

# ZfsL Düsseldorf



Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung

## Seminar HRSGe

**Ausbildungsprogramm für den grundständigen Vorbereitungsdienst gemäß §10 (6) OVP vom 10. April 2011,  
zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. August 2021**

### Inhaltsverzeichnis

1.	Grundlagen und Ziel der Ausbildung	S. 4
2.	Ausbildung in Kern- und Fachseminaren sowie Selbstlerngruppen	S. 5
2.1.	Kernseminare	S. 5
2.1.1.	Kernseminare: Ausbildung und „Personenorientierte Beratung mit Coaching- Elementen“	S. 5
2.1.2.	Kompakttage im Kernseminar zu Ausbildungsbeginn	S. 6
2.2.	Fachseminare	S. 6
2.2.1.	Kompakttage im Fachseminar zu Ausbildungsbeginn	S. 6
2.3.	Arbeit in Selbstlerngruppen	S. 6
2.3.1.	Grundlagen	S. 6
2.3.2.	Mögliche Arbeitsbereiche für Selbstlerngruppen	S. 7
2.4.	Weitere Ausbildungsbausteine	S. 7
2.4.1.	Hospitationen	S. 7
2.4.1.1.	Hospitationen an der Ausbildungsschule	S. 7
2.4.1.2.	Kollegiale Gruppenhospitationen	S. 7
2.4.1.3.	Hospitationen nach § 12 OVP	S. 8
2.4.2.	Ganztägige fächerübergreifende Thementage oder einzelne	

Halbtagsangebote	S. 9
2.4.2.1. Ganztagsangebote	S. 9
2.4.2.2. Besondere Halbtagsveranstaltungen	S. 9
2.4.2.3. Offene Angebote im Rahmen des Themas Lehrkräftegesundheit	S. 9
2.4.3. Selbstreflexion – konstituierender Schwerpunkt der Lehrkräfteausbildung	S. 9
2.4.3.1. Selbstreflexion in Kern- und Fachseminar	S. 10
2.4.3.2. Die Elemente des Portfolios	S. 11
2.4.4. Unterrichtsbesuche und Beratungskonzept für die Unterrichtsnachbesprechungen	S. 11
2.4.4.1. Unterrichtsbesuche durch die Fachleitungen	S. 11
2.4.4.2. Kurzgefasste Planung	S. 11
2.4.4.3. Unterrichtsbesuche durch die Kernseminarleitung	S. 12
2.4.4.4. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Inhaltsebene	S. 12
2.4.4.5. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Beziehungsebene	S. 18
2.4.4.5.1. Ziele der Beratung	S. 18
2.4.4.5.2. Grundhaltungen im Beratungsgespräch	S. 18
2.4.4.5.3. Prinzipien des Beratungsgesprächs	S. 18
2.4.4.5.4. Gesprächstechniken im Beratungsgespräch	S. 19
2.4.4.5.5. Ablauf des Beratungsgesprächs	S. 19
2.4.4.6. Benotung der Unterrichtsbesuche	S. 20
2.4.4.7. Dokumentation der Unterrichtsnachbesprechungen	S. 20
2.4.4.8. Benotung der Unterrichtsbesuche und Benotung in den abschließenden Beurteilungsbeiträgen und Langzeitbeurteilungen	S. 20
2.4.5. Eingangs- und Perspektivgespräch nach § 15 OVP	S. 21
2.4.5.1. Grundidee und Ziel des Eingangs- und Perspektivgesprächs (EPG)	S. 21
2.4.5.2. Am EPG beteiligte Personen	S. 22

2.4.5.3.	Vorbereitung auf das EPG	S. 22
2.4.5.4.	Organisation und Ablauf	S. 23
2.4.6.	Coaching nach § 10 OVP am ZfsL Düsseldorf	S. 23
2.4.6.1.	Coaching-Anlässe	S. 23
2.4.6.2.	Vereinbarungen zu Coaching-Terminen	S. 23
2.4.6.3.	Allgemeine Rollenklärung	S. 23
2.4.6.4.	Die Rolle des Coachs im Coaching	S. 24
3.	Kooperation mit den Schulen	S. 25
4.	Ausbildungspläne im Kern- und Fachseminar	S. 25
4.1.	Kernseminarpläne	S. 25
4.1.1.	Vorwort	S. 25
4.1.2.	Kernseminarpläne für die Quartale 1- 6	S. 25
4.2.	Fachcurricula	S. 25
5.	Evaluation	S. 25
6.	Zusammenarbeit mit externen Partnern	S. 26
7.	ABC des Seminarlebens – Was von Ihnen als Lehramtsanwärterin und Lehramtsanwärter erwartet wird und wo Sie Hilfen finden	S. 27

## 1. Grundlagen und Ziel der Ausbildung

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

Die Ausbildung erfolgt gemäß **OVP vom 10. April 2011, zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. August 2021**, und **Kerncurriculum für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst 2021** für Lehrämter in den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) und den Ausbildungsschulen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Ausbildung in Kern- und Fachseminaren sowie in Selbstlerngruppen

### 2.1. Kernseminare

#### 2.1.1. Kernseminare: Ausbildung und „Personenorientierte Beratung mit Coaching-Elementen“

In den Kernseminaren erfolgt die überfachliche Ausbildung der LAA. Zudem erhalten die Auszubildenden eine „**Personenorientierte Beratung mit Coaching-Elementen**“, die insbesondere der Unterstützung bei der Entwicklung der individuellen Lehrerinnen- und Lehrerpersönlichkeit dienen soll. Dazu nehmen die Kernseminarleitungen am Eingangs- und Perspektivgespräch (EPG) teil und bieten durch Unterrichtsbesuche oder Unterrichtsmittschau sowie durch Coaching-Gespräche weitere Unterstützung an. Die Arbeit im Kernseminar ist **benotungsfrei**.

Die Kernseminarleitungen legen großen Wert auf ein besonderes Vertrauensverhältnis zu den LAA und unter den teilnehmenden Auszubildenden. Kernseminare bieten in besonderem Maße die Chance, die vielen Herausforderungen des Berufs der Lehrerin und des Lehrers durch kollegiale Unterstützung zu meistern und können ein gutes Beispiel für die in vielerlei Hinsicht entlastende Funktion professioneller Zusammenarbeit in Teams sein.

### **2.1.2. Kompakttage im Kernseminar zu Ausbildungsbeginn**

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

## **2.2. Fachseminare**

Die Fachseminarleiterinnen 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. Fach- und personenbezogen werden in den Fachseminaren unter Verknüpfung von Theorie und Praxis die Standards für guten Fachunterricht und besondere fachliche Aufgaben erarbeitet. Damit dies im Sinne des eigenverantwortlichen Lernens gut gelingen kann, liegt uns sehr viel an einem guten Vertrauensverhältnis zwischen Fachleitungen und Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern einerseits und den Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern untereinander. Die im 3. und 4. Quartal vorgesehenen Kollegialen Gruppenhospitationen, die gemeinsam im Fachseminar und bei Bedarf darüber hinaus in Selbstlerngruppen vorbereitet werden, dienen dazu, Teamarbeit in den Seminargruppen anzuregen und als Gewinn bringend erleben zu lassen, sodass sich eine entsprechende Grundhaltung zur Kooperation bei den angehenden Lehrkräften entwickeln kann.

### **2.2.1. Kompakttage im Fachseminar zu Ausbildungsbeginn**

Um einen schnellen und guten Start in das Unterrichten in den beiden Fächern sicherzustellen, wird zu Ausbildungsbeginn in jedem Fach ein Kompakttag mit der Fachleitung an deren Schule, an einer anderen Schule oder im Seminar angeboten. Sofern das Infektionsgeschehen dies zulässt, sollen hier auch mit Hilfe von Hospitationen die Kriterien guten Fachunterrichts thematisiert werden und eine erste Einführung in die fachliche Unterrichtsplanung erfolgen.

## **2.3. Arbeit in Selbstlerngruppen**

Mit der Arbeit in Selbstlerngruppen soll einerseits die Entwicklung der LAA hin zu einer selbstlernenden und die eigene Entwicklung aktiv steuernden Persönlichkeit unterstützt werden, andererseits soll die Fähigkeit, „mit anderen entwicklungsorientiert zusammenzuarbeiten“ (Kerncurriculum, Handlungsfeld S) gefördert werden.

Die Arbeit in den Selbstlerngruppen basiert auf folgenden Grundsätzen:

### **2.3.1. Grundlagen**

Die Grundlagen für die Arbeit in Selbstlerngruppen sind

- das Kerncurriculum 2021
- der Entwurf einer Konzeption für den reformierten Vorbereitungsdienst für Lehrämter an Schulen vom 25.10.2010
- die Quartalsplanungen des Seminars HRSGe für die Kern- und Fachseminare
- die landesweite Vereinbarung zu selbstgesteuerten Lerngruppen vom 23.06.14

### **2.3.2 Mögliche Arbeitsbereiche für Selbstlerngruppen**

In folgenden Arbeitsbereichen könnten Selbstlerngruppen zum Beispiel aktiv werden:

- Planung, Durchführung und Auswertung von kollegialen Hospitationen an Schulen der LAA oder an Schulen der Fachkolleginnen und -kollegen unter bestimmten Schwerpunkten
- Gemeinsame Weiterarbeit an bestimmten sich aus den Hospitationen ergebenden Themen/Handlungsfeldern/Handlungssituationen/Arbeitsschwerpunkten
- Erarbeitung von Themen, die sich im Laufe der Ausbildung in den Kern- und Fachseminaren oder bei der Gestaltung von Workshops durch LAA ergeben
- Kollegiale Fallberatung
- Austausch und Erörterung von Unterrichtskonzepten/-planungen
- Austausch über durchgeführten Unterricht
- Kollegiale Unterstützung bei der Selbstreflexion von Unterrichtserfahrungen
- Reflexion des professionellen Lehrerhandelns
- Reflexion der eigenen Professionalisierung in den verschiedenen Kompetenzbereichen
- Vorbereitung auf das Examen: didaktische Aufbereitung der für das Kolloquium relevanten Inhalte einzelner Handlungsfelder

## **2.4. Weitere Ausbildungsbausteine**

### **2.4.1. Hospitationen**

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

#### **2.4.1.1. Hospitationen an der Ausbildungsschule**

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

#### **2.4.1.2. Kollegiale Gruppenshospitationen**

Im 3. und 4. Quartal der Ausbildung werden Zeitfenster des Kernseminars bereitgestellt, um in fachbezogenen Gruppen kollegiale Gruppenshospitationen durchzuführen, die thematisch jedoch in den Fachseminaren unter zuvor vereinbarten Schwerpunkten vorbereitet werden. Dabei sollen diese Hospitationen ausdrücklich gemeinschaftlich vorbereitet werden, experimentellen Charakter haben und den Auszubildenden die Chance geben, bis dahin Unbekanntes zu erproben und gemeinsam zu reflektieren, um neue Kompetenzen zu entwickeln.

Die Hospitationen im Fach werden so organisiert, **dass jede Lehramtsanwärterin und jeder Lehramtsanwärter einmal in jedem der beiden Fächer** an einer Gruppenhospitation teilnehmen kann. Auf Wunsch der LAA und sofern deren eigene Unterrichtsverpflichtungen es erlauben, können Fachleitungen an diesen Hospitationen teilnehmen.

#### **2.4.1.3. Hospitationen nach § 12 OVP**

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

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

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

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

Die Hospitationen nach § 12 OVP im Umfang von 20 Stunden sind obligatorisch. **Sie stellen eine dienstliche Verpflichtung dar, deren Einhaltung zu einem festen Abgabetermin vor Erstellung der Langzeitbeurteilungen kontrolliert wird.**

**Ein umfangreicher Teil der Hospitationen an der Grundschule muss zum Beginn des 4. Quartals vorliegen**, da diese dann im Kernseminar gemeinsam ausgewertet werden. Ein entsprechender Beobachtungsbogen wird den Auszubildenden frühzeitig bereitgestellt.

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



von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auch in den Fachseminaren ausgewertet.

## **2.4.2. Ganztägige fächerübergreifende Thementage oder einzelne Halbtagsangebote, offene Angebote**

### **2.4.2.1 Ganztagsangebote**

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

- Vorbereitung und Durchführung eines Barcamps „Fit für den selbstständigen Unterricht“ (1. Quartal)
- Thementag: Präventiver und reaktiver Umgang mit Unterrichtsstörungen (2. Quartal)
- Wahrnehmung von Angeboten zur Lehrkräftefortbildung: Besuch der Didacta in Köln, des Deutschen Lehrertags, mediendidaktische Angebote
- Thementag: Distanzlernen zum Thema „Lernen auf Distanz“ (2. Quartal)
- Thementag: Ausgewählte außerschulische Lernorte und verschiedene Bildungspartner (5./6. Quartal)
- Wahlpflicht-Modultag: Demokratieerziehung
- Wahlpflicht-Modultag: Bildung für nachhaltige Entwicklung
- ...

### **2.4.2.2 Besondere Halbtagsveranstaltungen**

Zum Thema „Schule und Berufsorientierung“ findet im 5. Quartal eine Halbtagsveranstaltung statt. In der Folgezeit können die Fachseminare dann daran anknüpfend Aspekte der Berufsorientierung im Rahmen des eigenen Faches in den Blick nehmen.

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.

### **2.4.2.3 Offene Angebote im Rahmen des Themas Lehrkräftegesundheit**

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

## **2.4.3. Selbstreflexion – konstituierender Schwerpunkt der Lehrkräfteausbildung**

(Selbst-)Reflexivität ist Voraussetzung für jeglichen Professionalisierungsprozess im Beruf von Lehrerinnen und Lehrern. „Als Grundlage für erfolgreiches, selbstständiges

und zukunftsorientiertes Lehrerhandeln“<sup>1</sup> stellt die systematische Selbstreflexion der Lernenden ein **verbindliches Element** im Rahmen aller Phasen der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern und damit auch im Vorbereitungsdienst dar.

Für eine nachhaltige, den späteren Berufsalltag gestaltende, personalisierte Professionalisierung soll der während des Studiums begonnene Prozess des Erwerbs der Reflexionskompetenz während des Vorbereitungsdienstes fortgeführt und ausgebaut werden.<sup>2</sup> So prägen zahlreiche Reflexionsanlässe die gesamte Dauer des Vorbereitungsdienstes. Zentral dabei sind die Unterrichtsnachbesprechungen<sup>3</sup> im Rahmen der Unterrichtsbesuche in den beiden Fächern. Hinzu kommen als weitere Anlässe der Reflexion unter anderem das Perspektivgespräch (EPG) zu Beginn der Ausbildung, Auswertungsgespräche unterschiedlicher Hospitationen sowie die Coaching-Gespräche in den Kernseminaren.

#### 2.4.3.1. Selbstreflexion in Kern- und Fachseminar

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

Ein Instrument der Selbstreflexion ist das Portfolio, das die LAA aus ihrem Eignungs- und Orientierungspraktikum sowie aus dem Praxissemester mitbringen. Neben den vom Ministerium für den Vorbereitungsdienst entwickelten Reflexionsbögen zu den Handlungsfeldern des Kerncurriculums und dem Bilanzierungsbogen werden als weitere Reflexionsinstrumente und Grundlagen für mögliche portfoliobasierte Gespräche in der Seminararbeit die **Hilfen zur Selbstreflexion und Dokumentation des EPG**, der **Dokumentationsbogen zum EPG** und die **Logbuchbögen** für die Portfolioarbeit eingesetzt.

Reflexion kann auf verschiedenen Wegen erfolgen, die von den Einzelnen als unterschiedlich hilfreich erlebt werden. Über das jahrelang im Seminar erprobte Portfolio hinaus bieten wir den LAA daher aus einem größeren Werkzeugkasten weitere analoge und digitale, individuelle und kooperative Instrumente zur Selbstreflexion an.

Diese werden im Laufe der Ausbildung in den Seminaren vorgestellt und erprobt. Ziel ist es, den LAA auf diesem Weg schon frühzeitig die Entscheidung selbst in die Hand zu geben, welches Instrument sie individuell für sich wählen, um „berufliche Haltungen, Erfahrungen und Kompetenzentwicklungen insbesondere in kollegialen und multiprofessionellen Zusammenhängen [zu] reflektieren und Konsequenzen [zu] ziehen“<sup>4</sup>.

Durch die sukzessive an den eigenen Voraussetzungen und Bedürfnissen orientierte Wahl von Reflexionsinstrumenten und die Erfahrungen mit deren Einsatz sollen der Reflexionsprozess und die daraus entstehende professionelle Weiterentwicklung als sinnvoll und praktikabel erfahren werden. Auf diese Art und Weise sollen die Absol-

---

<sup>1</sup> Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation

<sup>2</sup> Nach Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation

<sup>3</sup> Nach Kerncurriculum 2021, Präsentation der Implementation

<sup>4</sup> Kerncurriculum 2021 Konkretion Handlungsfeld S

ventinnen und Absolventen des Vorbereitungsdienstes nicht nur während der Ausbildung durch Reflexionsprozesse stetig an beruflicher Handlungskompetenz gewinnen, sondern auch nach der Ausbildung in der Lage sein, Unterricht und Schule als lebenslang lernende und sich selbst reflektierende Lehrkraft konstruktiv zu gestalten.

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

Das Portfolio wird nicht benotet.

#### 2.4.3.2. 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 des Eingangs- und Perspektivgesprächs (EPG)
- Nachweis der Hospitationen nach § 12 OVP
- Gemeinsames Ausbildungsprogramm der Schulen mit dem Nachweis der Schultätigkeiten
- Eventuell Dokumentationen zu außerhalb der Ausbildung erworbenen Kompetenzen (z.B. Sprachzertifikate, IT-Bescheinigungen, andere Fortbildungsveranstaltungen)

##### Reflexionsteil (nicht-öffentlich)

- Dokumentationen der Unterrichtsnachbesprechungen
- analoge oder digitale Produkte von individuellen Reflexionsprozessen

#### 2.4.4. Unterrichtsbesuche und Beratungskonzept für die Unterrichtsnachbesprechungen

##### 2.4.4.1 Unterrichtsbesuche durch die Fachleitungen

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

Diese Unterrichtsbesuche sind eine wesentliche Grundlage für die abschließenden Beurteilungsbeiträge im Fach und auch für die Langzeitbeurteilung.

##### 2.4.4.2. Kurzgefasste Planung

Damit die Planungskompetenz fundiert beurteilt werden kann und eine sinnvolle Beratung der Unterrichtsstunde erfolgen kann, ist der Fachleitung von der oder dem LAA gemäß § 11 (3) OVP eine „**kurzgefasste Planung**“ vorzulegen. Nachdem die

LAA in den ersten Ausbildungswochen an das strukturierte Begründen ihrer didaktischen und methodischen Entscheidungen herangeführt werden, wird ab dem 2. Unterrichtsbesuch der Fachleitung ein kompletter Entwurf erwartet.

#### **2.4.4.3 Unterrichtsbesuche durch die Kernseminarleitung**

Die Kernseminarleitung führt in den ersten sechs Wochen der Ausbildung das **bewertungsfreie** EPG gemäß § 15 der OVP durch. Sie besucht die Auszubildenden im Laufe der Ausbildung noch zwei weitere Male<sup>5</sup> entweder zusammen mit einer der Fachleitungen in einem Fach der Wahl oder auf Wunsch der LAA auch separat. Bei gemeinsamen Besuchen kann auf Wunsch der oder des LAA anschließend eine gemeinsame oder getrennte Besprechung mit Fachleitung und Kernseminarleitung erfolgen.

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

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

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

#### **Kernseminarleitungen erteilen im Rahmen ihrer Besuche keine Note.**

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

#### **2.4.4.4. 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 beziehungsweise in der OVP Anlage 1 festgeschriebenen **Kompetenzen**:

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

---

<sup>5</sup> Bezirksregierung Düsseldorf Dezernat 46: Rahmenbedingungen für das ausbildungsfachliche Handeln von Kernseminarleitungen vom 10.08.20

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I.14	... macht differenzierende Lernangebote und ermöglicht individuelle Lernwege.
I.15	... berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse der Lerngruppen im Gemeinsamen Lernen.
I.16	... plant eine Zeitstruktur mit effektiver Lernzeit.
	....
<b>II Durchführungskompetenz: Die Lehramtsanwärterin/Der Lehramtsanwärter ...</b>	
<b>II</b>	<b>... führt den Unterricht gestaltend durch in einem lernförderlichen Spannungsfeld zwischen Zielorientierung, Transparenz und situativer Flexibilität mit Blick auf die Planungsentscheidungen.</b>
<b>II.1 Gestaltung und Organisation des Unterrichts (Classroom-Management)</b>	
II.1.1	... sorgt für Transparenz für die Schülerinnen und Schüler im Hinblick auf die angestrebten Lern- und Lehrziele (Zieltransparenz einschließlich Begründung).
II.1.2	... organisiert den Ablauf der Stunde so, dass die Strukturen klar erkennbar sind (Prozesstransparenz).
II.1.4	... sorgt für eine lerneffiziente Nutzung der Unterrichtszeit.
II.1.5	... führt den Unterricht plangemäß durch und nimmt sinnvolle Abweichungen flexibel vor.
II.1.6	... formuliert lernförderliche/den Lernprozess initiierende Aufgaben, Problemstellungen und Arbeitsanweisungen inhaltlich klar und sprachlich verständlich/adressatenbezogen.
II.1.7	... bewirkt durch den methodischen Ablauf eine lernförderliche Verzahnung von Inhalt und methodischem Arrangement.
II.1.8	... unterstützt die Anschaulichkeit mit geeigneten Arbeitsmitteln/Medien in sachgerechter Handhabung.
II.1.9	... wertet erarbeitete Zwischen- und Endergebnisse der Aufgabenstellungen zielorientiert aus und sichert sie wirksam.
II.1.10	... erreicht im Laufe/am Ende des Lernprozesses eine deutlich erkennbare Förderung fachbezogener Kompetenzen.
<b>II.2 Kommunikation und Interaktion</b>	

II.2.1	... regt gegenseitige Wertschätzung bei allen Beteiligten im Unterrichtsprozess an.
II.2.2	... gestaltet die Lehrer-Schüler-Interaktion in einer ausgewogenen Balance von Nähe und Distanz.
II.2.3	... initiiert eine sachgerechte und zielführende Beteiligung der Schülerinnen und Schüler am Unterrichtsgeschehen.
II.2.4	... initiiert eine sachangemessene, lernförderliche Schüler-Schüler-Interaktion.
II.2.5	... gestaltet das Verhältnis von Lehrer- und Schüleraktivität entsprechend den situativen Erfordernissen, auch bei sich anbahnenden oder erfolgten Störungen.
II.2.6	... hat alle Schülerinnen und Schüler im Blick, nimmt deren Beiträge auf und nutzt diese für den Lernprozess.
II.2.7	... gibt und initiiert ein konstruktives Feedback zur individuellen und kollektiven Lernprozessbegleitung.
II.2.8	... ist ein Sprachvorbild und fördert aktiv die Qualität des Sprachgebrauchs (Bildungssprache) bei den Schülerinnen und Schülern im Sinne des sprachsensiblen Unterrichts.
	....
<b>III Reflexionskompetenz: Die Lehramtsanwärterin/Der Lehramtsanwärter ...</b>	
<b>III</b>	<b>... bringt Planungsentscheidungen und die Durchführung nach beobachteten Kriterien für den angestrebten Kompetenzerwerb der Schülerinnen und Schüler und die angestrebte Professionalisierung der Kompetenz als Lehrende bzw. als Lehrender in Abwägung.</b>
III.1.1	... überprüft die Qualität des eigenen Handelns anhand der vorgegebenen Standards.
III.1.2	... evaluiert den eigenen Unterricht unter Einbeziehung der Lerngruppen.
III.1.3	... bewertet die Passung des Unterrichts zu den Lernvoraussetzungen und Lernbedürfnissen der Schülerinnen und Schüler.
III.1.4	... reflektiert die Wirksamkeit der Lern- und Lehrprozesse im Abgleich von Durchführung und Planung der Stunde.
III.1.5	... reflektiert die eigene berufliche Haltung und das pädagogische Selbstverständnis als Grundlagen für das unterrichtliche Handeln.



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



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

Das Schema ermöglicht es, für jede Lehramtsanwärterin und jeden Lehramtsanwärter individuelle Schwerpunkte festzulegen. Im Sinne der für die Ausbildung grundlegenden Personenorientierung haben sich die Fachleitungen des Seminars HRSGe bewusst gegen eine feste Stufenfolge von Besprechungsschwerpunkten in den fünf Besuchen pro Fach entschieden.

Die zum jeweiligen Ausbildungszeitpunkt 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 oder des LAA und wird beim nächsten Besuch in der Beratung noch einmal thematisiert, um die individuelle Progression zu beleuchten.

#### **2.4.4.5. Unterrichtsnachbesprechungen – Die Beziehungsebene**

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

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

##### **2.4.4.5.1. Ziele der Beratung**

Ziele der Beratung können sein:

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

##### **2.4.4.5.2. Grundhaltungen im Beratungsgespräch**

Grundhaltungen im Beratungsgespräch sind:

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

##### **2.4.4.5.3. Prinzipien des Beratungsgesprächs**

Prinzipien des Beratungsgesprächs sind demzufolge:

- Die oder der LAA hat eine Mitverantwortung für die Gestaltung der inhaltlichen Beratung und der äußeren Gesprächsstruktur.
- 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 LAA oder des LAA verknüpft.

#### 2.4.4.5.4. Gesprächstechniken im Beratungsgespräch

Gesprächstechniken<sup>6</sup> im Beratungsgespräch sind:

- Lenken
- Feedback geben
- Informieren
- Konfrontieren
- Spiegeln

#### 2.4.4.5.5. Ablauf des Beratungsgesprächs

Die Fachleitungen haben sich grundsätzlich auf die im Folgenden dargestellte Gesprächsstruktur<sup>7</sup> geeinigt:

Phasenmodell / Gesprächsverlauf	Konkretisierung/Kommentar
1. Gesprächseinstieg Verabredung über die Modalitäten des Beratungsgesprächs	Schaffen einer angenehmen Gesprächs- atmosphäre (Setting), Transparenz über Gesprächsverlauf, Ziele und Erwartun- gen, Zeitabsprache, Rollenklärung (FL erklärt die eigene Rolle als Berater/in/Be- wertende/r)
2. Warming-up →Kolleg/in hat das Wort	Verbalisieren erster Eindrücke zur Unter- richtsstunde und von Emotionen
3. Austausch der Wahrnehmungen aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) <i>„Das hat mir gut gefallen...“</i>	Wertschätzung vermitteln, erreichte Ziele benennen, ressourcenorientiertes Vorge- hen
4. Gemeinsames Festlegen der Besprechungspunkte <i>„Darüber möchte ich sprechen...“</i>	Alle TN äußern Gesprächsbedarf →wäh- len zum Beispiel aus Stichwortkarten aus
5. Analyse der ausgewählten Inhalte: Alle TN entwickeln Lösungsansätze.	Alle TN bieten konkrete Hilfen an.
6. Konsequenzen für die Weiterarbeit: Zielvereinbarung (Ziel, Lösung, Handlungsweg) wird zusammenfassend formuliert <i>„Daran möchte ich arbeiten...“</i>	Festhalten der Gesprächsergebnisse
7. Metaebene <i>„Mir hat geholfen..., mir hat gefehlt..., mich hat unterstützt...“</i>	Alle TN haben die Möglichkeit, ein Feed- back zu geben.

<sup>6</sup> Gislinde Bovet/Helmut Frommer: Praxis Lehrerberatung – Lehrerbeurteilung. Konzepte für Ausbildung und Schulaufsicht. Schneider Hohengehren. Baltmannsweiler 2001

<sup>7</sup> in Anlehnung an Wolfgang Mutzeck: Kooperative Beratung. Weinheim 1997

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

#### **2.4.4.6. Benotung der Unterrichtsbesuche**

Gemäß Beschluss der ZfsL-Konferenz vom 18.12.12 ist eine auf die Standards der Ausbildung bezogene Benotung von Unterrichtsbesuchen ab dem 3. Unterrichtsbesuch der Fachleitung verpflichtend durch die Fachleitung zu erteilen, um frühzeitig Transparenz hinsichtlich der Abschlussbeurteilung für die LAA zu schaffen.

Die Notenfestsetzung erfolgt immer gemäß den Standards der Staatsprüfung, damit die LAA abschätzen können, wie „hoch die Messlatte“ bei den Abschlussprüfungen liegt (Standardorientierung). Dies schließt aber nicht aus, dass auch individuelle Fortschritte „unterhalb der Messlatte“ in der Unterrichtsnachbesprechung thematisiert werden. Auch die zunehmende Annäherung an diese Höhe kann schließlich als persönlicher Erfolg angesehen werden (Personenorientierung).

#### **2.4.4.7. Dokumentation der Unterrichtsnachbesprechungen**

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

Die ab dem dritten Unterrichtsbesuch durch die Fachleitung erteilte Note ist zwingend in die Dokumentation zu übernehmen. Die Dokumentationen, insbesondere die Reflexionen und Zielvereinbarungen für die Weiterarbeit, werden in das Portfolio aufgenommen.

#### **2.4.4.8. Benotung der Unterrichtsbesuche und Benotung in den abschließenden Beurteilungsbeiträgen und Langzeitbeurteilungen**

Die Noten für die Unterrichtsbesuche geben den LAA eine Orientierung über ihren Leistungsstand hinsichtlich der durch die Fachleitungen **bei Unterrichtsbesuchen** beobachtbaren Kompetenzen und Standards. Die Gewichtung der Noten für die bewerteten Besuche im Rahmen der Endnote unterliegt dem Bewertungsermessen der Seminarbilderinnen und Seminarbilder. Diese Noten bilden zudem nur einen Teil der Bewertungsgrundlage. Das Vorhandensein mancher Kompetenzen und Standards aus dem Kerncurriculum lässt sich während dieser Besuche durch die Fachleitungen nicht direkt erkennen. Vielmehr zeigen sich diese in der Arbeit im Fachseminar durch Gesprächsbeiträge bei Diskussionen, durch differenzierte Reflexion von 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<sup>8</sup>.

## 2.4.5. Eingangs- und Perspektivgespräch nach § 15 OVP

### 2.4.5.1. Grundidee und Ziel des Eingangs- und Perspektivgesprächs (EPG)

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

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

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

Zur Auseinandersetzung mit den berufsbezogenen Kompetenzen können biografische Aspekte, frühere Praxiserfahrungen im Praxissemester oder bei Vertretungsunterricht, Beobachtungen in den ersten Wochen der Ausbildung und auch Wahrnehmungen in der vorab gehaltenen Unterrichtsstunde herangezogen werden, ohne dass letztere erschöpfend besprochen werden muss.

Die Gesprächsergebnisse und die perspektivischen Planungen des EPG werden auf einem die Selbstreflexion fördernden **Formblatt** dokumentiert. Die daraus erwachsenen Ziele werden im Verlaufe der Ausbildung im Portfolio der oder des LAA fortgeschrieben. Es liegt dabei in der Selbstverantwortung der oder des LAA, die Dokumentation zu verschiedenen Ausbildungsanlässen (Coaching, Unterrichtsnachbesprechungen, Portfoliogespräche, selbst gewählte Bilanzierungsberatungen – zum Beispiel nach der Hälfte der Ausbildung – Vorbereitung auf die Prüfung, usw.) als Reflexionsgrundlage zur Hand zu nehmen und erreichte Ziele durch neue Arbeitsziele zu ersetzen. Auf diese Weise gestalten die LAA als reflektierende Praktikerinnen und Praktiker auch durch das EPG den eigenen Ausbildungsprozess aktiv mit und werden dabei von den Ausbilderinnen und Ausbildern unterstützt.

---

<sup>8</sup> Vgl. Landesprüfungsamt für Lehrämter an Schulen: Hinweise zu den Langzeitbeurteilungen gemäß OVP § 16 vom Februar 2021, S. 4

### 2.4.5.2. Am EPG beteiligte Personen

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

Als benotungsfreies Element ist das EPG die genuine Aufgabe der Kernseminarleitungen.

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

Nach Möglichkeit sollten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor dem EPG Einsicht in den vorausgegangenen Unterricht genommen haben.

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

### 2.4.5.3. Vorbereitung auf das EPG

Das Eingangs- und Perspektivgespräch wird im Kernseminar vorbereitet, indem die oben beschriebene Grundidee des EPG sowie das dem Gespräch zu Grunde liegende und dieses dokumentierende Formblatt, 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 Ausbildungsbeauftragten werden durch Schulung und entsprechende Anschreiben auf die Ausrichtung des EPG vorbereitet.

**Die Lehramtsanwärterin oder der Lehramtsanwärter 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 das Eingangs- und Perspektivgespräch. 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.

#### 2.4.5.4. Organisation und Ablauf

Gemäß § 15 OVP findet das EPG **in den ersten sechs Wochen** der Ausbildung statt.

Für die terminliche Organisation der Unterrichtsstunde und des Eingangs- und Perspektivgespräches mit den Beteiligten sind die LAA zuständig.

**Der Unterrichtsstunde liegt ein schriftlicher Verlaufsplan einschließlich ausformulierter Lernziele zu Grunde.**

Das Gespräch sollte die oder der LAA anhand der vorbereiteten Selbstreflexion einleiten. Die jeweiligen Sichtweisen werden von den Ausbilderinnen und Ausbildern aus Schule und Seminar ergänzt. Die Ergebnisse des Gespräches werden von der oder dem LAA schriftlich mit Hilfe des Formblattes „Dokumentation des Eingangs- und Perspektivgespräches (§ 15 OVP 2011)“ dokumentiert. Zusätzlich muss eine Bescheinigung über das erfolgte EPG ([http://www.zfsl-duesseldorf.nrw.de/Service/Formulare/Durchfuehrung\\_EPG.pdf](http://www.zfsl-duesseldorf.nrw.de/Service/Formulare/Durchfuehrung_EPG.pdf)) von allen Beteiligten unterschrieben werden und im Sekretariat abgegeben werden.

#### 2.4.6. Coaching nach § 10 OVP am ZfsL Düsseldorf

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

##### 2.4.6.1. Coaching-Anlässe

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

##### 2.4.6.2. Vereinbarungen zu Coaching-Terminen

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

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

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

##### 2.4.6.3. Allgemeine Rollenklärung

Nachdem die Kernseminarleitung den Starttermin initiiert hat, wird die oder der LAA als Handelnde/r aktiv und ergreift die Chance des Coachings in der Ausbildung. Das gilt auch dann, wenn die Kernseminarleitung von einer weiteren an der Ausbildung

beteiligten Person auf einen Coaching-Bedarf der/des LAA hingewiesen wurde und daraufhin der/dem LAA ein entsprechendes Coaching-Angebot unterbreitet.

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

#### **2.4.6.4. Die Rolle des Coachs im Coaching**

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

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

### **3. Kooperation mit den Schulen**

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

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

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

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

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



## 4. Ausbildungspläne im Kern- und Fachseminar

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, die diesem Ausbildungsprogramm angehängt werden.

### 4.1. Kernseminarpläne

#### 4.1.1. Vorwort [hier herunterladen](#)

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

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

## 5. 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 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 gemeinsam von den Vertretungen der LAA und den Seminarausbilderinnen und -ausbildern verabschiedete 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 von Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbildern 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 gemeinsam gesichtet, um dann zu entscheiden, zu welchen Ergebnissen noch Hintergrundinformationen und Verbesserungsvorschläge von den ausscheidenden Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtlern erfragt werden sollen.

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

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

## 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 zur Medienbildung
- Stadtbibliothek Düsseldorf
- Museen in Düsseldorf und den benachbarten Städten
- Das Junge Schauspielhaus Düsseldorf
- Fachleitungen aus dem Seminar für sonderpädagogische Förderung zum Thema Inklusion
- Anwälte zu Fragen des Datenschutzes und des Urheberrechts
- Schulbuchverlage
- Sportstätten mit besonderen Angeboten
- Fachspezifische Institutionen
- Religiöse Bildungsträger und Gotteshäuser
- Institutionen zur Demokratieerziehung

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

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

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

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

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

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

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

- die Seminarveranstaltungen, die Teil der vergüteten Dienstzeit sind, immer besuchen. Bei wiederholtem Fehlen kann durch die Seminarleitung eine Attestpflicht auferlegt werden.

- pünktlich zu den Veranstaltungen am Seminar erscheinen
- notwendige Arbeitsmaterialien für die Seminarsitzungen mitbringen
- die Seminarsitzungen vor- und nachbereiten
- zuverlässig und umgehend erforderliche Unterlagen abgeben
- Ihre Ausbildung insgesamt, vor allem aber die zu absolvierenden Unterrichtsbesuche, umsichtig und vorausschauend in Absprache mit den Seminausbilderinnen und Seminausbildern und der Schule organisieren.

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

- Damit dem Austausch in den Seminarsitzungen von allen die volle Aufmerksamkeit geschenkt werden kann, sind Handys, Tablets usw. während der Seminarveranstaltungen nur zu benutzen, wenn entsprechende Arbeitsaufträge erteilt wurden.
- Notwendige Absprachen untereinander sind möglichst zügig persönlich oder – da die Ausbilderinnen und Ausbilder in der Regel nur einmal wöchentlich im Seminar angetroffen werden – auch per Mail zu tätigen.

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

**Befreiung vom Seminartag** zum Beispiel für die Teilnahme an Schulveranstaltungen (Klassenfahrten, Konferenzen, Wandertage) ist grundsätzlich möglich, muss aber mit dem entsprechenden Formular, das unter <https://www.zfsl.nrw.de/DUS/Service/Formulare/index.html> herunterzuladen oder im Sekretariat zu erhalten ist, **frühzeitig bei der Kernseminarleitung beantragt und über die Seminarleitung genehmigt werden.**

Bitte informieren Sie im Vorfeld auch die betreffenden Fachleitungen.

**Behinderung:** Schwerbehinderte Auszubildende 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.

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

Kostengründen wöchentlich an das Seminar gesandt. Dort holen Sie bitte Ihre bearbeiteten Anträge in der schwarzen Mappe ab. Bei Fragen wenden Sie sich bitte direkt an die Beihilfestelle der Bezirksregierung.

**Dienstpost von der Beihilfestelle und der Bezirksregierung** wird Ihnen in der Regel aus Kostengründen nicht nach Hause geschickt, sondern dem Seminar zugestellt. **Bitte kontrollieren Sie unaufgefordert** – insbesondere wenn bei Ihnen Anträge ausstehen – **ob Post für Sie eingetroffen ist. Sie finden diese Post in verschlossenen Umschlägen, sortiert nach Buchstaben, in der schwarzen Mappe im Sekretariat oder bekommen dies Anschreiben über Ihre Kernseminarleitung.**

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

**Gleichstellungsfragen:** Die Fachleiterin Frau Ariane Rabe ist die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am Seminar HRSGe in Düsseldorf. An sie können Sie sich vertrauensvoll mit allen Fragen zur Genderproblematik in der Ausbildung und der schulischen Arbeit, besonders auch bei Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, wenden.

**Krankmeldungen bei Dienstunfähigkeit:** Jegliche Verhinderung bei der Wahrnehmung dienstlicher Verpflichtungen (Unterricht, Hospitationen, Teilnahme an Konferenzen, Fachseminarsitzungen, Kernseminarsitzungen etc.) müssen Sie unverzüglich **dem Seminar und der Ausbildungsschule** mitteilen. Bei einer Erkrankung, **die über drei Arbeitstage** hinausgeht, ist die Vorlage eines ärztlichen Attests erforderlich. Originalatteste sind im Seminar einzureichen und Kopien in der Schule. **Die Krankmeldung ist bereits am ersten Tag per Mail an:** [poststelle@zfs1-duesseldorf.nrw.de](mailto:poststelle@zfs1-duesseldorf.nrw.de) oder [seminar-hrsge@zfs1-duesseldorf.nrw.de](mailto:seminar-hrsge@zfs1-duesseldorf.nrw.de) oder per Telefon (0211-9339318 bzw. 0211-933930) **dem Seminar mitzuteilen.**

**Das gilt auch in der unterrichtsfreien Zeit in den Ferien.**

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

**Mehrarbeit** ist jede über die Stundenzahl von 14 Ausbildungsstunden hinausgehende schulische Tätigkeit, sei sie nun regelmäßig im Stundenplan verankert oder ad-hoc als vorübergehende Mehrarbeit zu leisten. Mehrarbeit, die über den vierzehnstündigen Ausbildungsunterricht an der Schule hinausgeht, kann Ihnen nach § 11 (8) der OVP mit Ihrer Zustimmung im Umfang von bis zu **drei** Wochenstunden vor der Prüfung übertragen werden. Nach dem Prüfungstag ist das Volumen auf **sechs** Stunden pro Woche begrenzt. Sogenannte Bereitschaftsstunden sind dagegen gemäß Verfügung des Dezernats vom 20.2.19 nicht zulässig.

Seminare erheben einen Genehmigungsvorbehalt für regelmäßige Mehrarbeit durch Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter, d.h. Schulleitungen müssen die Genehmigung der Seminarleitung einholen, wenn sie LAA über das festgelegte Maß des Ausbildungsunterrichts hinaus regelmäßig mit zusätzlichem Unterricht betrauen wollen. Der entsprechende Antrag ist von den Auszubildenden unter <https://www.zfs1.nrw.de/DUS/Service/Formulare/index.html> herunterzuladen und

muss von der Schulleitung unterschrieben und dann von der Seminarleitung genehmigt werden.

Ad-hoc-Vertretungen sind dem Seminar unmittelbar anzuzeigen.

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

**Nebentätigkeiten** neben der Ausbildung sind anzeige- und genehmigungspflichtig. Das entsprechende Antragsformular ist unter: <https://www.zfsl.nrw.de/DUS/Service/Formulare/index.html> zu erhalten. Der Antrag wird der Seminarleitung auf dem Dienstweg vorgelegt und dann von dieser zwecks Genehmigung an die Bezirksregierung weitergeleitet.

**Schwierigkeiten in Seminar und Schule:** Nicht immer läuft in der Ausbildung an Seminar und Schule alles glatt. Probleme in Seminar und Schule ergeben sich oftmals aus den Schwierigkeiten, die es im Miteinander unterschiedlicher Menschen gibt, oder aus den besonderen neuen beruflichen Herausforderungen, für die am Anfang der Ausbildung natürlicherweise noch nicht alle Verhaltensoptionen verfügbar sind. Von daher sind Schwierigkeiten in der Ausbildung ein Stück weit auch Normalität und können mit der nötigen Gelassenheit und Geduld sowie mit dem systematischen Kompetenzaufbau von selbst überwunden werden. Hier können der Austausch mit anderen LAA-Kolleginnen und -kollegen und den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie das Angebot des Coachings sehr hilfreich sein. Sollte es sich um länger anhaltende, nicht durch persönliche Gespräche zu lösende Probleme handeln, so sind in jedem Fall die Seminausbilderinnen und Seminausbilder 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 Semindirektorin vorgelegt werden, die das Schreiben abzeichnet und weiterleitet. In den Briefkopf setzen Sie bitte unbedingt Ihre Anschrift und Ihr Einstellungsdatum ein. **Der Schriftverkehr mit dem Landesamt für Besoldung und der Beihilfestelle der Bezirksregierung ist unmittelbar an den entsprechenden Adressaten zu schicken**, er läuft also nicht auf dem Dienstweg. Ihre Unterschrift muss dort den Zusatz LAA, ZfsL Düsseldorf Seminar HRSGe tragen.

**Sonderurlaub in der Unterrichtszeit** kann nur in einigen Ausnahmefällen (z.B. Erkrankung eines Kindes, Wahrnehmung amtlicher Termine, usw.) durch die Seminarleitung oder die Bezirksregierung genehmigt werden. Wenden Sie sich in Einzelfallfragen an das Sekretariat des Seminars oder die Seminarleitung.

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

**Vertretungsunterricht** ist eine wichtige Erfahrung im Schulalltag. Sie als Lehramtsanwärterin oder Lehramtsanwärter dürfen gemäß Dienstordnung (ADO § 10 (4)) im Rahmen der Vorgaben der OVP § 11 (5,7) von Schulleitungen zu Vertretungsstunden eingesetzt werden. Dabei dürfen aber die Belange einer kontinuierlichen und geregelten Ausbildung nicht gefährdet werden. Ausbildung und Prüfung haben Vorrang vor Erteilung zusätzlichen Unterrichts (OVP § 11 (8)). Die Wünsche der Auszubildenden zu ihrem schulischen Einsatz im selbstständigen Unterricht sollten Berücksichtigung finden und die Wochenarbeitszeit von 14 Wochenarbeitsstunden darf nicht überschritten werden, sonst ist → **Mehrarbeit** im Rahmen des erlaubten Umfangs (**drei** Stunden vor der Prüfung (pandemiebedingt gemäß OVP 2021 bis Dezember 2022 sechs Stunden) und **sechs** Stunden nach der Prüfung) anzumelden und von Seminarseite genehmigen zu lassen.