



Professionalisierung und selbstgesteuerter Kompetenzaufbau

Organisation

Für den selbstgesteuerten Kompetenzaufbau sind 45 Minuten pro Woche vorgesehen, also 90 Minuten zwischen den KS-Sitzungen. Die Arbeit kann in „Professionellen Lerngemeinschaften“ stattfinden (dies sind dann in der Regel die Schulgruppen oder, bei großen Schulgruppen, Untergruppen davon) oder auch in Tandems. Spezielle Anteile dieser Arbeit können in Einzelarbeit erledigt werden.

Ziel

Das wesentliche Ziel dieser Arbeitsform liegt in der Stärkung der Reflexionskompetenz, wobei das ein- oder mehrfache Durchlaufen eines Reflexionskreislaufs zugleich einen Beitrag zur fachlichen, didaktischen und pädagogischen Professionalisierung und insgesamt zur Weiterentwicklung der Kompetenzen leistet.



Indem diese Prozesse nicht nur diskutiert, sondern auch dokumentiert werden, sind sie geeignet, den persönlichen roten Faden durch die Ausbildung deutlich zu machen. Insofern kann die Dokumentation des Prozesses als Portfolio des Vorbereitungsdienstes angesehen werden.

Auf diese Weise wird ein Kernanliegen des Kerncurriculums 2021 umgesetzt:

„Ziel der schulpraktischen Lehrerbildung ist es, die LAA in der Professionalisierung der eigenen Berufspersönlichkeit unter den besonderen Anforderungen des 21. Jahrhunderts zu unterstützen. Dazu ist eine beständig praktizierte Selbstreflexivität gefordert, indem die enge wechselseitige Beziehung von beruflichen Handlungsfeldern mit kontinuierlichem Blick auf das Ganze erschlossen und mit dem eigenen Kompetenzaufbau in der Ausbildung abgeglichen wird.“

Kerncurriculum für die Lehrerbildung im Vorbereitungsdienst, Seite 4

Der Beitrag des Kernseminars

Der im Folgenden dargestellte Reflexionsprozess wird zu Beginn der Ausbildung im Rahmen einer Kernseminarsitzung erprobt.

In regelmäßigen Abständen gibt es für die Referendar:innen im Rahmen einer Kernseminarsitzung die Möglichkeit, einen Reflexionsprozess / Reflexionszyklus ins Plenum zu bringen und von dort Rückmeldung zu erhalten. Didaktische Tugenden sind dabei insbesondere das Zuhören, das Belassen des Problems im dargestellten situativen Kontext und der Perspektivwechsel.

Im Kernseminar wird auch die Methode der Kollegialen Fallberatung eingeführt und exemplarisch durchgeführt.



Ausgestaltung der Arbeit in den PLG bzw. im Rahmen des selbstgesteuerten Kompetenzaufbaus

1. Ausgangspunkt

Ausgangspunkt dieser Arbeitsform sind relevante Situationen aus der Praxis, und zwar insbesondere solche, die von den Referendar:innen als problemhaft empfunden werden.

In diesem Sinne soll entweder zu einem selbstgewählten Thema oder zu einem Thema aus einer von den Kernseminarleitungen bereitgestellten Liste die problemorientierte Handlungssituation (überspitzt bezeichnet als „grandioses Scheitern“) beschrieben werden. Hintergrund ist die Auffassung, dass das präzise Betrachten und Annehmen einer problematischen Situation, das Umformulieren dieses Problems in eine Frage verbunden mit der ressourcenorientierten Suche nach Lösungen in so hohem Maße zur Professionalisierung beitragen kann, dass das Scheitern rückblickend als Anlass zum Feiern betrachtet werden kann.

Instrument | Themenliste „grandioses Scheitern“

Für den ersten Schritt im soeben dargestellten Prozess werden den Referendar:innen Themen angeboten, in denen die Erfahrung des Scheiterns besonders wahrscheinlich ist. Zu diesen Themen zählen:

- Störungen im Unterricht / Classroom Management
- Problemorientierung
- Fachliche Unsicherheiten oder Schwächen
- Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung im UB
- Ungünstige Vorgaben durch Ausbildungslehrer:innen
- Diskrepanz zwischen Vorbereitungszeit und Lernertrag
- Unklare Vorstellungen von „normalem“ Unterricht
- ...

2. Austausch im Tandem oder in den PLG

Der oder die Fallgeber:in erhält Raum zum Schildern der Situation und wird dabei lediglich durch aktives Zuhören und Fragen unterstützt. Die Partner:innen widerstehen der Versuchung, Lösungen durch eigene Erlebnisse und Erfahrungen in Form von Tipps zu insinuieren. Die Fragen helfen dabei, das Problem analytisch zu betrachten und Handlungsgründe zu erkennen und zu begreifen (z.B.: Wie kam es zu der Situation/ Problemlage? Warum habe ich so agiert?...)

Instrument 1 | Fragenkartei

Zur Unterstützung des oder der Fallgeber:in können die Tandem-Partner:innen geeignete Fragen, also Fragen, die bezogen auf die Problemsituation als „stark“ angesehen werden können, aus einer vorgegebenen Fragenkartei auswählen.



Instrument 2 | Kollegiale Fallberatung (KFB)

Im Falle von Problemen, die durch ein einfaches Durchlaufen eines Reflexionskreislaufs nicht zu lösen sind, wird den Referendar:innen das Instrument der Kollegialen Fallberatung an die Hand gegeben. Dieses Instrument wird im Kernseminar eingeführt und kann in den Schulgruppen angewendet werden.



3. Auf dem Weg zur Lösung

Im nächsten Schritt soll dargestellt werden, was zu einer Lösung beitragen könnte. In diesem Sinne werden die LAA eingeladen, mehrperspektivisch und kritisch zu denken und Wege der personalisierten Professionalisierung zu nutzen (z.B. Erkenntnisse aus der Fachliteratur auf das Problem beziehen, Gespräche mit anderen Lehrkräften, Austausch mit anderen Referendar:innen, ...). Das Ergebnis dieses Prozesses ist die Entwicklung von erfolgversprechenden Handlungsoptionen, also möglichen Lösungen für das Problem. Eine Lösung in diesem Sinne ist nicht ein gut gemeinter Expertentipp, sondern das Ergebnis eines Reflexionsprozesses.

Instrument | Theoriebasierte professionsbezogene Kompetenzentwicklung

Für die theoriebasierte professionsbezogene Kompetenzentwicklung sind vielfältige Formate denkbar:

- Online-Selbstlernmodule der Kern- und Fachseminare
- mit den Seminar ausbilder*innen vereinbarte und von ihnen beratend begleitete Lernformate (z.B. beratende UB, Unterrichtsplanungen, Aufgabenstellungen, Lernerfolgskontrollen usw.)
- Online-Fortbildungen rund um Unterricht (z.B. Lehrer Online, IQES, #twitterlehrerzimmer...)
- selbständiges Erschließen individuell bedeutsamer Inhalte/ Füllen von Wissenslücken aus dem Studium durch Auseinandersetzung mit der einschlägigen Fachliteratur
- Erarbeitung von Lerneinheiten mit Fallvignetten

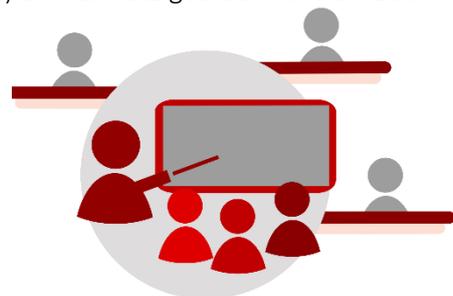
4. Zurück in die Praxis

Die Erkenntnisse des Reflexionsprozesses, insbesondere die Ergebnisse des vorangegangenen Schrittes, sollen in einem vierten Schritt in der Praxis erprobt werden.

Die Referendar:innen sind eingeladen, neue Wege zu erproben und das Spektrum des eigenen Handlungsrepertoires zu erweitern. Weil auch das veränderte Handeln wieder Gegenstand von Reflexion ist, darf auch das neue Vorgehen weiter optimiert werden. Feedback ist also willkommen.

Instrument | Gruppenhospitation

In Gruppenhospitationen sollten die Lösungsideen umgesetzt werden. Entwicklungsziele der Referendar:innen, die sich aus dem Ausgangsproblem ergeben, stehen besonders im Fokus. Daher sollte in den Gruppenhospitationen das Instrument „Tableau“ (s.u.) zum Einsatz gebracht und als Leitfaden für die Auswertung des Unterrichts genutzt werden.





5. Reflexion sichtbar machen

Reflexionsprozesse und eine diese begleitende Portfolioarbeit sollen kein Selbstzweck sein, sondern in der Ausbildung sichtbar werden. Daher werden hier verschiedene Formen der Verschriftlichung angeboten, deren Wirksamkeit in der Ausbildung unmittelbar erfahrbar sein soll.

Der pragmatische Wert der Lernlandkarte und (noch mehr) des Tableaus liegt darin, dass sie mit anderen an der Ausbildung beteiligten Personen besprochen werden und im Ausbildungsunterricht, in Gruppenhospitationen und in Unterrichtsbesuchen als Fokus dienen.

Instrumente der Verschriftlichung

Instrument 1 | Tableau

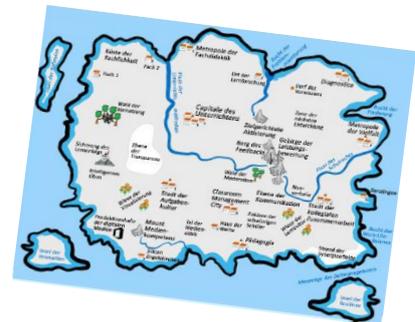
Mit dem Tableau stellen wir unseren Referendar:innen ein Werkzeug zur Verfügung, das sowohl als Planungs- und Evaluationsinstrument als auch als Reflexionsinstrument eingesetzt werden kann. Dabei ist es intendiert, dass die Referendar:innen Kriterien für guten Unterricht bewusst auswählen, um eigenen Unterricht zu planen und zu evaluieren oder fremden Unterricht zu reflektieren.

Dieses Werkzeug ist für alle Referendar:innen verpflichtend und wird mindestens einmal im Quartal aktualisiert (s. Obligatorik).

https://www.zfsl.nrw.de/ENG/Seminar_GyGe/_Startseite/Personenorientierung/Tableau.pdf

Instrument 2 | Lernlandkarten

Lernlandkarten sind dazu geeignet, die Referendar:innen dazu anzuregen, ihre Lern- und Berufsbiografie und ihre persönlichen Ressourcen bewusst zu machen. Es soll ihnen dabei helfen, die persönliche Zone der nächsten Entwicklung sichtbar zu machen.



Instrument 3 | Meilensteine

Die „Meilensteine“ sind ein individuelles Instrument, das die Referendar:innen als "roter Faden" durch die Ausbildung begleitet, indem es die systematische Dokumentation, Reflexion und die alogische Steuerung des individuellen berufspraktischen Kompetenzaufbaus unterstützt, begonnen mit der ersten selbst durchgeführten Stunde bis hin zur Examensvorbereitung.

Instrument 4 | Themengebundene Reflexionsanregungen

Bezogen auf ausgewählte Themen (z.B. Classroom Management) werden Impulse angeboten, die Bezug nehmen auf die eigene Lern-Biografie, die zum Perspektivwechsel oder zu einer Referenztransformation einladen.





Obligatorik und Freiraum

Im Rahmen des selbstständigen Kompetenzaufbaus durchlaufen alle Referendar:innen den Reflexionszyklus zu mindestens 6 Themen. Die Referendar:innen entscheiden selbst, ob und wann sie ein solches Thema ins Kernseminar einspeisen.

Die namentliche Auflistung der Lerngruppen, die Termine des Austausches und die Themen werden verbindlich, im Anschluss an die jeweiligen Treffen und für die KS-Leitung einsehbar auf der persönlichen Seite in OneNote dokumentiert.

Zu Beginn, in der Mitte der Ausbildung und am Ende der Ausbildung wird je eine Lernlandkarte ausgefüllt. Die Referendar:innen entscheiden selbst, inwieweit sie diese gegenüber den an ihrer Ausbildung beteiligten Personen transparent machen.

Pro Quartal wird mindestens ein Tableau in OneNote eingestellt. Dieses wird insbesondere vor Unterrichtsbesuchen den eingeladenen Personen transparent gemacht. Die Referendar:innen entscheiden selbst, wie groß das Spektrum der durch die Summe der Tableaus abgebildeten Qualitätsindikatoren ist und wie stark sich die Tableaus von Halbjahr zu Halbjahr unterscheiden.