



ARBEITSPROGRAMM DES SEMINARS FÜR DAS LEHRAMT AN GYMNASIEN UND GESAMTSCHULEN IM STUDIENSEMINAR PADERBORN II

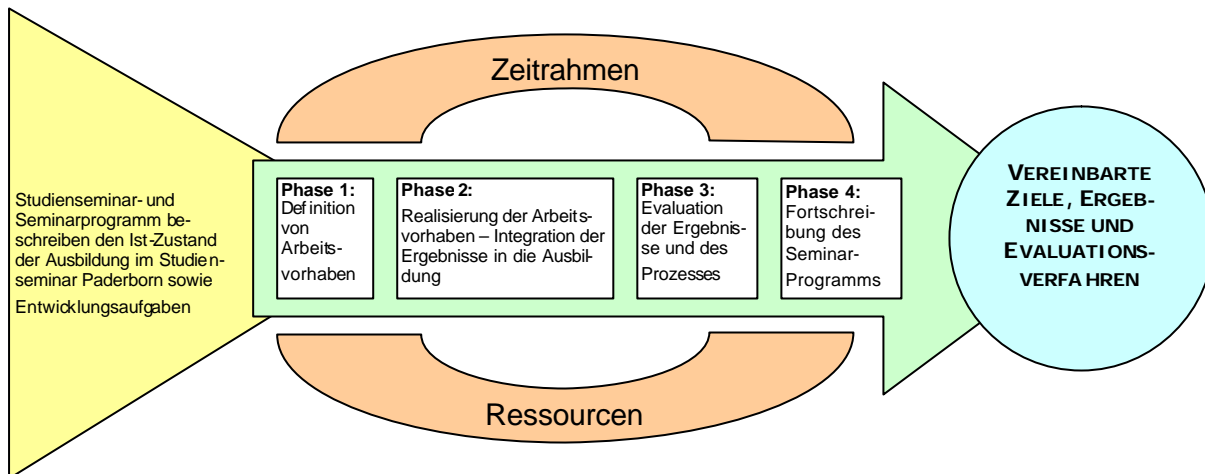
1 LEITENDE GESICHTSPUNKTE

Das Arbeitsprogramm beschreibt die Entwicklungsperspektive des Seminars für die Jahre 2006 bis 2009. Grundlage des Arbeitsprogramms sind das Studienseminarprogramm und das Seminarprogramm, die von der Studienseminarkonferenz am 26.1.2006 verabschiedet worden sind. Das Seminarprogramm ist nicht nur offen für Veränderungen durch künftige Anforderungen und durch Ergebnisse der Erprobung einzelner Elemente und Ausbildungsangebote, sondern definiert selbst bereits Entwicklungsaufgaben (9.), die in dem Arbeitsprogramm konkretisiert werden. Das Arbeitsprogramm ist daher ein erster Schritt zur Fortschreibung der Seminarprogrammatisierung.

Leitend für die Konzeption des Arbeitsprogramms sind folgende Gesichtspunkte:

- Die Seminarentwicklung ist ein **Prozess**, der auf die vertiefende Bearbeitung von wichtigen Ausbildungsfeldern ausgerichtet ist und zukünftige Perspektiven und Problemstellungen der Ausbildung antizipiert.
- Die **Arbeitsvorhaben** werden gemeinsam vom Kollegium des Seminars festgelegt und verbindlich vereinbart.
- Die **Ziele** und **Ergebnisse** der Arbeitsvorhaben werden gemeinsam definiert, ebenso die Verfahren zur **Überprüfung** der Ergebnisse und des Prozesses.
- Ein realistischer **Zeitraumen** für den Arbeitsprozess wird verabredet. Ein ausreichender Spielraum für die Bearbeitung unerwarteter Problemlagen und aktueller Vorgaben für die Ausbildung wird eingeplant.
- An der Realisierung des Arbeitsprogramms sind **alle Ausbilder** des Seminars kontinuierlich beteiligt.
- Alle Ausbilder beteiligen sich an längerfristig arbeitenden **Arbeitsgruppen**, in denen die Entwicklungsaufgaben des Seminars ergebnisorientiert und in einem verabredeten Zeitrahmen bearbeitet werden. Darüber hinaus werden kooperative Formen der Arbeit im gesamten Kollegium vorgesehen.

Der Prozess der Seminarentwicklung:



2 ARBEITSBEREICHE UND ARBEITSVORHABEN: BESCHREIBUNG UND ZIELE

Die Arbeitsbereiche beziehen sich zum einen auf zentrale Problemfelder der Ausbildung, zum anderen auf die Erschließung von unterrichtlich bedeutsamen Kompetenzen. Der Kurzbeschreibung des Arbeitsvorhabens ist jeweils ein zentrales Ziel zugeordnet.

2.1 ARBEITSVORHABEN IM BEREICH AUSBILDUNG

Qualitätsmanagement im Studienseminar

Die Seminarentwicklung ist ein komplexer Prozess, der professionell initiiert und gesteuert werden muss. Dafür sind Kenntnisse über Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement notwendig, über die sowohl die Seminarleiterinnen und Seminarleiter als auch Ausbilder verfügen müssen, die im erweiterten Leitungskreis der Seminare tätig sind. Im Vorgriff auf den künftigen Zusammenschluss der beiden Studienseminare ist daher ein Fortbildungs-Seminar für Personen aus allen Seminaren vorgesehen. Externe Experten werden für die Durchführung des Seminars herangezogen.

Ziel: Ausbildung und Stärkung der professionellen Leitungskompetenz zur Steuerung des Entwicklungsprozesses in den Seminaren

Kompetenzorientierte Lehrerausbildung

Der Perspektivenwechsel zu einer kompetenz- und standardorientierten Ausbildung zieht notwendig Folgerungen für die Gestaltung der Ausbildung nach sich. Insbesondere die Seminardidaktik ist davon betroffen und muss neu konzipiert werden. Zur Zeit liegen für diesen Problembereich nur wenige Ansätze vor. Diese sollen gesichtet und zu einem standardspezifischen Konzept verdichtet werden. Dabei ist von der Grundannahme auszugehen, dass berufliche Kompetenzen dazu dienen, konkrete Handlungssituationen in der Schule zu bewältigen. Diesem Grundgedanken entsprechend muss sich die Seminardidaktik an den Herausforderungen des Schulalltags bewähren. Dazu gehört auch die Prüfung, ob und ggf. welche Formen der Selbstausbildung und –reflexion in geeigneter Weise in die Ausbildung einbezogen werden sollten.

Ziel: Entwicklung und Konkretisierung eines kompetenzorientierten Konzeptes für die Seminardidaktik in Fach- und Hauptseminaren sowie in weiteren Ausbildungsformen

Modularisierung der Ausbildung

Das Studienseminar hat in mehreren Jahrgängen hinreichende Erfahrungen mit der Ausbildung in Modulen sammeln können, die den Referendaren individuelle Schwerpunktsetzungen ermöglichen. Auch die Formen, in denen Module durchgeführt wurden, sind inzwischen mehrfach erprobt worden. Die Teilmodularisierung der Ausbildung ist daher bereits in die Ausbildung integriert, bedarf aber einer konzeptionellen Weiterentwicklung. Dabei sind Ausbildungsangebote, zeitlicher Umfang, Pflicht- und Wahlmöglichkeiten, Organisationsrahmen, Arbeitsformen und insbesondere die Beteiligung der Fachleiter festzulegen.

Ziel: Entwicklung eines differenzierten Konzeptes für eine Teilmodularisierung der Ausbildung

Analyse und Beratung von Unterrichtsstunden per Unterrichtsmitschau

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Landesinstituts hat ein Ausbilder des Seminars ein Konzept für die Nutzung von videographierten Unterrichtsmitschnitten in der Lehrerausbildung ausgearbeitet und bereits vielfach in Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt und erprobt. Vor allem für die gemeinsame Analyse des Unterrichts von Referendaren und auch von Ausbildern im Rahmen der Fach- und Hauptseminare, aber auch anlässlich von Unterrichtsberatungen bietet der Unterrichtsmitschnitt hervorragende Möglichkeiten, die weit über die ad-hoc-Hospitation und die Beratung anhand von Mitschriften hinausgehen. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass das Angebot an die Referendare, ihren Unterricht mitschneiden und diskutieren zu lassen, in analoger Weise auch für die Ausbilder vorgehalten wird. Der Einsatz der Videokamera sowie die Analyse und Auswertung von Mitschnitten sind daher ein wesentliches Arbeitsvorhaben der Seminarentwicklung.

Ziel: Förderung der Analyse- und Beratungskompetenz der Ausbilder durch das Instrument des Videomitschnitts sowie Erweiterung der medienpädagogischen Kompetenz von Ausbildern und Referendaren

Vorbereitung auf Veränderungen in der Ausbildung

Mittelfristig sind gravierende Veränderungen im Ausbildungsbereich zu erwarten. Dabei kommen vor allem in Betracht: Verkürzung des Vorbereitungsdienstes, Begleitung von Praxisphasen während des Studiums, Einführung einer Berufseingangsphase, Neufassung der OVP, Vorgaben für eine Teilmodularisierung etc. Jede dieser Veränderungen zieht schwerwiegende Folgen für die Konzeption und Organisation der Ausbildung nach sich. Diese Folgen müssen bereits jetzt antizipiert und in der Form eines Problemkatalogs bearbeitet werden. Erste Lösungsvorschläge sollten beratungsreif vorgelegt werden.

Ziel: Erstellung eines beratungsreifen Handlungskonzeptes und –repertoires für erwartbare Veränderungen in der Ausbildung

2.2 ARBEITSVORHABEN IM BEREICH DER KOMPETENZ UNTERRICHTEN

Selbstreguliertes Lernen

Seit der ersten PISA-Untersuchung ist das Schlagwort 'selbstreguliertes Lernen' in den Mittelpunkt des bildungspolitischen, aber auch des pädagogischen Interesses gerückt. Das Schlagwort hat inzwischen eine hohe Dynamik gewonnen, dominiert die Diskurse im unterrichtlichen Bereich, in der Fortbildung und auch in der Ausbildung. Gleichwohl ist das mit dem Stichwort gemeinte Unterrichtsprinzip nicht nur höchst komplex, sondern auch äußerst schwierig zu realisieren. Stimmen, die vor einer Überschätzung des 'selbstregulierten Lernens' (Dubs) warnen, und eine gleichsam inflationäre Verwendung des Begriffs nötigen dazu, den Begriff genauer zu untersuchen, die vorhandene Literatur aufzuarbeiten und Konsequenzen für die Ausbildung daraus zu ziehen. Dabei kommt dem Seminar zugute, dass mit Prof. Sloane (Universität Paderborn) der Initiator eines Modellversuchs im BK-Bereich verfügbar ist.

Ziel: Kritische Überprüfung der Konzepte für 'selbstreguliertes Lernen' und Ermittlung von Konsequenzen für die Ausbildung in Fach- und Hauptseminaren

Diagnose, Beratung und Förderung – Umgang mit Heterogenität

Die Pflicht, Schüler individuell zu fördern, ist seit dem 1.8.2006 im § 1 des neuen Schulgesetz des Landes NRW verankert (Rechtsanspruch der Schüler!). Der Hintergrund dieses Desiderats ist u.a. die Erkenntnis der PISA-Studie, dass die Diagnosefähigkeit der Lehrerinnen und Lehrer eher schlecht ausgeprägt ist und der Unterricht deshalb der individuellen Lernsituation der Schüler nicht gerecht zu werden vermag. Dazu kommen insbesondere im Gymnasium Traditionen des einheitlichen, auf eine mehr oder weniger homogene Lerngruppe bezogenen Unterrichts, der das Problem der zunehmenden Heterogenität der Schüler nicht ausreichend einbezieht. Die Aufarbeitung dieses Themas ist daher für die Ausbildung unbedingt notwendig. Dabei soll der Schwerpunkt auf der Entwicklung von alltagspraktisch brauchbaren Instrumenten für die individuelle Lernstandsdiagnose sowie für die Förderung der einzelnen Schüler gelegt werden. Der Arbeitsschwerpunkt eignet sich für die schulformübergreifende Zusammenarbeit von Ausbildern unterschiedlicher Lehrämter.

Ziel: Erstellung von validen, alltagspraktisch tauglichen Instrumenten für die individuelle Diagnose und Förderung von Schülern sowie Erprobung von Konzepten und Verfahren der Lernberatung

Kompetenzorientierter Unterricht

Das Paradigma der Kompetenzorientierung ist durch die Klieme-Expertise "Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards" (2003) zur Grundlage der Bildungspolitik der Länder geworden. Die Ausrichtung des Unterrichts auf den Kompetenzerwerb und die Orientierung des Unterrichts an definierten Standards löst das alte Paradigma der 'Stoff-Vermittlung' ab. Entsprechend werden in den Ländern inzwischen für alle Fächer Kerncurricula ausgearbeitet, die die zu erwerbenden Kompetenzen beschreiben. Analog zu dem Arbeitsvorhaben 'Kompetenzorientierte Lehrerbildung' ist zu prüfen, welche Folgen die Kompetenzorientierung des Unterrichts für die Gestaltung des Unterrichts, aber auch für die Ausbildung hat.

Ziel: Erarbeitung eines didaktischen Ansatzes für kompetenzorientiertes Unterrichten

3 EVALUATION

Jedem Arbeitsvorhaben sind Ziele zugeordnet, die zusammenfassend den Arbeitsprozess und das erwartete Arbeitsprodukt beschreiben. Die Evaluation des Prozesses und der Produkte geschieht nach den Vorgaben des Studienseminarprogramms und des Seminarprogramms (jeweils Absatz 6). Dazu arbeitet eine Gruppe von Ausbildern geeignete Instrumente aus, die jeweils auf die konkreten Bedingungen der Arbeitsvorhaben bezogen sind. Entsprechende Vorarbeiten für Fragebögen zur Evaluation der Seminare, der Studientage sowie der Ausbildung an den Schulen sind verfügbar und werden adaptiert.

Die Evaluation findet nach dem Ende jedes Arbeitsvorhabens statt. Alle Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen an der Evaluation der Ausbildung teil. Die Daten der Evaluation werden von der vorbereitenden Gruppe aufbereitet und im Kollegium veröffentlicht und beraten.

Für die Evaluation der Arbeitsprodukte ist u.a. ein peer-review-Verfahren ('critical friends') vorgesehen, in dem Ausbilder eines benachbarten Seminars die Ergebnisse sichten, auf ihre Ausbildungsrelevanz hin überprüfen und ihre Einschätzungen an das Kollegium rückmelden.

Am Ende des Entwicklungsprozesses findet eine Gesamtevaluation statt.

4 RESSOURCEN

Seminarentwicklung basiert auf der Partizipation aller Ausbilderinnen und Ausbilder. Ihr Ausgangspunkt ist die Einsicht, dass Motivationen für Reformen freigesetzt werden, wenn die Beteiligten selbst mitwirken und mitentscheiden. Innovationsfreude und Neugier wachsen in dem Maß, wie die Gestaltung einer diskursiven Seminarkultur als befriedigend und die Entfaltung eigener Ressourcen als persönliches Wachstum erlebt werden. Seminarentwicklung ist in diesem Sinne ein selbstorganisierter und selbstgestalteter Prozess, der alle Ausbilder des Seminars einbezieht.

Bereits an der Entwicklung der Bausteine des Seminarprogramms in den Jahren 2003-2006 waren **alle Ausbilder** des Seminars aktiv beteiligt. Die Grundlage für dieses Beteiligungsmodell bildete ein Beschluss der Fachleiterkonferenz (1996), dem zufolge jeder Ausbilder kontinuierlich an einer Arbeitsgruppe im Seminar teilnimmt. Dieses Modell der aktiven Partizipation aller Ausbilder wird auch auf den weiteren Prozess der Seminarentwicklung angewandt. Daher werden für die Durchführung der Arbeitsvorhaben Arbeitsgruppen gebildet, die sich selbstständig und ergebnisorientiert mit den Themen auseinandersetzen und diese für das gesamte Kollegium aufbereiten.

Dabei sind folgende Einzelfragen zu klären:

- Wie werden die einzelnen Arbeitsgruppen für die Arbeitsvorhaben gebildet? Nach welchen Kriterien setzen sie sich zusammen?
- Worin besteht der konkrete Auftrag jeder Arbeitsgruppen? (Ausdifferenzierung des Ziels)
- Welchen Einfluss können die Seminarmitglieder (Ausbilderinnen und Ausbilder / Referendarinnen und Referendare), die nicht der Arbeitsgruppe angehören, auf die Entwicklung des Arbeitsschwerpunktes nehmen?
- Welche Schritte der Projektarbeit empfehlen sich für alle Arbeitsgruppen?
- Wie werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppe in die Seminaröffentlichkeit (Fachleiterkollegium, Referendarinnen und Referendare, Schulen) über-

führt? In welchen Arbeitsformen geschieht der Austausch über die Ergebnisse?

- Wie werden die Ergebnisse des Arbeitsvorhabens in die Seminarpraxis integriert? Welche Arbeits- und Organisationsformen sind erforderlich? Sind besondere Vereinbarungen und Beschlüsse erforderlich?
- Wie kann die Arbeit so organisiert werden, dass sie möglichst im vorhandenen Zeitbudget bewältigt werden kann und zusätzliche Belastungen möglichst gering ausfallen?

Einer besonderen Überlegung bedarf die Frage, ob und in welcher Weise **Referendare** an den Arbeitsvorhaben beteiligt werden sollen. Dabei sind u.a. die Arbeitsbelastung und die Fluktuation der Referendare ebenso zu bedenken wie die Verantwortlichkeiten für die Ausbildung. Denkbar erscheint, den Referendaren auf freiwilliger Basis die Mitarbeit in Arbeitsgruppen zu ermöglichen und ggf. vorhabenbezogene Regelungen zu treffen.

Zu den Ressourcen zählen auch **finanzielle Mittel** für die Fortbildung, die für die Durchführung der Arbeitsvorhaben eingesetzt werden sollen. Dabei ist vor allem an die Heranziehung externe Fachleute für einzelne Themen gedacht.

5 ARBEITSFORMEN

Die Entscheidung über die Arbeitsformen treffen die Arbeitsgruppen.

6 ZEITRAHMEN

Der Zeitrahmen für das Arbeitsprogramm ist der 1.9.2006 bis zum 31.12.2009. Die einzelnen Phasen sind in folgender Weise geplant:

Phase 1: Definition von Arbeitsvorhaben

Die Verabschiedung des Arbeitsprogramms ist für den August 2006 vorgesehen. Damit sind die Arbeitsvorhaben umrissartig benannt. Die Konkretisierung der Arbeitsvorhaben soll bis zum 31.03.2007 erfolgen.

Phase 2: Durchführung der Arbeitsvorhaben

Alle Arbeitsgruppen arbeiten parallel. Sie speisen ihre Zwischenergebnisse und ihre Produkte in den laufenden Prozess in geeigneter Weise ein und planen selbstständig ein Forum für die Diskussion und Verständigung über die Ergebnisse. Der Zeitraum für die Bearbeitung der Vorhaben ist der 1.4.2007 bis zum 31.7.2009. Die Evaluation der einzelnen Vorhaben findet nach dem Ende des Vorhabens statt.

Phase 3: Evaluation der Ergebnisse und des Prozesses

In der Zeit vom 1.8. bis 31.10.2009 findet eine Gesamtevaluation des Prozesses und der Ergebnisse statt.

Phase 4: Fortschreibung des Seminar-Programms

In der Zeit vom 1.11.2009 bis zum 31.12.2009 wird das Seminarprogramm fortgeschrieben. Dabei werden die gewonnenen Erkenntnisse und Vereinbarungen integriert.

Paderborn, den 30.8.2006

Einstimmig beschlossen auf der Seminarkonferenz