

Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung Gelsenkirchen  
Seminar für das Lehramt an Berufskollegs



## SEMINARPROGRAMM

Die Ausbildung im Seminar für  
das Lehramt an Berufskollegs



## VORWORT

Sehr geehrte Referendarinnen und Referendare, sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Das Seminarprogramm erläutert die wesentlichen Aspekte der Ausbildung am Seminar für das Lehramt an Berufskollegs am ZfsL Gelsenkirchen. Es beschreibt unser Verständnis von Ausbildung, die Schwerpunkte unserer Arbeit, die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung.

Grundlage unserer Ausbildung ist die OVP in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie das dazugehörige Kerncurriculum. Vielfalt und Heterogenität kennzeichnen die Lerngruppen an den Berufskollegs unserer Ausbildungsregion und stellen Leitlinien dar, die sich durch die Handlungsfelder ziehen, in denen die Ausbildung strukturiert ist. Eine aktuelle Aufgabe der Seminarentwicklung ist zudem, die Erfordernisse des Lernens für und in der digitalen Welt in den Handlungsfeldern der Ausbildung fachspezifisch zu akzentuieren und zu erproben. Die Handlungsfelder sind auf die Standards und Kompetenzen der Kultusministerkonferenz (KMK) bezogen.

Das konkrete Seminarangebot orientiert sich an den vorgegebenen Handlungsfeldern und den Situationen, wobei die konkreten Seminarangebote teilweise Berührung mit mehreren Handlungsfeldern haben.

Die zweite Phase der Lehrerausbildung zielt ausdrücklich auf die Professionalisierung in den verschiedenen Handlungsfeldern ab. Die Professionalisierung wird entfaltet im Kontext der anzustrebenden Fähigkeiten und den dafür entwickelten Standards. Die Struktur des Seminarprogramms zeigt die enge Verzahnung der verschiedenen Ausbildungsbausteine, die alle auf den Kompetenzaufbau in den Handlungsfeldern abzielen. Das Programm ist Orientierung für Referendarinnen und Referendare, Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, Seminarbilderinnen und Seminarbilder, sowie für alle an dem schulischen Ausbildungsprozess beteiligten Lehrerinnen und Lehrer. Das Seminarprogramm hilft, die Ausbildung zu strukturieren, gibt Orientierung und schafft Transparenz. Das Seminarprogramm wird in einem fortlaufenden Abstimmungsprozess überprüft, weiterentwickelt und den verschiedenen Notwendigkeiten angepasst. So wird beispielsweise derzeit an der Ausgestaltung des Praxissemesters gearbeitet.

Vorschläge zur Weiterentwicklung unseres Seminarprogramms sind uns herzlich willkommen.



Jörg Köchling  
(Seminarleitung)

## INHALT

1	Unser Leitbild .....	4
2	Rechtsrahmen und curriculare Vorgaben .....	6
2.1	OVP und OBAS .....	6
2.2	Kerncurriculum .....	6
2.2.1	Kompetenzen und Standards .....	6
2.2.2	Handlungsfelder .....	6
3	Konkretisierung zentraler Ausbildungsprinzipien im Seminar BK.....	8
3.1	Prinzip der Beruflichkeit .....	8
3.2	Handlungsfeldorientierung.....	8
3.3	Personenorientierung.....	8
4	Ausbildungsformate im Seminar BK.....	9
4.1	Entwicklungs- und Perspektivgespräch .....	9
4.2	Kern- und Fachseminare.....	10
4.3	Kompakttage.....	10
4.4	Professionelle Lerngemeinschaften .....	10
4.5	Portfolioarbeit .....	11
4.6	Planung und Verschriftlichung von Unterricht.....	12
4.7	Beratung .....	12
4.7.1	Ausbildungsfachliche Beratung.....	13
4.7.2	Personenorientierte Beratung mit Coachingelementen.....	13
5	Medien und Informationstechnologien in der Seminararbeit.....	14
6	Evaluation und Entwicklung .....	14
7	Kooperationen.....	15
7.1	Ausbildungsschulen .....	15
7.2	Weitere Kooperationspartner .....	16
7.2.1	Institutionen der Lehrerfortbildung.....	16
7.2.2	Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen .....	16
7.2.3	Seminar für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung .....	16
8	Weitere Unterstützungssysteme .....	16
9	Förderverein.....	17

## 1 UNSER LEITBILD

Wir sind ein Teil des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) Gelsenkirchen, das neben den Zentren für Lehrerbildung an den Hochschulen (ZfL) und den Schulen an einer professionellen Qualifizierung von Lehrerinnen und Lehrern beteiligt ist.

Gegenseitige Wertschätzung, Akzeptanz und Respekt sind die Basis im Umgang aller am Ausbildungsprozess Beteiligten.

Wir gehen davon aus, dass die Referendarinnen und Referendare, die zu uns kommen, aufgrund ihrer bisherigen Lehr- und Lernerfahrungen eine konstruktive Lernhaltung haben. Sie bringen Fachwissen und subjektive Theorien von Lehren und Lernen ein und sind bereit, diese selbstverantwortlich weiterzuentwickeln.

Wir gehen im Sinne eines humanistischen Menschenbildes davon aus, dass jeder fähig ist, seinen Ausbildungsprozess in eigener Autonomie zu verantworten.

Im Seminar wird die professionelle Identität der Referendarinnen und Referendare strukturiert weiterentwickelt. Dies geschieht unter anderem durch Analyse und Reflexion der Erfahrungen im Unterricht, durch Erweiterung des Theoriewissens in den Kern- und Fachseminaren sowie durch personenorientierte Beratung im Sinne eines Coachings und in der ausbildungsfachlichen Beratung.

Das Seminar ermöglicht erfahrungsbezogenes und theoriegeleitetes Lernen mit dem Ziel, konstruktive Beiträge zur Entwicklung beruflicher Identität zu leisten. In diesem Prozess ist u. a. die Auseinandersetzung mit subjektiven Theorien unerlässlich.

Unser Verständnis der Lernprozesse in der Ausbildung im Vorbereitungsdienst ist, dass Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion zentral sind für Veränderungen. In allen Ausbildungssituationen und -phasen berücksichtigen wir die Erweiterung von Selbst-, Beziehungs-, Sach- und kommunikativer Kompetenz aller Referendarinnen und Referendare.

Die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder begreifen sich als impulssetzende Begleiter in einem Professionalisierungsprozess, in dem Referendarinnen und Referendare eigene Bedürfnisse möglichst selbst erkennen, reflektieren und auf dieser Grundlage selbst Handlungsperspektiven entwickeln.

Die Seminarausbilderinnen und Seminarausbilder wirken darauf hin, dass die Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in den jeweiligen Ausbil-

dingssituationen an Schule und Seminar analysiert und Entscheidungen so getroffen werden, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

In unserer Verantwortung für gute Lehrerbildung nehmen wir verschiedene Sichtweisen ein, u. a. die Perspektiven der Schule (Schülerinnen und Schüler, Kolleginnen und Kollegen), der beruflichen Fachdidaktik sowie der aktuellen Lehr-Lernforschung.

Wir sind den zentralen Säulen der Ausbildung verpflichtet: Handlungsfeld-, Personen-, Kompetenz- und Wissenschaftsorientierung.

Handlungsfeldorientierung bedeutet dabei, aus möglichen Anforderungsbereichen in den Handlungsfeldern der Referendarinnen und Referendare Angebote bereit zu halten, Handlungsoptionen zu erproben und zu reflektieren.

Personenorientierung bedeutet für uns individualisiert auszubilden und autonomes Lernen zu ermöglichen und berufsbedeutsame Persönlichkeitsmerkmale zu stärken. Auf diesem Weg helfen wir, ein professionelles Selbst zu entwickeln.

Wir nehmen die Herausforderungen der Digitalisierung an, indem wir unter dem Primat pädagogischer und didaktischer Fragestellungen sowohl die sich wandelnde Lebens- und Berufswelt berücksichtigen, als auch die sich verändernden Lernmöglichkeiten erproben und reflektieren.

Wir sind an einer lebendigen Gestaltung des Seminarlebens interessiert, um auf der Basis eines lernförderlichen Klimas zu arbeiten. Auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen innerhalb des Seminars legen wir besonderen Wert.

Wir evaluieren unsere Arbeit in Sinne einer konstruktiven Weiterentwicklung intern und extern und nutzen die Ergebnisse zur Weiterentwicklung.

## 2 RECHTSRAHMEN UND CURRICULARE VORGABEN

### 2.1 OVP UND OBAS

Die Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung (OVP) in der jeweils gültigen Fassung bildet die rechtliche Grundlage für die zweite Phase der Lehrerausbildung in NRW. Sie regelt in fünf Teilen den Vorbereitungsdienst, die Verteilung der Ausbildungsplätze an den Schulen, die besonderen Vorschriften der Ausbildung im Vorbereitungsdienst, die Staatsprüfung und besondere Vorschriften über die Festlegung der Zahl der Ausbildungsplätze und das Zulassungsverfahren. Neben den rechtlichen Regelungen finden sich im Anhang zur OVP auch inhaltliche Vorgaben für den Vorbereitungsdienst in Form von Beschreibungen von Kompetenzen und Standards für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung.

Die OVP ist im Hinblick auf die Regelungen zur Prüfung auch für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger rechtsverbindlich. Deren Ausbildung richtet sich im Übrigen nach der Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern (OBAS) vom 6. Oktober 2009, geändert durch Verordnung vom November 2016.

Wesentliche Unterschiede zum Vorbereitungsdienst nach OVP ergeben sich aus der Länge der Ausbildung und der Tatsache, dass die Teilnehmer der OBAS während der gesamten Dauer der Ausbildung eine umfangreiche eigenverantwortliche Unterrichtsverpflichtung haben.

### 2.2 KERNCURRICULUM

Die curriculare Basis der Lehrerausbildung in der zweiten Phase bildet das vom Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW erlassene Kerncurriculum für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst. Das Kerncurriculum ergänzt die im Anhang zur OVP aufgeführten Handlungsfelder, Kompetenzen und Standards für die Lehrerausbildung um Handlungssituationen, Erschließungsfragen und inhaltliche Bezüge.

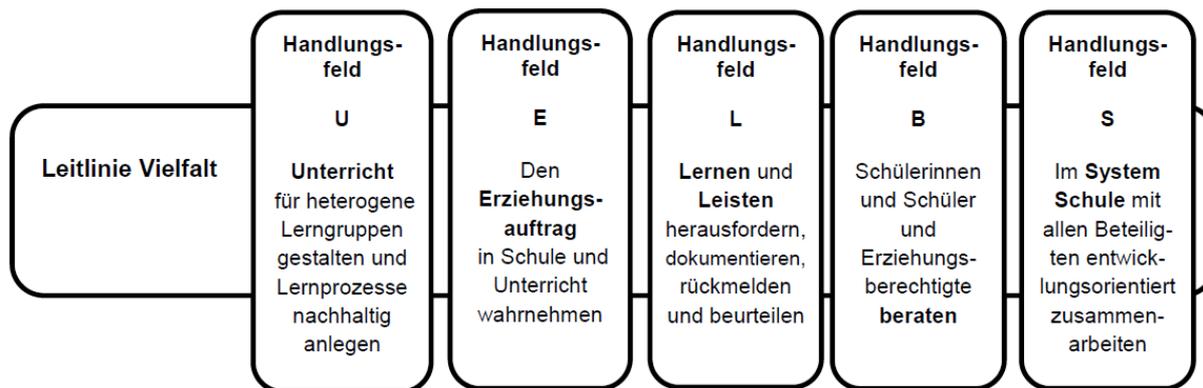
#### 2.2.1 KOMPETENZEN UND STANDARDS

Die im Anhang zur OVP und im Kerncurriculum aufgeführten Kompetenzen und Standards beschreiben die Ziele des Vorbereitungsdienstes in Nordrhein-Westfalen. Sie wurden vor dem Hintergrund der von der Kultusministerkonferenz am 16. Dezember 2004 beschlossenen Standards für die Lehrerbildung entwickelt, die bundesweit gelten.

#### 2.2.2 HANDLUNGSFELDER

Dem Kerncurriculum zufolge konkretisiert sich der Erziehungs- und Bildungsauftrag von Schule in fünf den Lehrberuf kennzeichnenden Handlungsfeldern.

In diesen Handlungsfeldern sollen im Vorbereitungsdienst professionelle Handlungskompetenzen erworben werden. Das Kerncurriculum konkretisiert diese Handlungsfelder jeweils durch praxisrelevante Handlungssituationen.

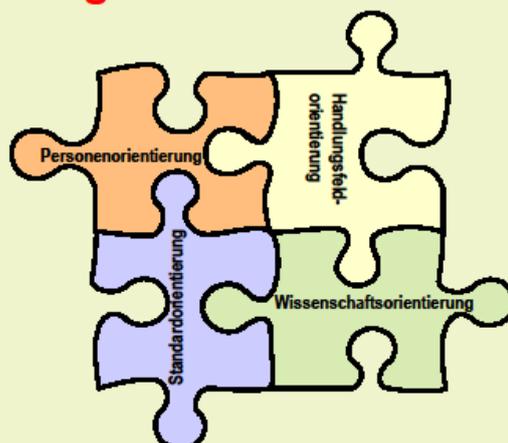


In den Handlungssituationen erwerben und vertiefen die Referendarinnen und Referendare die Kompetenzen, die sie benötigen, um in ihrem Berufsfeld professionell zu agieren. Referendarinnen und Referendare haben gegenüber Schule und ZfsL den Anspruch, in Bezug auf alle Handlungssituationen ausgebildet zu werden.

Die vorgegebenen Handlungsfelder und Handlungssituationen bilden die Basis für die Ausarbeitung standortbezogener und praxisrelevanter Ausbildungsprogramme durch die Ausbilderinnen und Ausbilder an ZfsL und Schule. Die den Handlungssituationen und -feldern zugeordneten möglichen Inhalte geben Orientierung, wie sich die Arbeit in den Situationen strukturieren lässt.

Die Anforderungen, die an die Referendarinnen und Referendare im Zusammenhang mit ihrer Arbeit an der Schule gestellt werden, sind Schwerpunkte der Ausbildung. Ausgangspunkt der Arbeit in den Fach- und Kernseminaren sind daher Handlungssituationen, in denen Kompetenzen erworben werden müssen und können, um in diesen verschiedenen beruflich relevanten Situationen professionell agieren zu können. Die Erfahrungen, die die Referendarinnen und Referendare sammeln, werden darüber hinaus theoriegeleitet und handlungsrelevant überprüft und für die weitere Entwicklung aufbereitet. Die Ausbildung ist auch den wissenschaftlichen Theorien verpflichtet, die im Rahmen von Pädagogik, Bildungswissenschaft und weiteren Disziplinen vertieft werden.

## Kennzeichen des reformierten Vorbereitungsdienstes



## 3 KONKRETISIERUNG ZENTRALER AUSBILDUNGSPRINZIPIEN IM SEMINAR BK

### 3.1 PRINZIP DER BERUFLICHKEIT

Die Ausbildung am Seminar BK erfolgt ausdrücklich in der lehramtspezifischen Ausrichtung auf das Lehramt an Berufskollegs. Die Ausrichtung dieses Lehramtes auf den Beruf, die insbesondere in dualen Bildungsgängen unverzichtbar ist und die Ausrichtung vieler inhaltlicher Akzentuierungen auf die Beruflichkeit ist wesentlich und konstituiert die Vorstellung der „Bildung im Medium des Berufs“ (Blankertz).

### 3.2 HANDLUNGSFELDORIENTIERUNG

Die konkreten beruflichen Aufgabenstellungen der Referendarinnen und Referendare entstehen an der Ausbildungsschule und dort vor allem – aber nicht ausschließlich – durch und im Unterricht.

Diese unterschiedlichen Tätigkeiten werden im Kerncurriculum in fünf Handlungsfeldern zusammengefasst und in Handlungssituationen konkretisiert. Diese Handlungsfelder und Handlungssituationen sind nicht isoliert zu betrachten, sondern integrativ und übergreifend zu verstehen. Das Beispiel im Anhang verdeutlicht für das erste Quartal der Ausbildung die konkrete Arbeit im Seminar BK in Abstimmung mit den Ausbildungsschulen und den Professionellen Lerngemeinschaften.

#### **Konkretisierung einer Lernsituation im Kernseminar**

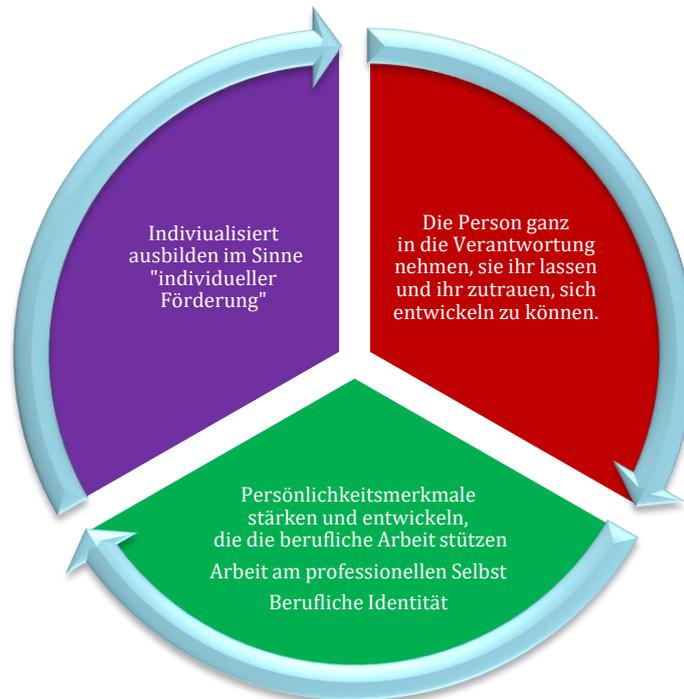
Im Anhang findet sich ein Beispiel für die Konkretisierung der Arbeit in den Seminaren. Dabei dient die Maske zur Dokumentation der didaktischen Jahresplanungen.

Ein Beispiel für die Gestaltung der Sitzungsmaterialien findet sich ebenfalls im Anhang. Wichtig ist uns dabei die Arbeit an der eigenen Frageentwicklung, der kontinuierlichen Aufnahme von Fragen und Interessen durch eine aktive Beteiligung am Planungsprozess. Mit der Vorlage versuchen wir dem Anspruch der Handlungsfeldorientierung und der Personenorientierung zu entsprechen, indem wir ermutigen und auffordern, insbesondere an eigenen Fragen zu arbeiten, die die Referendarinnen und Referendare zu den Aspekten einbringen. Gleichzeitig wird so kontinuierlich die Portfolioarbeit unterstützt und sichergestellt, dass der Bezug zu den Kompetenzen und Standards erkennbar bleibt.

### 3.3 PERSONENORIENTIERUNG

Nach den konzeptionellen Vorgaben für den Vorbereitungsdienst bilden die Wissenschaftsorientierung, die Orientierung an Standards und Kompetenzen und die Ausrichtung der Ausbildung an beruflichen Handlungsfeldern wichtige Prinzipien der Ausbildung. Darüber hinaus ist die Personenorientierung als zentrales Prinzip der Ausbildung in allen Bereichen und Orten

festgeschrieben. Nach unserem Verständnis umfasst die Personenorientierung die Orientierung an der Person und die Unterstützung bei der Entwicklung einer professionellen Identität. Dies umfasst die drei im folgenden Schaubild dargestellten Aspekte:



Damit soll zum Ausdruck kommen,

- dass wir uns bemühen, den individuellen Ansprüchen und Bedarfen entsprechend auszubilden (entsprechend dem Anspruch nach individueller Förderung),
- dass wir davon ausgehen, dass die Referendarinnen und Referendare als Person die Verantwortung für ihre Ausbildung tragen und tragen können,
- dass wir die in der Persönlichkeit des Einzelnen liegenden Aspekte nachvollziehbar berücksichtigen, die für die Ausbildung eines „professionellen Selbst“ relevant sind.

## 4 AUSBILDUNGSFORMATE IM SEMINAR BK

### 4.1 ENTWICKLUNGS- UND PERSPEKTIVGESPRÄCH

Laut OVP führen die Referendarinnen und Referendare zu Beginn der Ausbildung ein Eingangs- und Perspektivgespräch (EPG) mit einer Seminausbildlerin oder einem Seminausbildler unter Beteiligung der schulischen Vertreter durch. (OVP, § 15)

Nach dem Verständnis des Seminars BK wird das EPG strukturiert vorbereitet und konzentriert auf die „3 Säulen des Lehrerhandelns“ (Miller) nämlich die Selbstkompetenz, die Beziehungskompetenz und die Fachkompetenz. Hierzu hat das Seminar eine Handreichung erarbeitet.

## 4.2 KERN- UND FACHSEMINARE

In der Regel erfolgt die Ausbildung im Seminar an einem Tag in der Woche. Der Tag beginnt mit einer Kernseminarsitzung und wird fortgesetzt mit den beiden Fachseminaren, denen die Referendarinnen und Referendare zugeordnet sind. Die Fachseminare haben jeweils einen Umfang von 90 Minuten.

## 4.3 KOMPAKTTAGE

An verschiedenen Ausbildungstagen lösen sich die normalen Ausbildungsgruppen auf und für alle werden themenbezogene Wahlangebote bereitgestellt. Das Arbeiten in fächerübergreifenden Bezügen ist ein wesentlicher Gesichtspunkt. Dahinter steckt das Bemühen, besonderen Ausbildungsformaten u. a. der Personenorientierung besonders Rechnung zu tragen und auch die Kompetenzen, die fachübergreifend entwickelt werden müssen, stärker in den Blick zu nehmen.

Die Kompakttage orientieren sich an den Handlungsfeldern des Kerncurriculums. Sowohl die Thematik als auch die Gestaltung der Kompakttage berücksichtigt die aktuellen Anliegen der Referendarinnen und Referendare. Dabei gibt es halbtägige, ganztägige und mehrtägige Organisationsformen. Bei halbtägigen Kompakttagen, die nur im Kernseminar stattfinden, werden die bearbeiteten Themenbereiche in den Fachseminaren aufgegriffen und vertieft. Kompakttage finden in der Regel für die beiden sich in der Ausbildung befindenden Jahrgänge gemeinsam statt.

Bisher sind Kompakttage zu folgenden Themen und Kompetenzbereichen geplant bzw. schon durchgeführt worden:

- Demokratiebildung
- Präventive Gesundheitsförderung, Belastungssteuerung und Psychohygiene
- Beratungen vorbereiten, gestalten und durchführen
- Medien nutzen, didaktisch gestalten und einführen / Medienkompetenz
- Erzieherisch handeln in schwierigen Situationen
- Kollegial zusammenarbeiten und Gruppenprozesse gezielt nutzen
- Arbeitszeit effizient und effektiv nutzen
- Methodenmanagement

## 4.4 PROFESSIONELLE LERNGEMEINSCHAFTEN

Gemäß einer Vereinbarung des Leitungspersonals der ZfsL im Regierungsbezirk Münster werden Professionelle Lerngemeinschaften (PLG) als ein kooperatives und die Eigenverantwortung der Referendarinnen und Referendare stärkendes Format der Ausbildung eingerichtet.

Diese Lerngemeinschaften sollen ein verbindliches, also institutionalisiertes, Ausbildungselement der Seminarbildung sein. Die professionellen Lerngemeinschaften sollen durch die Ausbilder angeleitet und wenn nötig unterstützt werden.

## Grundlegungen

PLG sind Lerngemeinschaften der Referendarinnen und Referendare, in denen sie sich in eigener Verantwortung mit pädagogischen Inhalten der Schulpraxis auseinandersetzen. Diese PLG sind fächerübergreifend zu konstituieren, um das Spektrum der Berufskollegs (Bildungsgangarbeit) widerzuspiegeln. Sie arbeiten selbstständig und eigenverantwortlich an Themenbereichen, die sich an dem Ausbildungsstand und der Orientierung des Seminarprogramms ausrichten. Die Themenstellung wird durch die Seminausbilder vorgegeben oder wird von den Referendarinnen und Referendare eigenverantwortlich definiert. Die Seminausbilder stehen auf Wunsch der PLG beratend zur Seite. Die PLG planen die Treffen (in Schule oder Seminar) selbstständig. Die Ergebnisse sind produktorientiert festzuhalten und über die Treffen der PLG sind Protokolle anzufertigen. Die Ergebnisse und die sich daraus ergebenden Fragestellungen sind selbstständig und gezielt in den Ausbildungsprozess einzubringen und sollten ins Portfolio übernommen werden. Seminausbilder können gezielt auf Ergebnisse zurückgreifen und diese einfordern.

## Realisation

Die PLG werden inhaltlich organisiert. Eine rein formale, periodisierte Institutionalisierung wird nicht favorisiert. Bei der organisatorischen und inhaltlichen Gestaltung werden ausbildungsdidaktische Aspekte berücksichtigt.

Folgende zeitliche und inhaltliche Akzentuierung der PLG wird vorgeschlagen:

- Die Konstituierung der PLG orientiert sich an den Standorten der Ausbildungsschulen.
- Die Zusammensetzung der PLG erfolgt fächerübergreifend.
- Die Gruppengröße der PLG kann zwischen drei und fünf Teilnehmern variieren.

## 4.5 PORTFOLIOARBEIT

„Ein Portfolio ist eine zielgerichtete und systematische Sammlung von Arbeiten, welche die individuellen Bemühungen, Fortschritte und Leistungen der/des Lernenden in einem oder mehreren Lernbereichen darstellt und reflektiert.“<sup>1</sup>

Angelehnt an das Portfolio „Praxiselemente für die erste Phase der Lehrerausbildung“ (LABG 2009, § 12(1) LZV, § 13), ist das Portfolio im Vorbereitungsdienst ein individuelles Lern- und Entwicklungsinstrument, das bei der eigenen Lern- und Berufsbiografie ansetzt und als durchgängiges Selbstreflexionselement das selbstverantwortliche Lernen sowie die unterschiedlichsten Beratungsanlässe unterstützt. Die Portfolioarbeit soll dazu dienen, die eigenen Lernstände und -anlässe für den jeweiligen Ausbildungsschritt zu erkennen und eigenständig daraus die eigenen Entwicklungsaufgaben und Fragestellungen abzuleiten. Es ist ein Instrument der Stärkung der Eigenverantwortung für den Ausbildungsprozess.

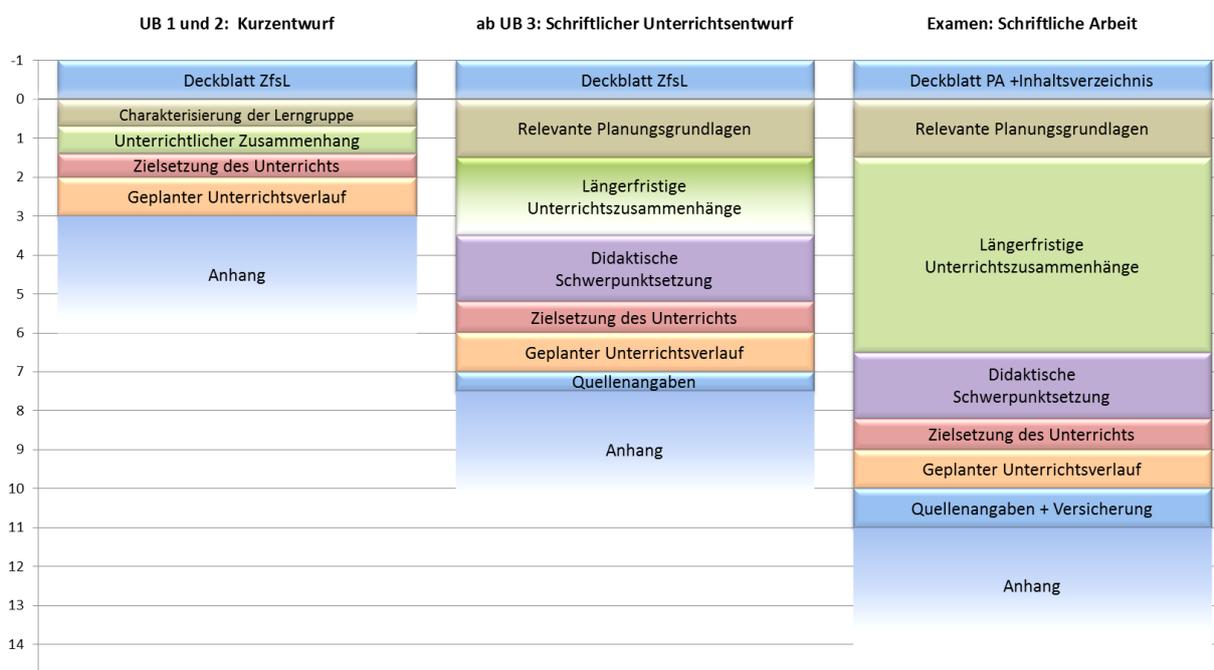
Dieses Instrument muss in Zukunft stärker zur Unterstützung und Beratung herangezogen werden und in der konkreten Entstehung begleitet werden.

---

<sup>1</sup> Paulsen et al in: Häcker, T.: Portfolio: Ein Entwicklungsinstrument für selbstbestimmtes Lernen, 2007. S. 60.

## 4.6 PLANUNG UND VERSCHRIFTLICHUNG VON UNTERRICHT

Die Seminausbilderinnen und Seminausbilder unterstützen die Referendarinnen und Referendare bei den Bemühungen, ihre Planungsentscheidungen systematisch und sukzessiv zu entwickeln und zu begründen. Der Zwang zur Verschriftlichung der Planung wird ausbildungsdidaktisch als Gelegenheit gesehen und genutzt, Planungsentscheidungen, die möglicherweise zunächst unbewusst und unreflektiert getroffen werden, auf ihre Begründbarkeit und Sinnhaftigkeit zu hinterfragen und damit den Blickwinkel für Alternativen und Weiterentwicklungen zu eröffnen. Daher hat das Seminar BK umfangreiche Empfehlungen zu den schriftlichen Unterrichtsplanungen verfasst, die so angelegt sind, dass die Verschriftlichung den Reflexions- und Planungsprozess unterstützt und fördert. Im Ausbildungsverlauf ist eine Progression des Umfangs und des Begründungsgehalts der schriftlichen Planung vorgesehen, die den Ausbildungsfortschritt unterstützen und abbilden soll.



## 4.7 BERATUNG

Die OVP unterscheidet zwischen ausbildungsfachlicher Beratung und personenorientierter Beratung mit Coachingelementen.

Aufgrund unseres Verständnisses von Personenorientierung gehen wir davon aus, dass grundsätzlich alle Beratungsangebote in der Grundhaltung personenorientiert anzulegen sind, d.h. gegenseitiger Respekt und Wertschätzung der Person, Vertrauen in die Entwicklungsfähigkeit und Achtung der Autonomie des anderen sind selbstverständlich.

Im Fokus der ausbildungsfachlichen Beratung stehen fachliche und fachdidaktische Fragen und Entwicklungsaufgaben. Ausgangspunkt der personenorientierten Beratung mit Coachingelementen sind i.d.R. Fragen und Entwicklungsaufgaben, die in der Person und der Rolle im Kontext der Entwicklung einer beruflichen Identität liegen.

Unterschiede zwischen den Beratungsformaten ergeben sich einerseits aus dem inhaltlichen Fokus, zum anderen aus den Rollen der beteiligten Personen und aus dem rechtlichen und organisatorischen Rahmen.

#### 4.7.1 AUSBILDUNGSFACHLICHE BERATUNG

Ausbildungsfachliche Beratung wird durch die Fachleiterinnen und Fachleiter der Fachseminare durchgeführt und schließt sich im Regelfall an Unterrichtsbesuche an. Im Verlauf des Vorbereitungsdienstes erfolgen i. d. R. vier Unterrichtsbesuche je Fach, an denen neben den Fachleiterinnen und Fachleitern der Fachseminare auch andere an der Ausbildung Beteiligte (Ausbildungslehrer, Ausbildungsbeauftragte, Schulleitung) oder andere Referendarinnen und Referendare teilnehmen können.

Nach der eingesehenen Unterrichtsstunde erfolgt die Unterrichtsnachbesprechung in strukturierter Form (z.B.: Stellungnahmen, Festlegung der Besprechungsaspekte, Beratung, Bewertung, Zielformulierung, Metakommunikation, Abschluss), wobei je nach Situation und Ausbildungsstand verschiedene Variationen denkbar und sinnvoll sind. Da Unterrichtsbesuche und die darauf bezogenen Nachbesprechungen einerseits die berufsbezogene Kompetenzentwicklung unterstützen sollen und andererseits auch der Beurteilung dienen, kommen in den Gesprächen stets sowohl beratende und instruierende als auch bewertende und beurteilende Aspekte zum Tragen. Daher kann es sinnvoll sein, sich darüber zu verständigen, welche Aspekte im Gespräch gerade im Vordergrund stehen und wie man am ertragsreichsten damit umgeht. Es ist dabei davon auszugehen, dass die Referendarinnen und Referendare ebenso wie die Ausbilderinnen und Ausbilder ihren Teil zu einem konstruktiven Gespräch beitragen.

Beim letzten oder vorletzten Unterrichtsbesuch im Fach werden i.d.R. beide Fachleitungen gemeinsam zum Unterrichtsbesuch kommen und kooperativ die Nachbesprechung führen. Das erleichtert u.a. auch die Abfassung der Langzeitgutachten zum Ende der Ausbildung. Gleichzeitig erlaubt diese Regelung, dass die Fachleitungen der Kernseminare Möglichkeit zur alleinigen Einsichtnahme des Unterrichts in einem bewertungsfreien Kontext erhalten, ohne die Gesamtzahl der Unterrichtsbesuche zu erhöhen.

#### 4.7.2 PERSONENORIENTIERTE BERATUNG MIT COACHINGELEMENTEN

Personenorientierte Beratung mit Coachingelementen wird von der Fachleiterin oder dem Fachleiter des Kernseminars durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine benotungsfreie Beratung, die der Verschwiegenheit unterliegt. Die inhaltliche Verantwortung liegt bei der Referendarin oder dem Referendar, die Prozessverantwortung bei der Beraterin oder dem Berater. Die Beratung erfolgt jedoch selbstverständlich im Horizont der Kompetenzen und Standards, die der Ausbildung zugrunde liegen.

Die personenorientierte Beratung unterscheidet sich auch in der Vorgehensweise von den ausbildungsfachlichen Beratungen. Den personenorientierten Beratungen liegt häufig das GROW-Modell zu Grunde. Zu Beginn werden dabei Auftrag bzw. Fragestellung und mögliches Ziel geklärt. Der Referendarin oder dem Referendar kommt dabei eine aktive und verantwortliche Rolle zu, mit der sie oder er deutlich die Verantwortung für den eigenen Entwicklungs- und Ausbildungsprozess übernimmt.

Die Fachleiter der Kernseminare kommen zwei Mal, um Einsicht in Unterricht und in andere Handlungsfelder zu nehmen. Diese Einsichtnahme erfolgt in der Regel allein. Es wird ausgeschlossen, dass an diesen Besuchen andere teilnehmen, weder die Schulleitung noch andere an der Ausbildung Beteiligte. Dies soll sicherstellen, dass die Benotungsfreiheit auch wirklich gewahrt bleibt und sich somit ein vertraulicher Beratungskontext eröffnen lässt. Aus diesen Einsichtnahmen entwickeln sich dann die Beratungen, die deutlich zu unterscheiden sind von Unterrichtsnachbesprechungen aus ausbildungsfachlicher Sicht. Die Beratung kann sich über mehrere Gespräche erstrecken.

Die Fachleiter der Kernseminare können mit Einverständnis der Referendarinnen und Referendare an Besuchen der Fachleiter der Fachseminare teilnehmen, jedoch nicht an der Nachbesprechung. Die personenorientierte Beratung (Coaching) erfolgt immer getrennt von der ausbildungsfachlichen Beratung und in der Regel ohne Beteiligung Dritter. Unterschieden werden kann die Experten- und die Prozessberatung. Im Normalfall erfolgen insgesamt vier Beratungen durch die Fachleiter der Kernseminare.

## 5 MEDIEN UND INFORMATIONSTECHNOLOGIEN IN DER SEMINARARBEIT

Für das ZfsL Gelsenkirchen und das Seminar Berufskolleg sind neue Medien und Informationstechnologien integraler und unverzichtbarer Bestandteil der Seminausbildung. Hierin wird zunächst eine zeitgemäße und effektive Unterstützung der Lehr-, Lern- und Professionalisierungsprozesse in der Ausbildung gesehen.

Darüber hinaus wird die Erweiterung der Medienkompetenz der angehenden Lehrerinnen und Lehrer angestrebt, da ihnen in der Schule die Aufgabe zukommt, ihrerseits die Medienkompetenz ihrer Schülerinnen und Schüler zu fördern. Neben der Integration von Medien in die Seminararbeit wird die Professionalisierung mit Blick auf schulische Lernprozesse erweitert.

Schließlich sollen die Referendarinnen und Referendare in der Seminausbildung aus der Perspektive der Lernenden beispielhaft erfahren und reflektieren, wie neue Medien und Informationstechnologien genutzt werden können, um eine anregende Lernumgebung zu schaffen, unterschiedliche Zugänge und variable Lernwege zu ermöglichen sowie individuelle und kooperative Lernformen und selbstgesteuerte Lernprozesse zu unterstützen. Insoweit hat die Mediennutzung in der Seminausbildung Vorbild- und Vorreiterfunktion für die Gestaltung schulischer Lernprozesse.

Um diese Zielsetzungen erfüllen zu können, wird großer Wert auf eine zeitgemäße Ausstattung mit neuen Medien und Informationstechnologien gelegt.

## 6 EVALUATION UND ENTWICKLUNG

Um ein möglichst differenziertes Bild hinsichtlich der Ausbildungsqualität zu erhalten, werden die Ausbildungsveranstaltungen kontinuierlich ausgewertet und die Ergebnisse in Seminar-

konferenzen vorgestellt und diskutiert. Die Befragungen erfolgen über die Moodle-Lernplattform internetgestützt und anonym. Eine Arbeitsgruppe wertet die Ergebnisse aus und stellt mögliche Schlussfolgerungen zur Diskussion.

Mittlerweile gibt es neben den Befragungen im Kernseminar auch Befragungen zur Arbeit in den Fachseminaren und in den Schulen.

## 7 KOOPERATIONEN

### 7.1 AUSBILDUNGSSCHULEN

Die Ausbildungsschulen sind Kooperationspartner im Rahmen der dualen Ausbildung der Studienreferendarinnen und -referendare. Seminar und Ausbildungsschulen verantworten gemeinsam den Ausbildungserfolg. Traditionell ist das Verhältnis zwischen den Ausbildungsschulen und dem Seminar Berufskolleg eng, vertrauensvoll und sehr kooperativ.

Die konkreten beruflichen Aufgabenstellungen entstehen an der Ausbildungsschule und dort vor allem – aber nicht ausschließlich – durch Unterricht. Die Referendarinnen und Referendare werden zunächst ganz und später zum Teil durch Ausbildungslehrerinnen und Ausbildungslehrer begleitet und beraten. Die Abstimmung der Arbeit zwischen den Schulen und dem Seminar erfolgt auf Dienstbesprechungen aller Ausbildungsbeauftragten mit Seminausbildenden und -ausbildern. Die Vorbereitung und Durchführung erfolgt durch eine Arbeitsgruppe von Ausbildungsbeauftragten sowie Fachleiterinnen und Fachleitern. Diese Zusammenarbeit gewährleistet es, die gemeinsame Arbeit abzustimmen, Prozesse verständlich zu machen und inhaltliche Positionen abzugleichen. Das Interesse ist, dass alle an der Ausbildung Beteiligten eine gemeinsame Vorstellung von der Unterstützung im Professionalisierungsprozess haben, die Widersprüche minimiert.

Den Evaluationsergebnissen ist zu entnehmen, dass beide Seiten die Kooperationsatmosphäre als hervorragend einstufen und die gemeinsamen Veranstaltungen als konstruktiv und daher Gewinn bringend für die Lehrerausbildung bezeichnen. Dabei spielt auch der Kontakt zu den Ausbildungsbeauftragten der anderen Berufskollegs und der Austausch mit ihnen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine wichtige Rolle.

Die Schulen entwickeln in eigener Verantwortung und in enger Zusammenarbeit mit dem Seminar ein eigenes Begleitprogramm, worin sie beschreiben, welche Beiträge in der Schule ausdrücklich zu den Handlungssituationen erbracht werden. Auch diese Begleitprogramme sind Gegenstand des Austauschs bei den Kooperationsveranstaltungen. Die Evaluationsergebnisse und Rückmeldungen aus den Schulen haben jedoch ergeben, dass die Zusammenarbeit mit den Ausbildungslehrerinnen und -lehrern verbessert werden könnte. Handreichungen für Ausbildungslehrerinnen und Ausbildungslehrer sowie für die Erstellung der Ausbildungslehrergutachten sind erste Schritte. Eine weitere Verbesserung der Zusammenarbeit wird angestrebt etwa durch feste Ansprechpartner im Seminar, die bei Bedarf auch in die Schule kommen.

## 7.2 WEITERE KOOPERATIONSPARTNER

### 7.2.1 INSTITUTIONEN DER LEHRERFORTBILDUNG

Zu den verschiedenen Institutionen der Lehrerfortbildung bestehen intensive Kontakte. Auf der einen Seite werden Seminausbilder als Referenten und Moderatoren in regionalen und schulinternen Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt, auf der anderen Seite werden Ressourcen durch das Dezernat 45.3 der Bezirksregierung Münster für seminarinterne Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsveranstaltungen zur Verfügung gestellt, die einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätsentwicklung und -sicherung der Seminausbildung leisten.

### 7.2.2 HOCHSCHULEN UND WISSENSCHAFTLICHE EINRICHTUNGEN

Das Seminar kooperiert mit dem Institut für Berufliche Lehrerbildung (IBL) der Fachhochschule Münster im Rahmen der Vorbereitung auf das Praxissemester und im Rahmen des Berufsbildungsdialogs.

### 7.2.3 SEMINAR FÜR DAS LEHRAMT FÜR SONDERPÄDAGOGISCHE FÖRDERUNG

Seit Jahren sind wir bemüht, in Zusammenarbeit mit dem Seminar SF im Haus die unterschiedlichen Systeme vorzustellen und die besondere Herausforderung im Rahmen der individuellen Förderung und der Inklusion in den Blick zu nehmen.

## 8 WEITERE UNTERSTÜTZUNGSSYSTEME

Die Arbeit im Seminar wird durch eine regelmäßig tagende Steuergruppe unterstützt und maßgeblich mitgetragen. Die Sitzungen der Steuergruppe sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen, werden vorher mit Tagesordnung angekündigt und durch ein Protokoll inhaltlich festgehalten. Feste Mitglieder sind die Fachleiter der Kernseminare und zwei Vertreter der Fachleitungen, die auf einer Seminarkonferenz gewählt werden.

Stärkere Beachtung in den nächsten Jahren soll die systematische Einbeziehung der Referendarvertreterinnen und Vertreter in die Arbeitsprozesse des Seminars sein. Dazu wird mindestens halbjährig eine Sprecherkonferenz eingeführt, die durch die Seminarleitung einberufen wird. Darüber hinaus soll eine Referendarkonferenz in der Arbeit verankert werden, auf der alle Belange in Ruhe und systematisch thematisiert werden können.

Die Sachbearbeiterinnen im Geschäftszimmer sind für alle Belange ansprechbar und helfen dabei, die Ausbildung ordnungsgemäß abzuwickeln. Sie stehen allen Seminarangehörigen im Rahmen der Geschäftszeiten unterstützend zur Seite.

## 9 FÖRDERVEREIN

Im Jahre 1995 wurde durch die Seminarausbilder ein Förderverein für das Seminar für das Lehramt an Berufskollegs gegründet. Ziel des Fördervereins ist es, solche ausbildungsfördernden Anschaffungen (z.B. im Bereich Medien) und Maßnahmen (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen für Fachleitungen, Referendarinnen und Referendaren) zu unterstützen, für die öffentliche Mittel nicht oder nicht ausreichend zur Verfügung stehen.

Die Finanzierung erfolgt über Mitgliedsbeiträge und Erlöse aus Seminarveranstaltungen (z.B. Diskussionsforen, kulturelle Veranstaltungen).

Mitglieder können alle Personen werden, die mit ihrem Beitrag eine qualifizierte Lehrerausbildung fördern wollen.