



ARBEITSPROGRAMM DES STUDIENSEMINARS FÜR LEHRÄMTER AN SCHULEN PADERBORN

1 LEITENDE GESICHTSPUNKTE

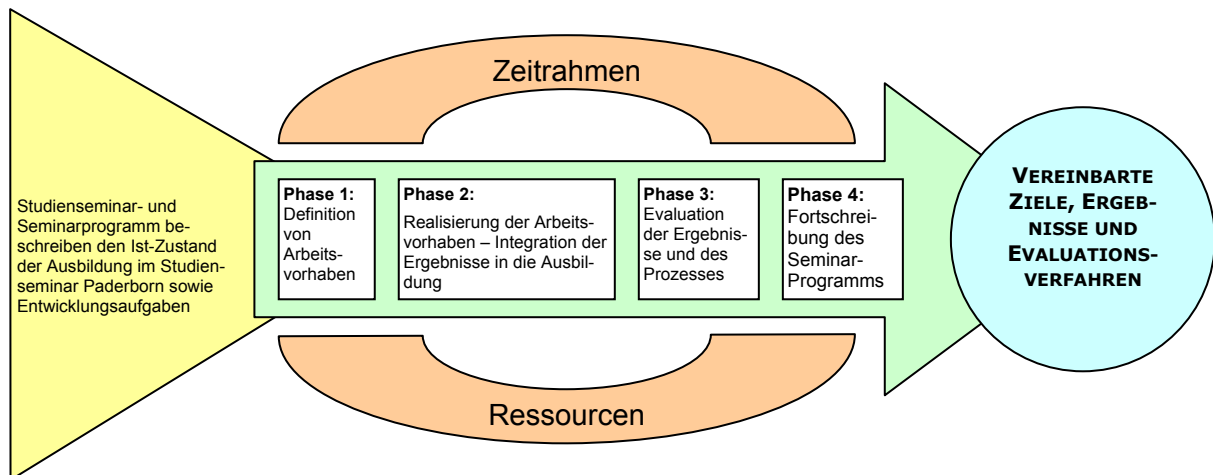
Das Arbeitsprogramm beschreibt die Entwicklungsperspektive des Studienseminars für die Jahre 2010 bis 2014 und schließt damit an das Arbeitsprogramm der Jahre 2006-2009 an. Grundlage des Arbeitsprogramms sind das Studienseminarprogramm und die Seminarprogramme, die von der Studienseminarkonferenz am 26.1.2006 verabschiedet worden sind und bis zur geplanten Umstrukturierung der Lehrerbildung weiter gelten. Die Seminarprogramme sind offen für Veränderungen durch künftige Anforderungen und durch Ergebnisse der Erprobung einzelner Elemente und Ausbildungsangebote und schließen selbst bereits Entwicklungsaufgaben ein, die in dem Arbeitsprogramm konkretisiert werden. Das Arbeitsprogramm schreibt daher die Seminarprogrammstruktur fort.

Das Arbeitsprogramm ist gleichzeitig die Grundlage für die Fortbildung in den einzelnen Seminaren. Fortbildungsveranstaltungen für das Gesamtkollegium, Teilkollegien, Fachleitergruppen und einzelne FachleiterInnen können nur dann aus dem Fortbildungsetat des Studienseminars bestritten werden, wenn sie auf dem Arbeitsprogramm des Studienseminars fußen und von ihm abgedeckt sind.

Für die weiteren Entwicklungsschritte der einzelnen Teilseminare auf der Basis des Arbeitsprogramms gelten 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 **Zeitrahmen** für den Arbeitsprozess wird verabredet.
- 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.

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. Allerdings sind nicht alle Arbeitsschwerpunkte für jedes Seminar von gleicher Bedeutung. Welche Arbeitsvorhaben in welcher Form bearbeitet werden sollen, entscheidet die jeweilige Seminarkonferenz.

2.1 ARBEITSVORHABEN IM BEREICH AUSBILDUNG

1. Veränderungen in der Lehrerausbildung, insbesondere hinsichtlich neuer Aufgaben wie z.B. Coaching

Mittelfristig sind gravierende Veränderungen im Ausbildungsbereich zu erwarten. Dabei sind absehbar: Zusammenarbeit mit der Universität, Stärkere Kooperation mit den Ausbildungsschulen, Begleitung des Eignungspraktikums und des Praxissemesters während des Studiums, Verkürzung des Vorbereitungsdienstes, Neufassung der OVP, Vorgaben für modularisierte Veranstaltungsformen, Portfolio, Coaching als Ausbildungsinstrument, Einführung einer Berufseingangsphase, etc. Jede dieser Veränderungen zieht schwerwiegende Folgen für die Konzeption und Organisation der Ausbildung nach sich. Diese Folgen müssen antizipiert und rechtzeitig bearbeitet werden.

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

2. 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. Noch immer liegen für diesen Aufgabenbereich 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

3. Analyse und Beratung von Unterrichtsstunden per Unterrichtsmitschau

Die Videografie ist ein viel versprechendes Instrument der Lehrerbildung. Sie kann genutzt werden

- für den Mitschnitt des eigenen Unterrichts, um das eigene Verhalten kritisch zu analysieren und zu verbessern
- für die Beratung des Unterrichts von LAA, um bestimmte Unterrichtsszenen verlässlich rekonstruieren und reflektieren zu können
- für die Verbesserung der Seminararbeit sowie für das Training der Beratungskompetenz der Ausbilder.

Das Angebot an die ReferendarInnen, ihren Unterricht mitschneiden und diskutieren zu lassen, wird in analoger Weise auch für die Ausbilder und ihre Seminararbeit vorgehalten. Der Einsatz der Videokamera sowie die Analyse und Auswertung von Mitschnitten sind daher ein wesentliches Arbeitsvorhaben der Seminarentwicklung.

Ziel: Förderung der seminardidaktischen und der Analyse- und Beratungskompetenz der Ausbilder sowie Erweiterung der Analyse- und Reflexionskompetenz von ReferendarInnen und LehramtsanwärterInnen

4. Neue Technologien und ihr Einsatz in Ausbildung und Unterricht

Die Einführung der LehramtsanwärterInnen in den Gebrauch neuer Technologien ist seit 1996 ein wesentliches Arbeitsgebiet des Studienseminars. Inzwischen beschränken sich die neuen Technologien nicht mehr auf die selbstverständliche Nutzung von Rechnern und entsprechenden Lernprogrammen sowie das Internet. Vielmehr sind durch neue Technologie weitere Herausforderungen, aber Möglichkeiten entstanden, so z.B. durch Netbooks, interaktive Whiteboards, Visualizer, Lernplattformen wie Moodle. Insbesondere der didaktisch sinnvolle Umgang mit Moodle bedarf der kontinuierlichen Einführung und Übung des Gelernten.

Ziel: Befähigung der Ausbilder und LehramtsanwärterInnen zu einem didaktisch reflektierten und technisch kompetenten Umgang mit neuen Medien zum Zwecke der Qualitätsverbesserung des Unterrichts

5. Inklusive Pädagogik

Die Aufgabe der Inklusion wird sich in den nächsten Jahren zu einem Zentralthema der Bildungspolitik, aber auch der Schulen vor Ort und der Lehrerbildung entwickeln. Bereits jetzt ist absehbar, dass die Einrichtung von Kompetenzzentren und die Festschreibung von sonderpädagogischen Studienanteilen nicht nur das sonderpädagogische Seminar betrifft, sondern alle Seminare in besonderer Weise herausfordert. Daher ist eine umfassende Einführung in das Problem der Inklusion, deren Ziele, Ansprüche, Chancen und Probleme unabdingbar.

Ziel: Aufarbeitung der Gesamtthematik mit dem Ziel entsprechender Kompetenzförderung von Ausbildern und LAA unterschiedlicher Lehrämter

6. Lehrgesundheit

Seit den Untersuchungen von Schaarschmidt u.a. rückt die Frage in den Mittelpunkt, inwieweit auch die Ausbildung darauf vorzubereiten hat, dass der Lehrerberuf nicht nur höchst komplexe Anforderungen stellt, sondern auch ein gesundheitsförderliches Verhalten etwa im Bereich des Zeitmanagements, der Selbstorganisation und der Lebensgestaltung voraussetzt. Die drohenden gesundheitlichen Gefahren wie burn out und Erkrankungen unterschiedlicher Art müssen frühzeitig angehenden Lehrerinnen und Lehrern bekannt gemacht und Strategien für Prävention und Intervention ermittelt werden.

Ziel: Bewusstmachen der Notwendigkeit gesundheitsförderlicher Lebensgestaltung und Selbstorganisation

7. Prävention und Intervention bei herausforderndem Verhalten

Herausforderndes Verhalten stellt für Lehrkräfte in allen Schulformen ein besonderes pädagogisches Problem dar, das häufig nur unzureichend mit üblichen Mitteln erzieherischer und disziplinarischer Einwirkungen gelöst werden kann. Für die Bearbeitung dieses Problems existieren inzwischen erprobte Konzepte, insbesondere im Bereich der sonderpädagogischen Förderung, die für die Ausbildung nicht nur im Hauptseminar, sondern auch in den Fachseminaren relevant sind. Die Förderung der Kompetenz der Ausbilder, entsprechende Konzepte den LAA vorzustellen und zu erproben, wird durch dieses Arbeitsvorhaben gefördert.

Ziel: Förderung der Kompetenz der Ausbilder, Konzepte und Strategien zur Bearbeitung herausfordernden Verhaltens zu thematisieren und zu vermitteln

8. Empirische Lehr- und Lernforschung

Die empirische Lehr- und Lernforschung beginnt inzwischen in Deutschland Fuß zu fassen. Immer stärker stellt sich heraus, dass bildungspolitische, aber auch didaktisch konzeptionelle und unterrichtspraktische Maßnahmen auf eine seriöse Fundierung durch empirisch gewonnenes Datenmaterial angewiesen sind. Für die Lehrerausbildung ist dieser Paradigmenwechsel umso wichtiger, als sie (auch im Sinne forschenden Lernens) ihre eigenen Ausbildungskonzepte daraufhin überprüfen muss, ob sie neueren Erkenntnissen der Lehr- und Lernforschung standhalten.

Ziel: Überprüfung der Ausbildungskonzeptionen durch empirisch gewonnenes Datenmaterial

2.2 ARBEITSVORHABEN FÜR EINZELNE FACHLEITER/-INNEN

9. Supervision für neu ernannte FachleiterInnen

Im Jahr 2009 wurde erstmalig eine professionelle Supervision neu ernannter FachleiterInnen aller Schulformen durchgeführt. Diese Supervision hatte zum Ziel, eine Rollenklärung der FachleiterInnen voranzutreiben und ihre professionelle Reflexion beruflicher Situationen in der Ausbildung zu unterstützen. Vorbehaltlich einer ermutigenden Evaluation und ausreichender Fortbildungsmittel soll das Programm fortgesetzt werden.

Ziel: Unterstützung der neu ernannten FachleiterInnen bei ihren ersten beruflichen Schritten, Reflexion von praktischen Problemen in der Ausbildung sowie Rollenklärung

10. Fachdidaktische Fortbildungen

Das Desiderat der Ausbilder, gezielt an fachdidaktischen Fortbildungen ihres Faches bzw. ihrer Förderschwerpunkte teilnehmen zu können, ist für eine Weiterentwicklung der Fachseminare unabweisbar. Insbesondere länger im Amt befindliche FachleiterInnen sind auf eine Aktualisierung ihres fachdidaktischen Wissens und Könnens dringend angewiesen.

Ziel: Weiterentwicklung und Aktualisierung des fachdidaktischen Wissens und Könnens

2.3 ARBEITSVORHABEN IM BEREICH DER KOMPETENZ UNTERRICHTEN

11. 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) ein 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

12. Diagnose, Beratung und Förderung – Umgang mit Heterogenität

Die Pflicht, Schüler/-innen individuell zu fördern, ist seit dem 1.8.2006 im § 1 des neuen Schulgesetzes 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 ist insbesondere für die schulformübergreifende Zusammenarbeit von Ausbildern unterschiedlicher Lehrämter. Übergänge P-S1; S1-S2

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

13. Deutsch als Fremdsprache

DAZ ist den Studienseminare als Pflichtaufgabe zugewiesen worden. Der Hintergrund: Aus der internationalen Forschung ist bekannt, dass zweisprachiges Auf-

wachsen den Spracherwerb keineswegs gefährdet und die Entwicklung von kognitiven Leistungen und den Erwerb weiterer Sprachen durchaus unterstützen kann. Aber es zeigen sich Unterschiede im Sprachbesitz, die Folge der spezifischen Sprachaneignungssituationen sind. Soziale Phänomene, wie etwa Bildungsferne der Familien, entwicklungshemmende Sozialisationsbedingungen wie Flucht, Vernachlässigung oder Armut, können die Sprachaneignung negativ beeinflussen. Einer Kompetenz in "Deutsch als Zweitsprache" (DaZ) sollte zwangsläufig höchste Priorität in der Lehrerbildung als durchgängiges Thema in allen Fächern zukommen.

Ziel: Befähigung der Ausbilder, eine Unterrichtskompetenz in DAZ in sachgemäßer Weise im Rahmen der Ausbildung zu vermitteln

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. Die Daten der Evaluation werden von der vorbereitenden Gruppe aufbereitet und im Kollegium veröffentlicht und beraten.

Für die Evaluation der Arbeitsprodukte kann u.a. ein Verfahren im Sinne des peer review ('critical friends') genutzt werden, 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.

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) überführt? 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 **ReferendarInnen/LehramtsanwärterInnen** an den Arbeitsvorhaben beteiligt werden sollen. Dabei sind u.a. die Arbeitsbelastung und die Fluktuation der ReferendarInnen ebenso zu bedenken wie die Verantwortlichkeiten für die Ausbildung. Denkbar erscheint, den ReferendarInnen auf freiwilliger Basis die Mitarbeit in Arbeitsgruppen zu ermöglichen und ggf. vorhabenbezogene Regelungen zu treffen.

5 ZEITRAHMEN

Der Zeitrahmen für das Arbeitsprogramm ist der 1.1.2010 bis zum 31.12.2014.

Paderborn, den 1.12.2009
Studienseminarkonferenz