bereichen Handlungsfähigkeiten weiter zu optimieren. Die LiA 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 LiA 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 LiA 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 und Konzepte zum Herunterladen

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 das 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

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 und darüber hinaus mit allen Schulen der Lehrkräfte in Ausbildung, die am Seminar ausgebildet werden.

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 Seminarabgeben.

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 LiA sollen allen Beteiligten die auf Basis der Kompetenzen und Standards des Kerncurriculums gründenden Vorstellungen von professionellem Lehrerhandeln und die Beurteilungen transparent werden.

Daneben erfolgt eine Kooperation zwischen Schulen und Seminar durch regelmäßige Arbeitstreffen mit Seminarleitung einerseits und den Ausbildungsbeauftragten der Schulen andererseits.

Auf der Basis dieser regelmäßigen gemeinsamen Arbeit zwischen den Schulen des Ausbildungsbezirks und dem Seminar wurde ein **gemeinsames Ausbildungsprogramm der Schulen des Seminars HRSGe** Düsseldorf erstellt, das auch als Ausbildungsgrundlage für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger außerhalb des Seminarbezirks Geltung hat. 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:

- Verschiedene Ausbildungsbetriebe zu Fragen der Berufsvorbereitung in den Schulen
- 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 LiA 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 Lehrkräfte in Ausbildung erwartet wird und wo Sie Hilfen finden.

Allgemeines dienstliches Verhalten für Sie als LiA an Schule und Seminar:

Mit der Übernahme einer Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer sind bestimmte Erwartungen verknüpft. Sie sind der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes sowie sämtlicher dazugehörigen Gesetze des Bundes und des Landes einschließlich des Beamtenrechts verpflichtet.

Als Lehrerinnen und Lehrer 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 Auszubildenden und den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie unter den LiA und LAA. 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.

Dienstunfall: Bei Dienstunfällen in Schule oder Seminar sind diese umgehend der Schule 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 der vorgesetzten Dienststelle, also **der Ausbildungsschule** und zusätzlich dem Seminar mitteilen. Bei einer Erkrankung, **die über drei Arbeitstage** hinausgeht, ist die Vorlage eines ärztlichen Attests erforderlich. Originalatteste sind der Schule einzureichen und Kopien dem Seminar. **Die Krankmeldung ist bereits am ersten Tag per Mail an:** poststelle@zfsl-duesseldorf.nrw.de oder 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 und zusätzliche Aufgaben wie etwa eine Klassenleitung sollten Lehrkräften in Ausbildung gemäß Verfügung der Bezirksregierung vom 3.6.20219 wegen der hohen Belastung durch die berufsbegleitende Ausbildung nicht auferlegt werden.

Nebentätigkeiten neben der Ausbildung sind anzeige- und genehmigungspflichtig. Das entsprechende Antragsformular ist unter (https://503010.login-onrw-lms.de/pluginfile.php/24278/mod_folder/content/0/Nebentaetigkeitsantrag_Seminar.pdf) zu erhalten. Der Antrag wird der Schulleitung 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 LiA- und LAA-Kolleginnen und -kollegen und den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie das Angebot des Coachings sehr hilfreich sein. Sollte es sich um länger anhaltende, nicht durch persönliche Gespräche zu lösende Probleme handeln, so sind in jedem Fall die 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 Schulleitung vorgelegt werden, die das Schreiben abzeichnet und weiterleitet. Für Vorgänge, die Ausbildungsfragen betreffen, ist die Seminarleitung zusätzlich in den Dienstweg einzubeziehen.

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 LiA, ZfsL Düsseldorf Seminar HRSGe tragen.

Sonderurlaub in der Unterrichtszeit kann nur in einigen Ausnahmefällen (z.B. Erkrankung eines Kindes, Wahrnehmung amtlicher Termine, usw. vgl. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=20303&bes_id=19444 § 25 - 33) durch die Schulleitung 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 im Lehrerberuf 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. Gemäß Dienstordnung können alle Lehrkräfte für Vertretungsunterricht eingesetzt werden. Da Sie sich jedoch in der Ausbildung befinden, dürfen durch Vertretungsunterricht nicht die Belange einer kontinuierlichen und geregelten Ausbildung in Ihren beiden Ausbildungsfächern gefährdet werden.

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 10.08.20

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.

Kultusministerkonferenz: Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften, (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 07.10.2022) (https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung.pdf) abgerufen am 17.09.2026)

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-Westfahlen: Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (OBAS) in der Fassung vom 28.01.2026 (28.01.2026 Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung | RECHT.NRW.DE) (abgerufen am 17.09.26)

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) (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)