



PROGRAMM DES STUDIENSEMINARS PADERBORN II

1 PRÄAMBEL

Das Studienseminar für Lehrämter an Schulen Paderborn II dokumentiert mit dem Studienseminarprogramm das Ergebnis eines Prozesses der Selbstentwicklung, der vom Herbst 2003 bis Ende 2005 stattfand. Das vorliegende Programm verfolgt zwei Ziele: Nach außen hin macht sich das Studienseminar identifizierbar in dem Sinne, dass es öffentlich Rechenschaft darüber ablegt, von welchen Voraussetzungen aus, mit welchen Zielen, Inhalten und Verfahren sowie mit welchen Qualitätssicherungsmaßnahmen im Studienseminar Paderborn II Lehrerinnen und Lehrer ausgebildet werden. Damit macht das Studienseminar seine Arbeit diskursfähig, berechenbar und überprüfbar. Nach innen hin formuliert das Studienseminar einen Konsens, der als Arbeitsplattform für alle Beteiligten - Seminarleitung, Ausbilderinnen und Ausbilder, Referendarinnen und Referendare, Schulen sowie Ausbildungslehrerinnen und -lehrer - verbindlich ist. Referendarinnen und Referendare entnehmen dem Programm, welche Vorstellungen das Studienseminar von professioneller Handlungsfähigkeit entwickelt, welche Standards sie im Laufe der Ausbildung erreichen sollen und welche Ausbildungsangebote sie zur Entwicklung der Standards erhalten. Die Ausbilderinnen und Ausbilder wissen, welche Ausbildungsleistungen von ihnen erwartet werden und mit welchen Verfahren die Qualität ihrer Ausbildung überprüft wird. Die Schulen und Ausbildungslehrer erhalten Klarheit darüber, welchen Anteil sie bei der Ausbildung zu leisten haben. Die Leitung wird unterstützt bei ihrer Aufgabe, die Ausbildungsqualität zu sichern und zu verbessern. Das Programm ist orientierender und maßgeblicher Rahmen für die weitere Seminarentwicklung. Damit gewinnt die Ausbildung im Studienseminar Paderborn II an Konstanz, Verlässlichkeit und Transparenz.

Das Studienseminarprogramm geht von einem gewachsenen Profil der Ausbildung aus, das sich aus Traditionen und Erfahrungen, Werten und Normen, Beziehungen und Verhaltensweisen, Ritualen und Handlungsstrategien, Interessen und Zielen gebildet hat. Dieses gewachsene Profil wurde in einem strukturierten Prozess in eine bewusste und gewollte, in sich konsistente und von allen Beteiligten getragene Konzeption überführt, die als fortschreibungsfähig und überholungsbedürftig beschrieben wird. Damit versteht sich das Studienseminar als lernende Institution, die ihre eigene Entwicklung in einem spiralförmigen Prozess plant, sich selbst Ziele setzt, deren praktische Realisierung systematisch plant und gestaltet und das Erreichen der Ziele überprüft, um das Programm in permanenter Revision den aktuellen Herausforderungen anzupassen und die Qualität der Ausbildung nachhaltig zu sichern.

2 GESCHICHTE UND TRADITION

Seit der Seminarreform im Jahr 2004 besteht das Studienseminar Paderborn II aus dem Seminar für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen und aus dem Seminar für das Lehramt an Berufskollegs.

Das Studienseminar Paderborn wurde im Jahr 1957 mit der Bezeichnung "Staatliches Studienseminar" gegründet und hatte die Aufgabe, Studienreferendarinnen und -referendare mit dem gymnasialen Lehramt auszubilden. Es stand unter der Leitung des Altphilologen OStD Dr. Hans Kloesel und war zunächst im Turm des Gymnasiums Theodorianum in der Paderborner Innenstadt untergebracht. Der erste Ausbildungsjahrgang begann am 1.11.1957 mit 21 Studienreferendarinnen und -referendaren, die in einem zweijährigen Ausbildungsgang zunächst ein Jahr lang an einem "Anstaltsseminar", an einem Gymnasium, in ihr künftiges berufliches Handlungsfeld eingeführt wurden, um dann im zweiten Jahr im Studienseminar ausgebildet zu werden und ihre Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abzulegen. 1966 wurde das Studienseminar in "Bezirksseminar für das Lehramt an Gymnasien" umbenannt. Im Jahr 1975 übernahm OStD Dr. Bernhard Witte - ebenfalls ein Altphilologe - die Leitung des Seminars, die er 18 Jahre lang, bis 1993, innehatte. In die Zeit seiner Leitung fiel der Umzug des Studienseminars (1978) in das Gebäude der ehemaligen Landwirtschaftlichen Schule im Fürstenweg 17a, nachdem das Theodorianum in die Trägerschaft der Stadt Paderborn übergegangen war. Das gesamte Gelände wurde von der Pädagogischen Hochschule Westfalen-Lippe Abteilung Paderborn bis zu deren Eingliederung in die Gesamthochschule Paderborn genutzt und ist seit 1975 der Standort des Westfalen-Kollegs Paderborn.

Im Jahr 1975 zogen auch die seit 1968 bestehenden Studienseminare für das Lehramt an Realschulen und an Grund- und Hauptschulen in das Gebäude des Westfalen-Kollegs um. Gleichzeitig wurde in Paderborn ein Studienseminar für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen eingerichtet, das jedoch bereits im Jahr 1989 infolge zu geringer Referendarzahlen wieder geschlossen wurde.

Nach einem Intermezzo als "Ausbildungsgruppe" im "Gesamtseminar für die Ausbildung und Fortbildung der Lehrer Detmold" trug das Studienseminar seit 1985 den Namen "Studienseminar für das Lehramt für die Sekundarstufe II Paderborn". Seit 1991 werden auch Studienreferendarinnen und -referendare mit dem Schwerpunkt Gesamtschule am Studienseminar Paderborn ausgebildet.

Auch wenn die Studentenbewegung und ihre Folgen in den 70er Jahren nicht spurlos am Studienseminar Paderborn vorbeigingen, sondern zu teilweise heftigen Kontroversen führten, war die Ausbildung bis zu Beginn der 90er Jahre von einer beachtlichen Kontinuität geprägt, da zum einen die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Ausbildung relativ konstant blieben und zum anderen der ausbildungsfachliche Rahmen von einem hohen Konsens geprägt war. Die Ausbilderinnen und Ausbilder des Studienseminars sahen sich vorrangig der bildungstheoretischen Didaktik verpflichtet, in deren Mittelpunkt die didaktische Analyse und deren schulformspezifische Anwendung im Fachunterricht des Gymnasiums stand. Seit dem Ende der 60er Jahre wurde zunehmend auch die lerntheoretische Didaktik ('Berliner Modell') als Referenzrahmen für die Lehrerausbildung rezipiert. In der Tradition des Paderborner Seminars wurde die "Lehrkunst" als zentrale berufliche Handlungsfähigkeit besonders gepflegt; sie stand bei der Planung und Durchführung des Unterrichts sowie bei der Unterrichtsanalyse im Mittelpunkt der Reflexion.

Die 90er Jahre waren bestimmt durch schwerwiegende gesellschaftliche und ökonomische Herausforderungen des Schulwesens und auch der Lehrerausbildung, die sich in mehrfachen Novellierungen der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehramter an Schulen (OVP) und in der Suche nach ge-

eigneten Ausbildungskonzepten als Antwort auf diese Herausforderungen niederschlugen. Leitend für das Paderborner Studienseminar wurde das Seminarrahmenkonzept "Ausbildung im Dialog zwischen Schule und Seminar" (Frechen 1997), das die Ausbildung in der 2. Phase von dem übergreifenden Ziel einer beruflichen Handlungsfähigkeit in allen Lehrerfunktionen her definierte und Ansätze, Strukturen und Prozesse einer zeitgemäßen Lehrerausbildung beschrieb. Die Ausrichtung der Ausbildung an erwachsenen Lernerinnen und Lernern als Subjekten der Ausbildung bildete das Leitmotiv für die Seminarentwicklung, die sich auf unterschiedlichen Gebieten – etwa dem der Medienpädagogik, der Methodenkompetenz und der Gestaltung des selbstständigen Unterrichts - konkretisierte.

Durch den Errichtungserlass vom 1.8.2003 wurde ein neues Studienseminar für Lehrämter an Schulen Paderborn II eingerichtet. Neben dem bereits bestehenden Seminar, das nunmehr wieder für die Ausbildung für das „Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen“ zuständig war, wurde die Neugründung eines „Seminars für das Lehramt an Berufskollegs“ vorgesehen. Dieses neue Seminar soll das bisher einzige Seminar in Ostwestfalen-Lippe (Bielefeld) entlasten, das hohe Zahlen von Referendaren und 'Quereinsteigern' zu verkraften hat. Dem Seminar wurden Berufskollegs im Raum von Höxter bis Gütersloh und Lippe als Ausbildungsschulen zugeordnet. Schwerpunkt der Entwicklungsarbeit am Seminar für das Lehramt an Berufskollegs ist die seminarspezifische Lernfelddidaktik.

Gleichzeitig wurde aus den bisherigen Studienseminaren für das Lehramt für die Sekundarstufe I und für die Primarstufe das Studienseminar für Lehrämter an Schulen Paderborn I, das Seminare für das Lehramt an Grund-, Haupt-, und Realschulen sowie für Sonderpädagogik umfasst.

Mit der Strukturreform sind weitreichende Veränderungen verbunden, die durch eine Geschäftsordnung der Studienseminare für Lehrämter an Schulen (Erlass vom 7.4.2004) sowie durch eine Rahmenvorgabe für den Vorbereitungsdienst in Studienseminar und Schule (Erlass vom 1.7.2004) festgelegt sind. Diese Rechtsgrundlagen bilden gemeinsam mit der aktuellen Fassung der OVP vom 11.11.2003 die Basis für die Verwaltung des Studienseminars und der Seminare, für die Organisation und Gestaltung der Ausbildung sowie für die Entwicklung, Fortschreibung und Evaluation des Seminarprogramms.

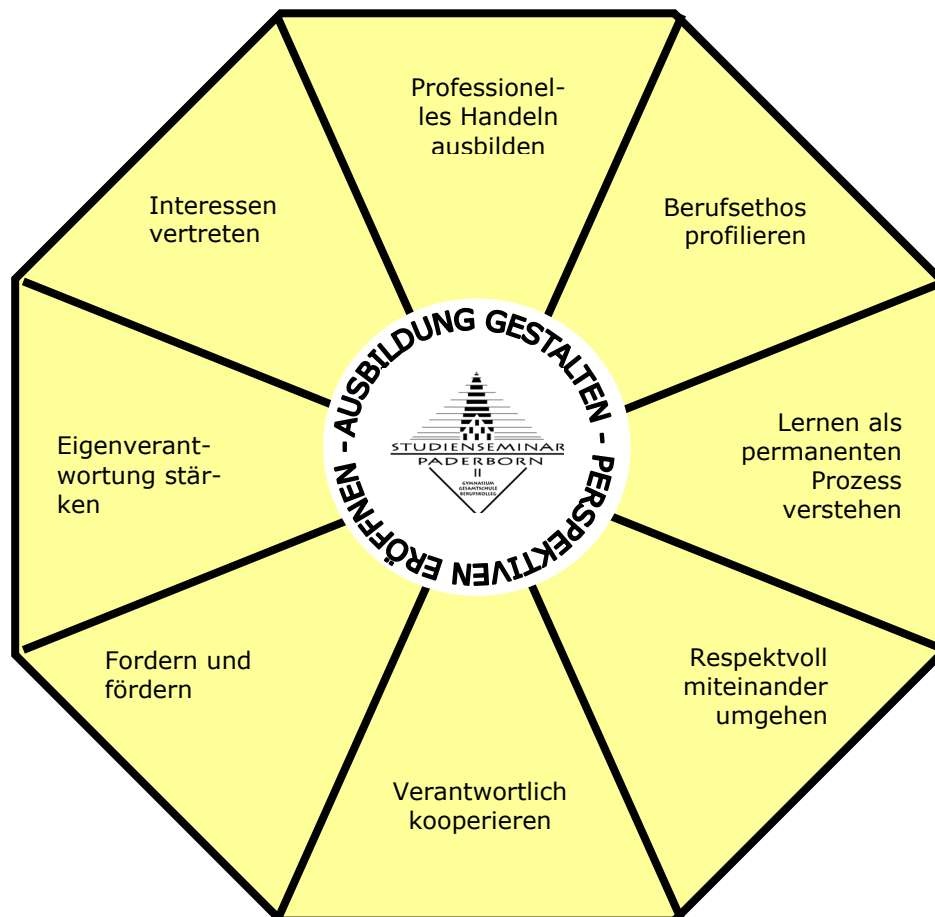
3 LEITBILD

Das Leitbild beschreibt das Grundverständnis der Lehrerausbildung, dem sich die Ausbilderinnen und Ausbilder des Studienseminars Paderborn II verpflichtet sehen und an dem sie ihre eigene Ausbildungstätigkeit orientieren und ausrichten.

Als Ausbilderinnen und Ausbilder am Studienseminar für Lehrämter an Schulen Paderborn II wollen wir...	
1. professionelles Handeln ausbilden	Wir verstehen uns als Qualifizierungszentrum für professionelles Handeln auf den Ebenen des Wissens und Könnens und auf der Basis einer theoriegeleiteten Praxis. Wir orientieren uns dabei an Ausbildungsstandards und bieten so einen wesentlichen Baustein für gute und leistungsfähige Schulen.
2. Berufsethos profilieren	Durch unsere Einsatzbereitschaft und unser Engagement wollen wir Freude am Lernen vermitteln und damit die Nachhaltigkeit unserer Ausbildungsbemühungen erhöhen.

	Wir fördern das Bewusstsein, dass Lehrerinnen und Lehrer in allen Funktionen des beruflichen Wirkens eine Vorbildfunktion erfüllen. Sie sollen sich als Persönlichkeiten zeigen, die sorgsam auf ihr Handeln und Auftreten vor Schülerinnen und Schülern achten. Letztlich stehen Schülerinnen und Schüler im Mittelpunkt all unserer Bemühungen. Der Erfolg des pädagogischen Wirkens der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter misst sich am Zuwachs der Fach-, Methoden-, Human- und Sozialkompetenzen der Schülerinnen und Schüler.
3. Lernen als permanenten Prozess verstehen	Wir, d. h. alle Ausbilderinnen und Ausbilder, Referendarinnen und Referendare, verstehen uns als Glieder eines lernenden Systems, das offen ist für Innovationen und Veränderungen. Zur Initiierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses setzen wir uns neue Entwicklungsaufgaben, evaluieren diese kritisch reflektierend nach wissenschaftlichen Gütekriterien, schreiben unsere Ziele fort, modifizieren sie und definieren sie ggf. neu.
4. respektvoll miteinander umgehen	Gegenseitige Wertschätzung und Diskursfähigkeit sind die Grundbedingungen aller im Studienseminar Tätigen. Wir respektieren die Referendarinnen und Referendare als erwachsene Lernerinnen und Lerner mit individuellen Persönlichkeitsstrukturen. Wir legen unseren Beratungsansatz sowie unsere Beurteilungskriterien offen und sind somit hinsichtlich unserer Bewertung kalkulierbar. In unserem Ausbildungshandeln achten wir auf die jeweilige Situation der Referendarinnen und Referendare und die Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in erzieherischer und gesellschaftlicher Verantwortung.
5. verantwortlich kooperieren	Wir kooperieren im Außenverhältnis eng mit den Partnern der Aus- und Fortbildung, insbesondere mit den Schulen. Ebenso halten wir ständig Kontakt zu anderen an der Ausbildung beteiligten und interessierten Institutionen wie Universitäten, Unternehmen und Kammern. Im Innenverhältnis realisieren wir intensive Kooperation aller im Studienseminar tätigen Menschen im Sinne von Teamfähigkeit und Kollegialität.
6. fordern und fördern	Guter Unterricht heißt für uns auch, die Lern- und Anstrengungsbereitschaft bei Schülerinnen und Schülern zu fördern und zu fordern. Wir fördern und fordern aber auch die Anstrengungsbereitschaft bei Referendarinnen und Referendaren und schaffen dadurch die Grundlage für entsprechendes Handeln im beruflichen Alltag.
7. Eigenverantwortung stärken	Wir Seminarausbilderinnen und -ausbilder beraten und unterstützen die Referendarinnen und Referendare auf dem Weg zu einer eigenverantwortlichen, selbstbewussten und reflektierenden Lehrerpersönlichkeit. Wir verstärken ihre bereits vorhandenen Kompetenzen zur Ausübung des Lehrberufes und unterstützen ihre Eigeninitiativen auf dem Weg zur persönlichen Professionalisierung.

8. Interessen vertreten	Wir vertreten engagiert und der Sachlage angemessen die berechtigten Interessen des Studienseminars (Ausbilderinnen und Ausbilder, Leitung und Verwaltung) selbstbewusst gegenüber Dritten sowie die dienstlichen Belange der Referendarinnen und Referendare gegenüber Vorgesetzten und in die Ausbildung involvierten Personen, Behörden und Institutionen.
-------------------------	---



4 STANDARDS

4.1 PERSPEKTIVENWECHSEL

Grundlage der Ausbildung am Studienseminar Paderborn II ist der in der Rahmenvorgabe vom 1.7.2004 vollzogene Perspektivenwechsel, der – analog zu der bildungspolitischen Umsteuerung in den Schulen – die Lehrerausbildung vom Ende her denkt:

Was müssen ausgebildete Berufsanfänger können, "die den Anforderungen des schulischen Alltags gewachsen sind und gleichzeitig wissen, dass sie ihre professionelle Grundqualifikation in der Auseinandersetzung mit dem beruflichen Alltag und durch Fortbildung weiterentwickeln müssen" (Rahmenvorgabe)?

Diese professionelle Handlungsfähigkeit im Berufsalltag ist das Ziel der Ausbildung. Die Rahmenvorgabe entfaltet diesen Ansatz in einem Spektrum von "Kompetenzen" und "Standards" für den "kompetenten Berufsanfänger", der für die Gestaltung von Lehr-, Lern- und Bildungsprozessen in Unterricht und Schule verantwortlich ist.

Ausbildungsstandards im Sinne der Rahmenvorgabe sind daher spezifische Ausprägungen berufsbezogener Kompetenzen, die den Lehrer in die Lage versetzen, in didaktischen und pädagogischen Situationen unterschiedlichster Art fachlich und pädagogisch angemessen, erfolgreich und verantwortlich zu handeln. Sie sind vor dem Hintergrund allgemeiner Strukturen und Funktionen des didaktischen und pädagogischen Handlungsfeldes begründbar und diskursfähig, beschreiben zeitgemäße Anforderungen, sind praktisch realisierbar, prinzipiell in der Ausbildung erlernbar und können in einem unterschiedlichen Ausmaß und auf unterschiedlichen Qualitätsniveaus erworben und realisiert werden.

Die Zielperspektive des Vorbereitungsdienstes reicht jedoch über das Zweite Staatsexamen hinaus. Das kontinuierliche und aktive Lernen im Beruf – zunächst in der Berufseingangsphase, dann in der Expertenphase – soll im Referendariat vorbereitet und eingeübt werden. Die Fähigkeit und Bereitschaft, das eigene professionelle Wissen und Können in der gesamten Zeitspanne der beruflichen Tätigkeit weiterzuentwickeln, sind die Probe für die Nachhaltigkeit des Vorbereitungsdienstes.

4.2 STANDARDORIENTIERUNG

Standards sind nach der Rahmenvorgabe die entscheidende Handlungsgrundlage für Studienseminar und Schule. Daher verpflichtet die Rahmenvorgabe die Studienseminare,

- die Standards in einem Studienseminarprogramm **auszudifferenzieren**,
- die **Inhalte** der Ausbildung zu **konkretisieren** und
- gemeinsam mit den Schulen die **konkreten Schritte** zum Erreichen der zentralen Standards festzulegen.

Das Studienseminar Paderborn II nimmt die Verpflichtung zu einer spezifischen Standardorientierung der Ausbildung auf der Basis eines Grundmodells wahr und leitet von ihm wesentliche Aspekte eines **ausdifferenzierten, konkretisierten und progressiven** Konzepts ab. Dieses Grundmodell geht von folgenden Bezugspunkten aus:

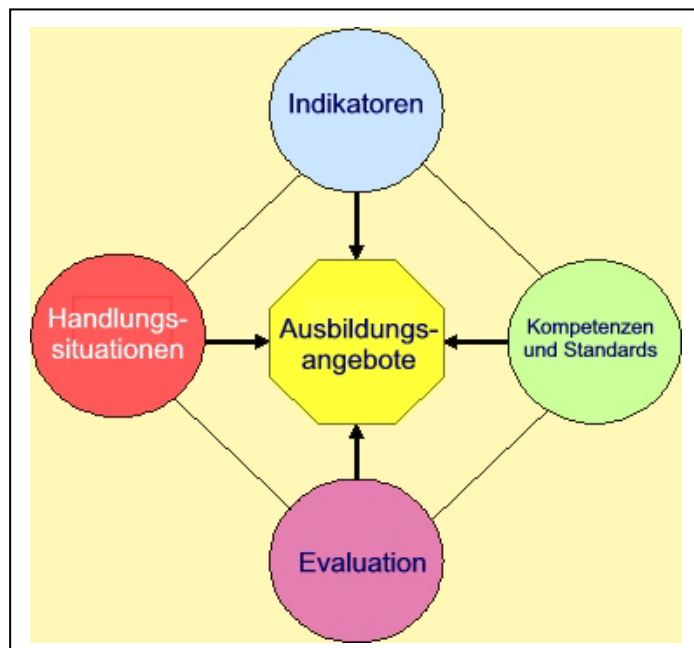
Bezugspunkt 1 sind die Anforderungen, die an einen ausgebildeten Lehrer zu stellen sind und die sich in vorgegebenen **Kompetenzen** und **Standards** niederschlagen.

Bezugspunkt 2 sind die vielfältigen didaktischen und pädagogischen **Handlungssituationen**, die die Studienreferendarinnen und -referendare während der Ausbildung bewältigen müssen und die sie vor spezifische Probleme stellen.

Bezugspunkt 3 sind die **Indikatoren**, die anzeigen, ob der spezifische Standard erreicht ist.

Bezugspunkt 4 sind die Überprüfungsmöglichkeiten, die die Wirksamkeit der Ausbildung und das Erreichen der Standards **evaluieren**.

Bezugspunkt 5 sind die **Ausbildungsangebote**, die Seminar und Schule den Studienreferendarinnen und -referendaren offerieren müssen, damit diese die erforderlichen Standards erreichen können.



MODELL ZUR KONZEPTENTWICKLUNG
IM STUDIENSEMINAR PADERBORN II

4.2.1 Bezugspunkt 1: Kompetenzen und Standards

Die Rahmenvorgabe geht von den *Lehrerfunktionen* aus, die das berufliche Handlungsfeld umschreiben, und ordnet ihnen jeweils eine *Leitkompetenz* zu. 'Kompetenz' meint in diesem Zusammenhang eine "berufsbezogene Fähigkeit", die es ermöglicht, den Anforderungen des Handlungsfeldes Schule gerecht zu werden und die erworbenen Handlungspotentiale in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll zu nutzen. Die Kompetenzen enthalten jeweils die Dimensionen *Wissen, Können und Berufsethos*. Das Studienseminar versteht die für lebenslanges berufliches Lernen unabdingbare *Reflexions- und Urteilsfähigkeit* als integrale Fähigkeit, die alle Dimensionen umfasst. Die jeweilige Leitkompetenz wird in *Standards* entfaltet, die implizit aus einer allgemeinen Bestimmung des didaktischen und pädagogischen Feldes resultieren, in dem sich der Lehrer bewegt und das für alle Fächer und weiteren Handlungsbereiche gleichermaßen gilt.

4.2.2 Bezugspunkt 2: Handlungssituationen

Aus der Perspektive der Referendarinnen und Referendare stehen zunächst weniger die Kompetenzen und Standards im Mittelpunkt, die sie am Ende der Ausbildung erreichen sollen; vielmehr haben sie als Berufsanfängerinnen und -anfänger eine Vielzahl komplexer didaktischer und pädagogischer Situationen zu bewältigen. Diese Situationen lösen konkrete Fragen nach dem spezifischen beruflichen Wissen, nach erfolgreichen Handlungsstrategien und angemessenen Einstellungen aus, die ihnen bei der Lösung der Aufgaben helfen. Sie sind daher die herausragenden *Lerngelegenheiten*, die in der Ausbildung bearbeitet und für die entsprechende Ausbildungsangebote bereit gestellt werden müssen. Handlungssituationen, Kompetenzen und Standards stehen zueinander in einem Abhängigkeitsverhältnis: Je erfolgreicher die beruflichen Situationen in der Ausbildung geklärt, gelöst und reflektiert werden, desto eher können die notwendigen Kompetenzen und Standards erworben werden.

4.2.3 Bezugspunkt 3: Indikatoren

Ob ein Studienreferendar die erforderlichen Kompetenzen und Standards erworben hat, erweist sich an einem konkreten Fundus beruflichen Wissens, einem Verhaltensrepertoire, das anspruchsvollen Situationen gerecht wird, an Einstellungen, die getragen sind von einem beruflichen Ethos, und an der Fähigkeit, das eigene Handeln permanent einer kritischen Reflexion zu unterziehen. Diese Handlungsfähigkeit wird durch *Indikatoren* beschrieben, die angeben, welche konkreten Anforderungen die Standards enthalten. Diese Indikatoren leiten sich her aus Ergebnissen der Unterrichts- und pädagogischen Forschung, aus bildungspolitischen Zielsetzungen und Normierungen sowie aus der Berufserfahrung der Ausbildung; sie bedürfen aber langfristig empirischer Validierung, um als überprüfungsfähig gelten zu können. Im übrigen kann das Spektrum der Indikatoren erweitert und verändert werden und muss sich den sich wandelnden Anforderungen an Lehrkräfte anpassen.

4.2.4 Bezugspunkt 4: Evaluation

Zur Standardorientierung der Ausbildung gehört ihre generelle Überprüfbarkeit. Diese Überprüfbarkeit bezieht sich *zum einen* darauf, in welchem Umfang und auf welcher Qualitätsstufe Referendarinnen und Referendare die erforderlichen Standards erlernt haben und die Ausbildung für sie persönlich erfolgreich gewesen ist. Die Performanzsituationen, in denen die Überprüfung bestimmter Standards stattfindet, und die Gütekriterien, an denen sie sich ausrichtet, müssen für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar sein.

Zum andern implizieren die Standards Kriterien für die Entwicklung und Sicherung der Qualität der Ausbildungsangebote, die durch interne und externe *Evaluation* zu überprüfen ist. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, ob und in welchem Umfang das Studienseminar den selbstgesetzten Ausbildungszielen gerecht wird und in welche Richtung die Ausbildungspraxis verändert und verbessert werden muss. Eine standardorientierte Evaluation kann sich dabei auf alle Ebenen und Angebote der Ausbildung in Seminar und Schule beziehen.

4.2.5 Bezugspunkt 5: Ausbildungsangebote

Im Mittelpunkt der Entwicklung des Seminarprogramms stehen die Ausbildungsangebote, die Studienseminar und Schulen den Referendarinnen und Referendaren machen, damit sie die erforderlichen Standards erreichen können. Damit werden alle inhaltlich-thematischen, personen- und prozessbezogenen Ausbildungselemente beschrieben, die im Laufe der Ausbildung in unterschiedlichen Formen vorgehalten werden. Dazu gehören die schulische Anleitung und Beratung sowie das Begleitprogramm ebenso wie die Ausbildung und Beratung in Haupt- und Fachseminaren, die Beratung anlässlich von Unterrichtsbesuchen, Formen der Selbstausbildung der Referendarinnen und Referendare ebenso wie Projekte, Studientage, Exkursionen und modularisierte Angebote. Diese Ausbildungsangebote werden als Prozess nach übergreifenden Prinzipien strukturiert und in einem Ausbildungsprogramm zusammengefasst.

4.3 DIFFERENZIERUNG – KONKRETISIERUNG – PROGRESSION

Die fünf Bezugspunkte des grundlegenden Modells stehen zueinander in einem Interdependenzverhältnis. Sie sind wechselseitig aufeinander bezogen und bedingen einander.

Die Aufgabe einer **Ausdifferenzierung** der Kompetenzen und Standards nimmt das Studienseminar Paderborn II wahr durch:

- Formulierung von Leitfragen, die den Ausbildungsbedarf der Referendarinnen und Referendare zur Bewältigung konkreter **Handlungssituationen** anzeigen (Anhang 1)
- Erhebung von **Indikatoren**, die angeben, unter welchen Bedingungen Standards als erreicht anzusehen sind (Anhang 1)

Die Aufgabe einer **Konkretisierung** der Kompetenzen und Standards nimmt das Studienseminar Paderborn II wahr durch:

- Erstellen inhaltlich-thematischer **Ausbildungsangebote** (Seminarprogramme; Curriculum des Hauptseminars und der Schule; Curricula der Fachseminare)

Die Aufgabe einer **Progression** nimmt das Studienseminar Paderborn II wahr durch:

- Erstellen eines **Ausbildungsprogramms**, das den Ausbildungsprozess strukturiert und Prinzipien der Ausbildung festlegt (5. Handlungskonzept; Seminarprogramme)
- Entwicklung einer **Ausbildungsvereinbarung** mit den Ausbildungsschulen (Seminarprogramme)
- Entwicklung eines **Evaluationskonzepts**, das die Qualität der Ausbildung und das Erreichen der Standards überprüft. (6. Evaluationskonzept; Seminarprogramme)

5 HANDLUNGSKONZEPT

Die Aufgabe, die Ausbildung an Kompetenzen und Standards auszurichten, hat Auswirkungen auf unterschiedlichen Ebenen der Ausbildung. Daher sind zentrale Aspekte des übergreifenden Handlungskonzepts des Studienseminars Paderborn II auf das oben dargestellte Grundmodell bezogen. Das Handlungskonzept geht aber über diese Aspekte hinaus, indem es die Personen in den Mittelpunkt stellt und die Ausbildung als individuellen Lernprozess versteht, in dessen Verlauf die notwendigen Kompetenzen und Standards erworben werden.

5.1 PERSONEN

5.1.1 Studienreferendarinnen und -referendare

Die Ausbildung im Studienseminar hat es mit Erwachsenen zu tun, die das Lehren lernen wollen. Sie haben ein wissenschaftliches Studium absolviert, sind Persönlichkeiten mit einer individuellen Lebensgeschichte und z.T. auch Berufserfahrungen. Ihre Erwartungen an die Ausbildung richten sich darauf, als Subjekte der Ausbildung wahrgenommen zu werden, ihren eigenen Ausbildungsbedarf und ihre Ziele mitformulieren und ihre Ausbildung mitgestalten zu können. Diese Erwartung schließt notwendig die Bereitschaft ein, selbst Verantwortung für den eigenen Kompetenzerwerb zu übernehmen, sich aktiv und im Selbststudium notwendiges Wissen anzueignen und die eigenen Fähigkeiten systematisch zu erweitern. Dies gilt insbesondere für die praktische Unterrichtstätigkeit an den Schulen; einerseits haben die Studienreferendarinnen und -referendare hier ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, andererseits sind sie im Rahmen des selbstständigen Unterrichts für die Lehr- und Lernprozesse verantwortlich.

Da die Ausbildung im Vorbereitungsdienst ein personaler Prozess ist, muss sie individualisierend auf die Studienreferendarinnen und -referendare eingehen und deren Kompetenzen entfalten helfen. Dies bedeutet, dass die heterogenen Ausgangssituationen, die Fähigkeiten und Stärken, die Lernerfahrungen und der Lernbedarf der einzelnen Studienreferendarinnen und -referendare ermittelt und in eine Relation zu

den Kompetenzen und Standards gesetzt werden müssen, die sie im Vorbereitungsdienst erwerben sollen. Daraus ergibt sich ein Lernprozess, dessen Phasen, Fortschritte und Stagnationen beobachtet und begleitet werden müssen.

Studienreferendarinnen und -referendare befinden sich in einer schwierigen Doppelrolle als lernende Lehrer, die ein Höchstmaß an Rollenbalance und Ambiguitätstoleranz erfordert. Außerdem verlangt ihnen die Ausbildung zugleich Belastbarkeit, Stressfestigkeit und Managementqualitäten ab. Vor allem aber ist Lernen in der Ausbildung ein berufsbiographischer Prozess, in dem von den Referendarinnen und Referendaren auch die Bereitschaft erwartet wird, sich auf die Ausbildung, Erweiterung und Korrektur ihrer individuellen Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen einzulassen. In einzelnen Fällen ist auch die lebensgeschichtlich schwerwiegende Einsicht zu bewältigen, für den gewählten Beruf nicht geeignet zu sein. Lehren lernen ist daher mit besonderen Ängsten und Befürchtungen belastet; es wird aber auch von weitreichenden Erwartungen und Hoffnungen auf eine abgesicherte persönliche Zukunft getragen. Diese emotionale Seite des Lernens von Studienreferendarinnen und -referendaren darf nicht vernachlässigt, sondern muss produktiv in die Ausbildung einbezogen werden.

Dieser individualisierende Lernansatz wird im Studienseminar Paderborn II durch folgende Ausbildungselemente unterstützt:

- **Ausbildungsangebote** zur Erhebung, Analyse und Reflexion der Lerngeschichte der Studienreferendarinnen und -referendare, ihrer subjektiven Theorien von Schule und Unterricht, ihrer Lehrerbilder und biographischen Erfahrungen mit Erziehung und Bildung, aber auch ihrer Vorstellungen und Interessen, ihrer Neugier und ihres Engagements, ihrer Fähigkeiten und Ängste
- **Strukturierung der Ausbildung** im Sinne eines **Spiralprozesses**, der bei den Referendarinnen und Referendaren einsetzt und es ihnen ermöglicht, ihre Handlungsfähigkeit schrittweise zu erweitern, zu erproben und zu korrigieren
- Förderung der **Reflexionsfähigkeit** der Studienreferendarinnen und -referendare durch geeignete Kriterien, Instrumente und Verfahren
- Berücksichtigung **von Prinzipien** der Erwachsenenbildung bei den Ausbildungsangeboten (Selbstreguliertes Lernen, Eigentätigkeit, Ausrichtung an Erwartungen und Erfahrungen der Teilnehmer, Problem- und Handlungsorientierung, Gruppenverfahren, Feedback und Metakommunikation)
- **Mitgestaltung der Ausbildung** durch Referendarinnen und Referendare; Formulierung des individuellen Ausbildungsbedarfs und der individuellen Ausbildungsziele (u.a. im **Planungs- und Entwicklungsgespräch**)
- Begleitung und Unterstützung des Lernprozesses der Studienreferendarinnen und -referendare durch ein konstruktives, transparentes und kriteriengeleitetes **Beratungskonzept**
- Führung eines begleitenden **Ausbildungsberichts**
- **Ausbildungsangebote zur Bewältigung des Berufsalltags**
- **Teilmodularisierung** der Ausbildungsangebote zur individuellen Schwerpunktbildung

5.1.2 Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Ausbilderinnen und Ausbilder im Studienseminar sind ausgewiesene Unterrichtsexperten. Die Ausbildung, die sie zu leisten haben, hat zum einen eine eminent wichtige fachliche und fachdidaktische Seite, die sie nur leisten können, wenn

sie jederzeit auf der Höhe der fachdidaktischen Diskussion sind und über ein hohes Potential an Vermittlungsfähigkeiten für fachdidaktische Konzepte und Handlungsmöglichkeiten verfügen. Dazu gehört auch die Orientierung über aktuelle humanwissenschaftliche und bildungspolitische Entwicklungen.

Zum andern ist die Ausbildung ein interpersonales Geschehen, das strukturell von der Doppelrolle der Ausbilderinnen und Ausbilder als Berater und Bewerter der Leistungen der Studienreferendarinnen und -referendare geprägt ist. Dies schließt zunächst die Achtung der personalen Integrität der Studienreferendarinnen und -referendare und den Respekt vor ihrer Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit ein und verpflichtet die Ausbilderinnen und Ausbilder, Abhängigkeitsverhältnisse im Sinne von Meister-Schüler-Beziehungen zu vermeiden. Von den Ausbilderinnen und Ausbildern wird erwartet, dass sie komplexe, mehrdeutige und hierarchisch strukturierte Ausbildungssituationen aushalten und sie für die Studienreferendarinnen und -referendare transparent, nachvollziehbar und begründbar gestalten und so weit wie möglich in einer symmetrischen, partnerschaftlichen Weise arrangieren.

Die sachgerechte Wahrnehmung der Ausbildungstätigkeit wird im Studienseminar Paderborn II durch folgende Elemente unterstützt:

- Entwicklung eines verbindlichen **Fortbildungskonzeptes**, das insbesondere die Beratungstätigkeit und die Seminardidaktik einschließt
- Offenlegung der **Kriterien für guten Unterricht** und für die **Leistungsbeurteilung**
- **Pflicht zur differenzierten Auskunft** über erbrachte Leistungen, Stärken, Schwächen und Ausbildungsbedarf
- Verwendung unterschiedlicher Instrumente und Verfahren zum kontinuierlichen **Feedback** und zur **Evaluation** der Ausbildungstätigkeit

5.2 INHALTE

5.2.1 Alltagstauglichkeit - Innovation - Nachhaltigkeit

Die Rahmenvorgabe verpflichtet die Ausbildung, sich an den realen Anforderungen des Lehrerberufs auszurichten. Damit wird dem Vorwurf begegnet, die Ausbilderinnen und Ausbilder der Studienseminare entwickelten eine ideale Didaktik, verfehlten damit aber den beruflichen Alltag und erzielten nur schwache Transfereffekte. Statt dessen geht es der Rahmenvorgabe um '**Alltagstauglichkeit**' in dem Sinn, dass im Vorbereitungsdienst der berufliche 'Ernstfall' Gegenstand des Ausbildungshandelns der Ausbilderinnen und Ausbilder ist und dass damit die dauerhaft wesentlichen Anforderungen des Lehrerberufs bereits in gegenwärtigen Ausbildungssituationen bearbeitet werden. Nur dann, wenn die realen Anforderungen des Lehrerberufs im Mittelpunkt der Ausbildung stehen, ist auch die **Nachhaltigkeit** der Ausbildung gesichert, denn so erwerben Studienreferendarinnen und -referendare eine alltags-taugliche Handlungsfähigkeit, die es ihnen ermöglicht, auch unter hohen Belastungen und Stress dauerhaft erfolgreich ihre Lehrertätigkeit auszuüben. Das Studienseminar Paderborn II setzt daher an der bestehenden Praxis in den Schulen an, statt zu unterstellen, dass nicht sein darf, was ist. Dieser Ausrichtung entspricht es, dass Studienreferendarinnen und -referendare selbst wissen wollen, was in Unterricht und Schule wirksam ist, und sie erwarten, dass die Ausbildung ihnen genau diese Frage beantwortet.

Gleichwohl gehört es zum Selbstverständnis der Ausbilderinnen und Ausbilder im Studienseminar Paderborn II, die Studienreferendarinnen und -referendare nicht einfach an die Schulpraxis 'anzupassen', sondern dieser mit einem Überschuss an reformerischen Ideen, Modellen und Perspektiven zu begegnen, die auf gewandelte Herausforderungen an das Bildungssystem antworten und die Qualität von Schule

und Unterricht weiterentwickeln helfen. Für die Ausbilderinnen und Ausbilder des Studienseminars Paderborn II ist daher eine Gratwanderung zwischen **Alltagstauglichkeit** und **Innovationsanspruch** unausweichlich.

Das Desiderat der Alltagstauglichkeit, Nachhaltigkeit und Stärkung der Innovationsfähigkeit der Ausbildung wird im Studienseminar Paderborn II durch folgende Elemente eingelöst:

- Entwicklung einer **alltagstauglichen Ausbildungsdidaktik** (konkrete problemhaltige Handlungssituationen als Ausgangspunkt der Ausbildung; Aufweis von Handlungsmöglichkeiten für berufliche Standardsituationen und Strategien; Arbeit an fallbezogenen Beispielen; Einführung in Instrumente und Verfahren, die helfen, den beruflichen Alltag produktiv zu bewältigen)
- Konzeption eines sequentiellen **Ausbildungscurriculums**, das auf die konkreten Anforderungen des 'Ernstfalls' 'selbstständiger Unterricht' bezogen ist
- **Innovative Ausbildungsangebote zu aktuellen Herausforderungen** von Schule und Unterricht (z.B. die umfassende Förderung von Schülerinnen und Schülern, der Umgang mit Verschiedenheit, die Entwicklung einer neuen Lehr- und Lernkultur, die Verantwortung für die Qualität des eigenen Unterrichts, das Engagement für die Entwicklung der eigenen Schule und die Teamarbeit der Lehrerinnen und Lehrer).

5.2.2 Theorie-Praxis-Verhältnis

Ausgangspunkt der Ausbildung sind die Erfahrungen, die die Studienreferendarinnen und -referendare in ihren alltäglichen beruflichen Handlungssituationen machen: Selbsterfahrungen, Erfahrungen mit Lehr-/Lernprozessen, Erfahrungen mit Schülerinnen und Schülern, Erfahrungen mit Ausbildern und Ausbildungslehrern, Erfahrungen mit Konflikten, Störungen und Problemen, Erfahrungen mit den Organisationsformen Schule und Studienseminar etc. In all diesen Situationen ist die berufliche Handlungsfähigkeit der Lehrerin und des Lehrers immer umfassend herausgefordert, weil sich die verschiedenen Funktionen des Lehrerberufs im Alltags Handeln miteinander verschränken und überlagern. Im Studienseminar werden diese Erfahrungen von einem übergeordneten Verständnis von Schule, Bildung und Erziehung her reflektiert, mit einer theoriegeleiteten Analyse verknüpft, mit fachlichen, fachdidaktischen und pädagogischen Problemstellungen und Erkenntnissen in Beziehung gesetzt, auf fundierte Handlungsalternativen hin erweitert und unter dem Gesichtspunkt der Kompetenzerweiterung evaluiert. Die Ausbildung beschränkt sich daher nicht auf die notwendige Vermittlung von angemessenen pädagogischen und didaktischen Kenntnissen, deren Anwendung dann den Studienreferendarinnen und -referendaren und der schulischen Begleitung überlassen bleibt. Im Mittelpunkt der Ausbildung steht vielmehr der **Zusammenhang** von Wissen, Können und Berufsethos in **komplexen beruflichen Handlungssituationen**. Die Ausbildung ist daher als **Rückkoppelungsmodell** erfahrungsbezogenen, handlungsorientierten und theoriegestützten Lehrens und Lernens in Schule und Studienseminar konzipiert.

Das spezifische Theorie-Praxis-Verhältnis der Ausbildung im Vorbereitungsdienst wird im Studienseminar Paderborn II durch folgende Elemente eingelöst:

- Konstruktion des **Ausbildungsprogramms** als Wechselbeziehung von genuine Handlungssituationen, Kompetenzerwartungen und Ausbildungsangeboten
- die Erprobung theoretischer Konzepte, Arbeits- und Lernmethoden sowie Medien und deren Beobachtung, Analyse und Reflexion z.B. mit Hilfe von

Unterrichtsmitschnitten, in Teamhospitationen und durch kollegiale Fallberatung

5.3 STRUKTUREN

5.3.1 Modellcharakter

Der Ausbildung kommt Modellcharakter für die Arbeit als Lehrerin oder Lehrer zu (Rahmenvorgabe). Lernen in der Ausbildung vollzieht sich deshalb nach analogen Prinzipien und in ähnlichen Formen, wie sie auch für Lernprozesse in der Schule gelten. Dazu gehören die komplexen Rollenbeziehungen und -funktionen ebenso wie Grundsätze der Selbstständigkeit und Zusammenarbeit, wie Arbeitsformen und Lernwege, Problem- und Erfahrungsbezug, Kompetenzorientierung und Evaluation etc. Auch wenn die Handlungsfelder ‚Ausbildung im Studienseminar‘ und ‚berufliche Praxis in der Schule‘ nicht deckungsgleich sind, bildet die Schnittmenge beider Bereiche Strukturen, die ein Lernen am Modell ermöglichen. Es liegt in der besonderen Verantwortung der Ausbilderinnen und Ausbilder, dieses Lernen am Modell zu gestalten und zu fördern, um bereits in der Ausbildung berufliches Handeln vorzubereiten und einzuüben. Dabei können wechselseitige Synergieeffekte für beide Institutionen ausgelöst werden, wenn Referendarinnen und Referendare als Mittler zwischen beiden Partnern innovative Theorie und Praxis in die jeweils andere Institution übertragen.

Das Lernen am Modell wird im Vorbereitungsdienst im Studienseminar Paderborn II durch folgende Elemente begünstigt:

- **Verpflichtung der Ausbilderinnen und Ausbilder**, ihren eigenen Unterricht für Hospitationen durch Studienreferendarinnen und -referendare zu öffnen
- Erprobung von **unterrichtsrelevanten Lern- und Arbeitsformen** in den Ausbildungsveranstaltungen

5.3.2 Kooperation

Der von der Schule zu leistende Bildungs- und Erziehungsauftrag sowie die von der Schule geforderte Fähigkeit zur Selbstentwicklung und Selbstevaluation verlangen von den Lehrerinnen und Lehrern die Bereitschaft und Fähigkeit zur Kooperation. Kooperieren lernt man nur durch Kooperieren. Deshalb müssen in der Ausbildung im Studienseminar Gelegenheiten zur praktischen Aneignung und Erprobung von Kooperationsfähigkeit in zentralen Aufgabenfeldern des Lehrerhandelns geschaffen werden. Auch die Schule hat "Kooperationserfahrungen bei der Planung, Durchführung und Reflexion schulischer Arbeit sicher(zu)stellen" (Rahmenvorgabe).

Darüber hinaus ist auch die Ausbildung im Studienseminar auf Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen angewiesen. Dazu gehört zuallererst die Kooperation mit den Ausbildungsschulen, die als institutioneller Partner der Ausbildung in gleichem Maß wie das Studienseminar Verantwortung übernehmen. Die Schulen sind nicht nur das Hauptarbeitsfeld der Referendarinnen und Referendare, sondern ihre Ausbildungsmöglichkeiten und -angebote korrelieren in spezifischer Weise mit denen des Seminars. Daher sind die enge Koordination und Kooperation der beiden Ausbildungspartner von zentraler Bedeutung für die Güte der Ausbildung.

Über diesen Ausbildungsverbund hinaus arbeitet das Studienseminar mit anderen Schulformen, mit der Universität Paderborn, mit Betrieben und mit weiteren Institutionen und Experten zusammen. Schließlich gilt die Verpflichtung der Seminare für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen und für das Lehramt an Berufskollegs, "die gemeinsame pädagogische Verantwortung in der Ausübung des Lehrerberufs durch lehramtsübergreifende Veranstaltungen (zu) stärken" (Rahmenvorgabe).

Kooperationserfahrungen werden im Vorbereitungsdienst im Studienseminar Paderborn II durch folgende Elemente begünstigt:

- **Verpflichtung der Ausbilderinnen und Ausbilder**, Zusammenarbeit mit anderen Ausbildern zu praktizieren und Möglichkeiten der fächerverbindenden Zusammenarbeit zu eröffnen und zu fördern
- Zusammenarbeit von Referendarinnen und Referendaren in **Teams**
- **Ausbildungsangebote** im Studienseminar mit dem Schwerpunkt **Kooperation in Projekten**
- **Vereinbarung mit den Ausbildungsschulen** über die Zusammenarbeit in der Ausbildung
- Kontinuierlicher Austausch sowie Planung und Durchführung von Einzelprojekten mit dem **Paderborner Lehrerausbildungszentrum**
- Entwicklung eines **Konzepts für lehramtsübergreifende Veranstaltungen**

5.3.3 Progression

Die Rahmenvorgabe geht davon aus, dass die Kompetenzen und Standards in einem gegliederten und fortschreitenden Lernprozess erworben werden. Die Notwendigkeit, Ausbildung als Progression anzulegen, gründet darin, dass die lernenden Lehrerinnen und Lehrer in den verschiedenen Phasen der Ausbildung unterschiedliche Lernbedürfnisse haben, mit steigender Praxis die Komplexität ihres eigenen Handelns zunehmend stärker wahrnehmen und schließlich die Verknüpfung der verschiedenen Funktionen im Sinne beruflicher Kompetenzen zu leisten haben. Progression meint daher zunächst einen Zuwachs an Vernetzung der eigenen Fähigkeiten und die Erweiterung des Wahrnehmungs-, Analyse- und Handlungsspektrums. Die 'innere' Progression erwachsener Lernerinnen und Lerner ist aus lernpsychologischen Gründen auf progressiv gestaltete Lernangebote und -situationen angewiesen. Die Ausbildung selbst ist daher unter dem Gesichtspunkt zunehmender Komplexität anzulegen. dazu gehören z.B.:

- ein Fortschreiten vom Einfachen zum Zusammengesetzten, vom Elementaren zum Differenzierten, vom Isolierten zum Vernetzten
- die quantitative Erweiterung der Lern- und Erfahrungsbereiche (z.B. Übergang vom Mikro-Bereich zum Makro-Bereich des Unterrichts)
- die Vertiefung der Theorie-Praxis-Reflexion (von einfachen und handlungsorientierten 'Rezepten' hin zu strukturierten Konzepten und einer vielschichtigen eigenständigen Wahrnehmung und Analyse des Theorie-Praxis-Verhältnisses)
- die qualitative Erhöhung des Schwierigkeitsgrades bei der Bewältigung von Handlungssituationen (z.B. einfache Planungsformen von Unterricht - komplexere Formen wie offener Unterricht oder Projektunterricht)
- der Ausbau einfacher Vermittlungsformen zu differenzierteren (z.B. einfache Sozialformen - arbeitsteilige Gruppenarbeit - Planspiele, projektbezogene Lernformen)

Der Notwendigkeit, die Ausbildung progressiv anzulegen, wird im Vorbereitungsdienst im Studienseminar Paderborn II durch folgende Elemente Rechnung getragen:

- **Phasierung der Ausbildung** durch aufeinander aufbauende Ausbildungsabschnitte mit jeweils spezifischer Zielrichtung und Schwerpunktbildung
- Ausrichtung des **Ausbildungsprogramms** auf die zunehmende Komplexität der Anforderungen

- steigendes Anspruchsniveau bei der **Leistungsbewertung** der Referendarinnen und Referendare

5.3.4 Partizipation

Die Teilhabe aller Beteiligten an der Entwicklung des Studienseminars und an der Gestaltung der Ausbildung ist die Voraussetzung für die Akzeptanz von Reformen und die Bereitschaft, auch tiefgreifende Veränderungen mitzutragen und zu gestalten. In diesem Sinn strebt das Studienseminar eine diskursive Seminarkultur an, die von Innovationsfreude, Entfaltung der Ressourcen und Konsensbereitschaft geprägt ist.

Das Konzept einer Seminarentwicklung als Partizipation aller Beteiligten wird im Vorbereitungsdienst im Studienseminar Paderborn II durch folgende Elemente verfolgt:

- Einbeziehung der **Mitbestimmungsgremien** in die Seminarentwicklung
- Beteiligung aller Ausbilderinnen und Ausbilder an Seminarentwicklungsprozessen durch eine dezentrale Arbeitsstruktur in **Arbeitsgruppen**
- **Arbeitsprogramm** zur Seminarentwicklung mit klar definierten Zuständigkeiten und getragen von einem hohen Konsens

6 EVALUATIONSKONZEPT

6.1 DIMENSIONEN

Evaluation ist ein Teil der Arbeitskultur von Pädagoginnen und Pädagogen. Unterrichten und Erziehen erfordern wie jede pädagogische Arbeit einen kontinuierlichen Rückkoppelungsprozess. Die ständige Selbstreflexion mit dem Ziel, das eigene Verhalten und dessen Voraussetzungen zu überprüfen, zu bewerten und zu verbessern, ist konstitutiver Bestandteil professioneller pädagogischer Arbeit. Sie dient der Entwicklung und Sicherung der Qualität der Schule und der Wirksamkeit der unterrichtlichen Lehr- und Lernprozesse. Diese Fähigkeit zur Selbstevaluation sollen Referendarinnen und Referendare während der Ausbildung erwerben. Sie können dies nur, wenn Evaluation integraler Bestandteil des Ausbildungsprozesses selbst ist.

Auch das Studienseminar als pädagogische Institution bedarf dieses Hilfsmittels, um die Qualität der Ausbildung zu sichern und die eigene Entwicklung unter Beteiligung aller Akteure steuern zu können. Evaluation darf aber nicht als eine eher zufällige Form der Selbstvergewisserung praktiziert werden; vielmehr müssen sich die Ausbilderinnen und Ausbilder mit dem systematischen Instrumentarium vertraut machen und die Ausbildung unter dem Gesichtspunkt der prozessbegleitenden Evaluation konzipieren.

Evaluation bezieht sich schließlich auch auf die Überprüfung, ob die Kompetenzen und Standards, die die Studienreferendarinnen und -referendare während der Ausbildung erwerben sollen, am Ende des Vorbereitungsdienstes auch tatsächlich erreicht sind. Dabei geht es zwar schwerpunktmäßig um die Lehrerfunktion 'Unterrichten'; das Spektrum überprüfbarer Standards umfasst aber alle Funktionen. Die traditionellen Instrumente der Staatsprüfung (Hausarbeit, unterrichtspraktische Prüfungen, Kolloquium) sowie insbesondere die Langzeitbeobachtungen sind daher auf die Breite der Anforderungen auszurichten, um eine Engführung der Ausbildung zu vermeiden. Vor allem aber müssen die Studienreferendarinnen und -referendare selbst die ihnen zwangsläufig zugeordnete Objekt-Rolle der von außen Bewerteten so weit wie möglich verlassen und selbstständig Formen der Überprüfung und Verbesserung ihres Lernerfolges auf den unterschiedlichen Handlungsfeldern und in den übrigen Lehrerfunktionen entwerfen und praktizieren. Dies setzt voraus, dass

die Ausbilderinnen und Ausbilder die eigene Kompetenz der Referendarinnen und Referendare, Verfahren gegenseitiger Beobachtung und Hospitation, Beratung und Korrektur einzuüben und in eigener Regie durchzuführen, nach Kräften fördern.

6.2 FEEDBACK UND EVALUATION

Zwischen Feedback und Evaluation besteht eine begriffliche Differenz. Während Feedback die mündliche oder schriftliche Rückmeldung der Teilnehmer zu begrenzten Unterrichts- oder Ausbildungseinheiten meint, bezeichnet Evaluation die systematische Erhebung von Daten zur Überprüfung, ob die gesetzten Ziele erreicht worden sind. Feedback und Evaluation unterscheiden sich also sowohl in der Reichweite als auch in der Methodik erheblich. Beide Verfahren sind sowohl im Bereich der Schule als auch der Ausbildung notwendig. Entsprechende Instrumentarien und Verfahren sind daher praktizierte Mittel im Prozess der Ausbildung und thematischer Gegenstand der Ausbildung.

6.3 GRUNDSÄTZE FÜR DIE EVALUATIONSPRAXIS

Für die Praxis von Feedback und Evaluation gelten im Studienseminar Paderborn II folgende Grundsätze:

- Die Evaluation der Ausbildung dient nicht der Kontrolle der Ausbilderinnen und Ausbilder, sondern der kontinuierlichen Verbesserung der Ausbildung.
- Gegenstand der Evaluation sind das Programm des Seminars sowie die Ausbildungsangebote der Ausbilderinnen und Ausbilder.
- Voraussetzung der Evaluation ist die Bereitschaft der Ausbilderinnen und Ausbilder, für die Qualität der Ausbildung Verantwortung zu übernehmen und diese Qualität überprüfen zu lassen.
- Evaluation kann für alle Beteiligten nur dann gewinnbringend sein, wenn sie auf der Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit geschieht, die für kollegiale konstruktive Kritik offen ist.
- Alle Ausbilderinnen und Ausbilder sind zur Evaluation der Ausbildung verpflichtet und nehmen diese Verpflichtung aktiv wahr. Jede Ausbilderin und jeder Ausbilder holt regelmäßig durch geeignete Feedback-Verfahren die Rückmeldung der von ihr bzw. ihm betreuten Referendarinnen und Referendare ein.
- Die Ausarbeitung und Einführung von Evaluationsinstrumenten und -verfahren sind auf eine hohe Zustimmung der Ausbilderinnen und Ausbilder angewiesen.
- Die Daten des Feedback bzw. der Evaluation bleiben in der Hand des jeweiligen Ausbilders. Die Ausbilderin bzw. der Ausbilder gibt die Ergebnisse seiner Ausbildungsgruppe bekannt, erörtert sie mit der Gruppe und nutzt sie für die Verbesserung seiner Ausbildung.
- Auf freiwilliger Basis können Ausbilderinnen und Ausbilder Evaluations- und Feedbackergebnisse im Seminar veröffentlichen oder einer Seminargruppe zugänglich machen und zur Optimierung der Ausbildungsarbeit des gesamten Seminars nutzen.
- Evaluation und Feedback sind Teil des Fortbildungsprogramms des Studienseminars.

6.4 ELEMENTE DES EVALUATIONSKONZEPTS

- Das Studienseminar führt die Studienreferendarinnen und -referendare durch ein entsprechendes **Ausbildungsangebot** in Grundfragen, Instrumente und Verfahren des Feedback und der Evaluation ein.

- Die Seminare konkretisieren das Evaluationskonzept durch die Entwicklung standardisierter **Instrumente und Verfahren** und durch verbindliche Absprachen im Ausbilderkollegium über den **kontinuierlichen Einsatz** von Feedback und Evaluation.
- Mit den Schulen wird ein **Evaluationskonzept** vereinbart, das die Ausbildung an den Schulen zum Gegenstand hat.
- Für die Ausbilderinnen und Ausbilder, Ausbildungslehrer und Schulleitungen werden kompetenz- und standardorientierte **Beurteilungsraster** für die Unterrichtsbeurteilung und Langzeitbeurteilung entwickelt.
- Die Ausbilderinnen und Ausbilder verpflichten sich, auf Anforderung Leistungen der Studienreferendarinnen und -referendare mit Angabe des Notenbereichs zu bewerten und ihre **Bewertung** zu begründen.

ANLAGE:

ÜBERSICHT ÜBER DIE STANDARDS, INDIKATOREN UND LEITFRAGEN

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
LEHRERFUNKTION: UNTERRICHTEN		
KOMPETENZ 1: GRUNDLEGENDE KENNTNISSE, FÄHIGKEITEN, FERTIGKEITEN UND METHODEN ADRESSATENGERECHT VERMITTELN		
1. Entscheidungen zur Unterrichtsplanung und -durchführung fachlich, didaktisch und pädagogisch-psychologisch begründen	1.1 kennt Grundbegriffe und -strukturen des didaktischen Feldes und orientiert sich damit in komplexen unterrichtlichen Situationen	Wie kann ich die Komplexität des Unterrichts durch Ordnungsbegriffe und Strukturierung überschaubar machen?
	1.2 kennt Kriterien guten Unterrichts und nutzt sie zur Analyse, Reflexion und Verbesserung des eigenen Unterrichts	Welche Vorstellungen von und Erfahrungen mit gutem Unterricht habe ich selbst? Welche empirisch gesicherten Ergebnisse der Unterrichtsforschung gibt es? Welche Gesichtspunkte und Kriterien sind bei der Unterrichtsbeobachtung und -analyse wichtig?
	1.3 kennt den theoretischen Hintergrund (didaktische Modelle) und das Verfahren der didaktischen Analyse und wendet es sachgemäß an	Wie kann ich einen fachwissenschaftlich komplexen Unterrichtsgegenstand sinnvoll reduzieren und strukturieren sowie ihn thematisch prägnant formulieren?
	1.4 kennt Voraussetzungen, Dimensionen und Verfahren der Zielbestimmung des Unterrichts und ermittelt und formuliert präzise konkrete Unterrichtsziele	Wo will ich mit meinen Schülern hin – welchen Lernertrag soll ihnen der Unterricht bringen?
	1.5 kennt zentrale Ergebnisse der Lernpsychologie und Kognitionsforschung und nutzt sie, um einen motivierenden Lernprozess zu gestalten und eine lernförderliche Arbeitshaltung und ein anregendes Lernklima zu unterstützen sowie bei den Schülern Lern- und Leistungsbereitschaft zu wecken	Wie kann ich Lernprozesse anregend, motivierend und nachhaltig gestalten? Wie kann ich den Schülern die Lust am Lernen vermitteln und ihr Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit stärken?

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
	und stärken	
	1.6 kennt unterschiedliche Strukturierungsmuster des Unterrichts und setzt sie sachbezogen und lernpsychologisch angemessen ein	Wie kann ich meinen Unterricht sinnvoll, stimmig und bruchlos strukturieren?
2. ein breites Repertoire unterschiedlicher Unterrichtsformen einsetzen	2.1 kennt zentrale Unterrichtskonzepte und wendet sie sach-, situations- und funktionsgerecht an	Wie kann ich unterschiedliche Formen instruktionalen und offenen Unterrichts, handlungs- und projektorientierten Lernens, fächerübergreifenden und -verbindenden Arbeitens zielgerichtet und sachgerecht einsetzen?
	2.2 kennt grundlegende Sozialformen und Handlungsmuster sowie spezifische methodische Verfahren, integriert sie sachgerecht in die Planung und realisiert sie angemessen	Welche Handlungsoptionen habe ich, um Ziele zu erreichen und Lernwege ergiebig und nachhaltig zu gestalten? Wie kann ich mir solche Optionen aneignen?
	2.3 kennt Grundlagen der Kommunikationstheorie sowie Konzepte und Verfahren der Gesprächsführung im Unterricht sowie Äußerungsformen nichtsprachlicher Art und setzt sie funktional ein	Wie kann ich Unterrichtsgespräche so führen, dass alle Schüler eingebunden sind und strukturierte Ergebnisse erzielt werden? Wie wirken sich Gestik, Mimik und Körpersprache aus und wie kann ich nichtsprachliche Äußerungsformen zur Förderung des Lernprozesses einsetzen?
	2.4 kann Standardsituationen identifizieren und agiert auf der Grundlage von spezifischen Kenntnissen situationsgerecht und professionell	Für welche wiederkehrenden, elementaren Handlungssituationen sind spezifische Aktions- und Verhaltensmuster sinnvoll ('Handwerkszeug')?
	2.5 kennt Konzepte der Klassenführung und nutzt sie reflektiert in seiner konkreten Unterrichtspraxis	Wie kann ich eine Lerngruppe wirkungsvoll führen und sie zu konzentriertem Lernen veranlassen?
3. Aufgabenstellungen didaktisch-methodisch differenzieren und individualisieren sowie reflektieren	3.1 kennt unterschiedliche Aufgabentypen und deren Anforderungsniveaus und setzt sie auf den Lernstand einer Lerngruppe und differenziert auf einzelne Schüler	Wie kann ich dem unterschiedlichen Lernstand der Schüler durch individualisierende Arbeitsaufträge gerecht werden?

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
	bezogen funktional ein	
4. Basiswissen sichern und Kompetenzen nachhaltig aufbauen	4.1 kennt die lernpsychologische und gehirnbio-logische Bedeutung von 'Üben und Wiederholen', 'Strukturieren und Vernetzen' und berücksichtigt diese kontinuierlich in der Unterrichtsplanung	Wie kann ich den Lernertrag dauerhaft im Gedächtnis verankern und erlernte Kompetenzen einüben und automatisieren?
	4.2 kennt unterschiedliche Verfahren zur Sicherung und Festigung von Lernergebnissen und wendet sie im Sinne nachhaltigen Lernens an	Wie kann ich Hausaufgaben und andere Verfahren sinnvoll für die Sicherung von Lernergebnissen nutzen?
5. selbstständiges Lernen, den Einsatz von Lernstrategien und die Fähigkeit zu deren Anwendung in neuen Situationen fördern	5.1 kennt die lernpsychologische Bedeutung selbstständigen, selbstregulierten Lernens und legt die Unterrichtsplanung auf die sukzessive Förderung des selbstständigen Lernens an	Mit welchem Lernkonzept und mit welchen Unterrichtsformen und -verfahren kann ich die Schüler zunehmend in das selbstständige Lernen einführen und sie zur Selbstorganisation anleiten?
	5.2 kennt unterschiedliche Lernstrategien und Arbeitstechniken und macht die Schüler systematisch und kontinuierlich mit ihnen vertraut	Welche Lernstrategien und Arbeitstechniken brauchen die Schüler und wie können sie curricular und in Spiralform vermittelt werden?
6. auf heterogene Lernvoraussetzungen mit angemessenen Fördermaßnahmen eingehen	6.1 begreift die Tragweite der Heterogenität als Zentralproblem des Unterrichts, aber auch als Chance und trägt diesem typischen Problem bei der Unterrichtsplanung und -durchführung Rechnung	Wie kann ich mit einer heterogenen Lerngruppe so umgehen, dass alle Schüler in ihrem Lernen angemessen gefördert werden?
	6.2 kennt Methoden des kooperativen Lernens und Arbeitens und nutzt sie für produktive Lernprozesse insbesondere bei heterogenen Lernvoraussetzungen	Mit welchen Mitteln und Verfahren kann ich Schüler gezielt zu gemeinsamem Lernen anregen?
7. Unterricht reflektieren und auswerten - auch gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern - und Rückmeldung	7 kennt Kategorien und Kriterien der Unterrichtsreflexion und überprüft seinen Unterricht permanent im Sinne der Qualitätsverbesserung	Wie gelingt es mir, meinen eigenen Unterricht systematisch zu analysieren, zu beurteilen und daraus praktische Konsequenzen zu ziehen?

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
gen über den individu- ellen Lernzuwachs geben		
8. die neuen Medien sach- und adressa- tengerecht im Un- terricht einsetzen.	8 kennt ein breites Spekt- rum von Werkzeugen und Unterrichtsmedien, analy- siert kritisch ihre didakti- schen und methodischen Implikationen und nutzt sie effektiv für nachhaltige Lernprozesse und zur Förde- rung selbstregulierten Ler- nens	Wie kann ich Medien unter- schiedlicher Art für die Unter- stützung von Lernprozessen nutzen?
LEHRERFUNKTION: ERZIEHEN		
KOMPETENZ 2: DIE ENTWICKLUNG EINER MÜNDIGEN UND SOZIAL VERANTWORTLICHEN PERSÖNLICHKEIT FÖRDERN		
9. Durch das eigene Verhalten vorbild- haft wirken	9 hat sich mit der erzieheri- schen Rolle und Funktion des Lehrers auseinander gesetzt und nimmt sie situa- tiv und glaubwürdig wahr	Welches berufliche Selbstbild will ich entwickeln und wie gelingt es mir, meine Vorstel- lungen von meiner erzieheri- schen Funktion und Rolle authentisch zu leben?
10. Schülerinnen und Schüler durch er- ziehenden Unter- richt in ihrer Pers- önlichkeitsent- wicklung und in der Entwicklung von Handlungs- kompetenz fördern	10.1 kennt grundlegende Ergebnisse der empirischen Jugendforschung und kann Entwicklungsverläufe, -aufgaben und - schwierigkeiten von Kindern und Jugendlichen analysie- ren und beurteilen	Welche empirisch gesicherten Erkenntnisse helfen mir, die Schüler meiner Lerngruppen in ihren psychosozialen Entwick- lungen beschreiben, deuten und einschätzen zu können?
	10.2 kennt die Konzepte des sozialen Lernens und des erziehenden Unterrichts sowie die Bedeutung von Regeln und Ritualen im Schulalltag und wendet sie kontinuierlich in seinem Unterricht an	Wie kann ich Lerngruppen und einzelne Schüler in ihrer Iden- titätsentwicklung, ihrer Sozial- kompetenz und Handlungsfä- higkeit unterstützen?
	10.3 kennt Ursachen und Erscheinungsformen von Lern- und Verhaltensstörun- gen sowie Deutungsmodelle für Unterrichtsstörungen und Konflikte und kann ihnen präventiv, intervenie- rend und konstruktiv be-	Wie komme ich mit schwieri- gen Lerngruppen und Schülern zurecht? Was kann ich tun, um Störungen zu vermeiden? Wie interveniere ich angemessen in Konfliktsituationen?

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
	gegen	
	10.4 kennt die rechtliche Regelung von Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen und beachtet sie bei alltäglichen erzieherischen Entscheidungen	Welche Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen stehen mir zur Verfügung und wie kann ich sie fallbezogen und individuell angemessen handhaben?
11. Wertebewusstsein entwickeln und Orientierung geben	11 kennt das kognitive Konzept der Moralerziehung (Kohlberg) sowie weitere Ansätze zur Werteerziehung und setzt sie situativ und fallbezogen zur Förderung eigenverantwortlichen Urteils und Handelns ein	Wie kann ich bei meinen Schülern ein verantwortliches Verhalten unterstützen, das andere in ihrer personalen Integrität respektiert und von Empathie und Achtung getragen ist?
12. unterschiedliche kulturelle und sozialisierende Einflüsse als Grundlage für Erziehung zur Toleranz nutzen.	12.1 kann soziale, kulturelle und religiöse Heterogenität diagnostizieren und mit ihr konstruktiv umgehen	Wie erreiche ich es, dass Unterschiede zwischen den Schülern gemeinsam und konstruktiv bearbeitet und in einem toleranten sozialen Klima aufgehoben werden?
	12.2 kennt besondere Probleme der genderspezifischen Heterogenität und kann ihnen mit dem Konzept der reflexiven Koedukation begegnen	Wie begegne ich Spannungen zwischen Jungen und Mädchen und genderspezifischen Verhaltensweisen in meiner Lerngruppe?
LEHRERFUNKTION: DIAGNOSTIZIEREN UND FÖRDERN		
KOMPETENZ 3: LERNNOTWENDIGKEITEN DIAGNOSTIZIEREN UND SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER ENTSPRECHEND FÖRDERN		
13. Den jeweiligen Lernstand und Lernfortschritte sowie individuelle Lernprobleme und Leistungsmängel von Schülerinnen und Schülern erkennen und daraus Konsequenzen für die individuelle Förderung ziehen	13 kennt alltagstaugliche und standardisierte Instrumente zur Lernstandserhebung, wendet sie individualisierend an, gibt den Schülern kontinuierliche Rückmeldungen über Lernfortschritte und -defizite und förderliche Lernleistungen und stimmt Lernangebote auf den Lernstand der Schüler ab	Wie kann ich den Lernstand der einzelnen Schüler erheben und Leistungsmängel und Lernprobleme individuell beheben?
14. diagnostische Kompetenzen für die Beurteilung von Leistungen	14 kennt ein Spektrum von Fördermaßnahmen und wendet diese zur individuellen Förderung an	Welche Fördermaßnahmen stehen mir zur Verfügung und wie kann ich sie unter Alltagsbedingungen gezielt einsetzen?

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
und individuelle Fördermaßnahmen einsetzen		zen?
15. die passive und aktive Sprachkompetenz der Schülerinnen und Schüler diagnostizieren und Konsequenzen für die Förderung ziehen,	15.1 kennt den Ansatz und die wesentlichen Ergebnisse der PISA-Studien	Welche Bedeutung haben die PISA-Ergebnisse zur Lesekompetenz und zu den anderen Kompetenzen für alle Fächer?
	15.2 nutzt mündliche und schriftliche Äußerungsformen zur Diagnose und Förderung der Lese- und Sprachkompetenz der Schüler	Welche textanalytischen Fähigkeiten brauchen Schüler, um sachgemäß Texte unterschiedlicher Art entschlüsseln zu können? Muss ich auf Rechtschreibung und Zeichensetzung achten?
16. Schülerinnen und Schüler mit besonderen Schwierigkeiten beim Lernen oder mit herausragenden Leistungen und Begabungen gezielt fördern.	16 kennt Ergebnisse der Hochbegabtenforschung, Ursachen von besonderen Lernschwierigkeiten sowie Förderkonzepte und -maßnahmen und kann sie situativ einsetzen.	Wie kann ich hochbegabte Schüler erkennen und angemessen fördern, welche besonderen Lernschwächen gibt es und wie kann ich kompensatorisch damit umgehen?
LEHRERFUNKTION: BERATEN		
KOMPETENZ 4: UNTERSTÜTZUNG UND ANREGUNGEN ZU LERN- UND ENTWICKLUNGSPROZESSEN GEBEN		
17. Schülerinnen und Schüler sowie die Erziehungsberechtigten adressaten- und situationsgerecht beraten	17 kennt Beratungskonzepte für unterschiedliche Situationen sowie das Verfahren der Fallanalyse und kann sie situativ anwenden	Welche Beratungsstrategien und -verfahren sind bei Schülern und Eltern sinnvoll und wie kann ich sie produktiv nutzen?
18. die Probleme in besonderen Beratungssituationen kennen und mit ihnen angemessen umgehen	18 kann besondere Beratungssituationen mit spezifischen Anforderungen wahrnehmen	Wie gehe ich am besten in besonderen Beratungssituationen vor?
19. Möglichkeiten der eigenen Beratungstätigkeit einschätzen und mit anderen Institutionen kooperieren	19 kann die Grenzen pädagogischer Beratung einschätzen, kennt Institutionen für professionelle Beratung und arbeitet mit ihnen im Einzelfall zusammen.	Welche Fälle liegen außerhalb meiner Kompetenz und wer berät Schüler und Eltern professionell?

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
LEHRERFUNKTION: LEISTUNG MESSEN UND BEURTEILEN		
KOMPETENZ 5: VERFAHREN DER LEISTUNGSMESSUNG SINNVOLL ANWENDEN, LEISTUNGEN SACHGERECHT BEURTEILEN, RÜCKMELDEN UND DOKUMENTIEREN		
20. Verfahren der Leistungsmessung und Kriterien für die Leistungsbeurteilung sinnvoll anwenden	20.1 kennt Grundlagen, Probleme und Verfahren der Leistungsmessung und -beurteilung und berücksichtigt sie in Situationen der Leistungsüberprüfung	Wie kann ich sinnvoll und gerecht Leistungen überprüfen und beurteilen?
	20.2 kennt die Richtlinien- und Lehrplanvorgaben für mündliche und schriftliche Leistungsmessung und -beurteilung in den Sekundarstufen und für die Abiturprüfung und wendet sie in seinem eigenen Unterricht an	Welche rechtlichen Vorgaben für die Leistungsmessung muss ich beachten?
	20.3 verständigt sich auf Beurteilungsgrundlagen mit den Kollegen, kennt die schulinternen Absprachen und Vereinbarungen zur Leistungsbewertung und wendet sie sachgemäß an	Welche schulinternen Vereinbarungen zur Leistungsbewertung sind für meine Fächer wichtig?
21. Leistungsergebnisse analysieren und als Rückmeldung für die eigene Unterrichts- und Beratungstätigkeit nutzen	21 nutzt Klausurergebnisse zur Verbesserung des eigenen Unterrichts und für die individuelle Beratung	Wie kann ich Ergebnisse der Klausuren zur Verbesserung meines Unterrichts und die individuelle Lernberatung der Schüler nutzen?
22. fachliche Anforderungen sowie individuelle und lerngruppenspezifische Voraussetzungen bei der Bewertung und Notenfindung berücksichtigen	22.1 kennt die Differenz zwischen kriterienbezogener, individueller und lerngruppenbezogener Leistungsbewertung und berücksichtigt sie im Sinne des Forderns und Förderns richtliniengemäß.	Welche Bewertungsmaßstäbe gibt es und wie sind sie zu handhaben?
	22.2 kennt die Diskussion und die aktuellen Vorgaben zur Standardorientierung und zu Kerncurricula und berücksichtigt sie bei der Bewertung von Schülerleistungen	Was bedeutet Standardorientierung und wie wirkt sie sich für meinen Unterricht aus?

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
23. Leistungsbeurteilungen adressatengerecht begründen	23 weiß, wie Beurteilungen differenziert begründet werden können und gibt Schülern damit ein lernförderliches Feedback	Wie kann ich Schülern meine Beurteilungen einleuchtend begründen?
LEHRERFUNKTION: ORGANISIEREN UND VERWALTEN		
KOMPETENZ 6: QUALITÄT SCHULISCHER ARBEIT DURCH ENGAGIERTE BETEILIGUNG UND EFFEKTIVE ARBEITSORGANISATION VERBESSERN		
24. Verantwortung bei der eigenständigen Verwaltung der Schule übernehmen	24.1 kennt grundlegende rechtliche und organisatorische Vorgaben für die Schule und ist bereit, bei den Verwaltungsaufgaben der Schule mitzuarbeiten	Welche Rechtsvorschriften habe ich als Lehrer zu beachten und welche Pflichten bei der Verwaltung und Gestaltung der Schule resultieren daraus?
	24.2 kennt die Grundzüge der Mitbestimmung in der Schule	Welche Möglichkeiten für eigenes Engagement und für Mitbestimmung über meinen Arbeitsplatz habe ich?
	24.3 kennt Grundzüge des Konzeptes der 'selbstständigen Schule'	Welche Auswirkungen hat die Selbstständigkeit der Schule für das Schulganze und den einzelnen Lehrer
	24.4 kennt das Aufgabenspektrum der Klassenleitung und verfügt über ein angemessenes Repertoire zur Bewältigung unterschiedlicher Handlungssituationen	Was sind die Aufgabe eines Klassenlehrers und wie kann ich mich auf diese Funktion vorbereiten?
25. geeignete Organisationsmittel zur routinierten Handlungsentlastung ökonomisch einsetzen	25 kennt ein breites Spektrum von Hilfsmitteln und Strategien, um den Berufsalltag effizient zu gestalten und mit Belastungen konstruktiv umzugehen	Was hilft mir, im Schulalltag zurechtzukommen, Verwaltungsaufgaben effizient zu erledigen und unnötigen Stress zu vermeiden?
26. die Institution Schule und die in ihr zu leistende Arbeit systematisch und umsichtig mitgestalten.	26.1 versteht die Schule als pädagogisches System mit unterschiedlichen Funktionen und Aufgaben und findet sich darin zurecht	Wie kann ich mich in dem komplizierten System Schule zurechtfinden?
	26.2 kennt Konzepte der Schul- und Unterrichtsentwicklung und ist bereit, bei der Schul- und Unterrichtsentwicklung mitzuarbeiten	Welche Möglichkeiten habe ich, bei der Gestaltung der eigenen Schule im Sinne eines 'Hauses des Lernens und Lebens' mitzuarbeiten?

Standards	Indikatoren Der Referendar/ die Referendarin kennt/kann/verhält sich...	Leitfragen zur Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Referendarperspektive)
	26.3 kennt aktuelle schulpolitische Entwicklungen und kann ihre Auswirkungen auf die Schule und die eigene berufliche Tätigkeit abschätzen	Welche Konsequenzen hat die Ganztagschule für den Schulalltag und mein berufliches Handeln?
LEHRERFUNKTION: EVALUIEREN, INNOVIEREN UND KOOPERIEREN		
KOMPETENZ 7: SCHULISCHE ARBEIT ÜBERPRÜFEN UND BERUFLICHE KOMPETENZEN WEITERENTWICKELN		
27. Sich an internen und externen Evaluationen beteiligen und die Ergebnisse für die Unterrichts- und Schulentwicklung nutzen	27 kennt Ansätze und Verfahren der Evaluation und des Feedback, nutzt sie zur Qualitätsverbesserung des eigenen Unterrichts und ist bereit, Evaluationen auch auf Schulebene konstruktiv zu unterstützen	Wie kann ich in meinem Unterricht Feedback und Evaluation einholen und Kritik konstruktiv für die Verbesserung des Unterrichts nutzen?
28. fachliche und unterrichtsorganisatorische Anforderungen im kollegialen Austausch erarbeiten und weiterentwickeln,	28 kennt die Funktion und Aufgaben der Fachkonferenzen und ist bereit, in Fachkonferenzen und Arbeitsgruppen curriculare und pädagogische Konzepte zu entwickeln und verbindliche Absprachen einzuhalten	Welche Möglichkeiten zur Zusammenarbeit und Konzeptentwicklung bieten die Fachkonferenzen an meiner Schule?
29. schulinterne Zusammenarbeit und die Kooperation mit schulexternen Partnern praktizieren	29 ist bereit, konstruktiv mit anderen Kollegen und mit schulexternen Partnern zusammenzuarbeiten	Was bringt mir, den Schülern und der Schule die Zusammenarbeit mit anderen Kollegen und Partnern und wie kann ich Kooperation initiieren und fördern?
30. eigene berufliche Erfahrungen und Kompetenzen und deren Entwicklung reflektieren und hieraus Konsequenzen ziehen können	30.1 setzt sich mit seinen eigenen subjektiven Theorien des Unterrichts und der Lehrerrolle auseinander und ist bereit, die biographischen Lern- und Lehr-Erfahrungen kritisch zu überprüfen und zu erweitern	Welche Vorstellungen und Bilder vom Unterricht und von der Lehrerrolle bringe ich mit, welche sind tragfähig für professionelles Lehrerhandeln, welche muss ich relativieren, korrigieren und erweitern?
	30.2 ist bereit, als reflektierender Praktiker die beruflichen Erfahrungen und Probleme im kollegialen Austausch zu bearbeiten	Wie kann ich mein eigenes Tun kontinuierlich und kritisch reflektieren und Erfahrungen und Probleme in ertragreicher Weise gemeinsam bearbeiten?