



AUSBILDUNGSQUALITÄT

RAHMENKONZEPT

UND PROFILE

Impressum

Herausgeber

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, Abteilung Ausbildung
Weidenstieg 29, 20259 Hamburg

Redaktion

Hanneke Bohls, Barbara Fahland, Susanne Hilbig-Rehder

Druck

Hartung Druck + Medien GmbH, Hamburg

Gestaltung

Ralf Jacobson

Titelbild

iStock.com/bowie15

Fotos

Markus Hertrich

Hamburg, Mai 2022

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4	
I Ausbildungsqualität: das Rahmenkonzept		
Entstehung	6	
Leitgedanken.....	6	
Aufbau.....	6	
Reichweite	7	
Implementierung	7	
1 Führung und Management.....		8
Führung wahrnehmen	8	
Personalverantwortung wahrnehmen	8	
Qualitätsmanagement etablieren	9	
Ressourcen gezielt einsetzen.....	9	
Kommunikation nach innen und außen gewährleisten.....	10	
Organisatorische Rahmenbedingungen sichern	11	
2 Ausbildung gestalten.....		12
Lehr- und Lernprozesse in Seminaren gestalten.....	12	
Beraten und unterstützen	13	
Prüfen und bewerten.....	14	
Zusammenarbeiten.....	15	
Qualität sichern.....	15	
3 Ergebnisse.....		16
Kompetenzen	16	
Zufriedenheit	16	
Indikatoren	16	
II Ausbildungsqualität: die Profile		
Profil: Seminarleitungen	18	
Profil: Ausbildungsbeauftragte	36	
Profil: Mentorinnen und Mentoren.....	44	

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das Rahmenkonzept Ausbildungsqualität richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure in der Hamburger Lehrkräfteausbildung. Es soll dazu dienen, Ausbildungsqualität zu sichern und weiterzuentwickeln und das gemeinsame Wirken aller an Ausbildung Beteiligten in geteilter Verantwortung zu stärken. Das Rahmenkonzept kann entscheidend dazu beitragen, den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst die Sicherheit zu geben, im Vorbereitungsdienst auf ein gemeinsam geteiltes Ausbildungsverständnis zu treffen. Es kann Schulen dabei unterstützen, ihr Ausbildungskonzept und die Arbeit der Mentorinnen, Mentoren und Ausbildungsbeauftragten zu entwickeln und zu reflektieren. Für das Landesinstitut ist es ein Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung in Ausbildung und ein Instrument der Personalentwicklung. Es kann zum Diskurs über Fragen von Qualität zu einem Prozess wechselseitigen Verstehens beitragen.

Was macht die Qualität der Hamburger Lehrkräfteausbildung aus? Was tragen beteiligte Akteurinnen und Akteure zum Gelingen bei und wie entsteht daraus eine produktive und substantielle Wirkung des Systems? Was müssen die Beteiligten können oder sich aneignen, um ihrer Aufgabe gerecht zu werden? Bezugspunkte hierfür bieten auch die Prüfungsordnung, die Ausbildungsrichtlinie, die Curricula, der „Wegweiser für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst“, Verfahrensabsprachen und anderes mehr. Im Rahmenkonzept und in den ausgestalteten Profilen aller an Ausbildung Beteiligten werden die Rollen und Aufgaben beschrieben, die am Ausbildungsort Schule und am Ausbildungsort Landesinstitut in der Ausbildung übernommen und ausgestaltet werden, um Ausbildungserfolge gut zu unterstützen. Das Rahmenkonzept und die Profile korrespondieren dabei mit dem in Ausbildung handlungsleitenden „Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und für die Anpassungsqualifizierung“, in dem ein differenziertes Zielbild der Abteilung Ausbildung von einer kompetenten Lehrkraft entworfen wird, auf das sich die Ausbildung zubewegen möge.

Das Rahmenkonzept wie auch die Profile für Seminarleitungen, Ausbildungsbeauftragte und Mentorinnen und Mentoren sind in enger Abstimmung mit Vertretungen der BSB entstanden. Das Herzstück der Publikation orientiert sich in seinem Aufbau am Orientierungsrahmen Schulqualität. Ebenso wie dort wird auf die Verantwortung von Leitung Wert gelegt. Diese Verantwortung korrespondiert mit dem Können und den Haltungen der ausbildenden Akteurinnen und Akteure. Für sie alle werden Profile entworfen, die die Quali-

tät ihrer Tätigkeit in Form von leitenden Zielvorstellungen beschreiben. Die dabei skizzierten Kompetenzen und Haltungen verstehen sich ausdrücklich als Leitideen, die zur Umsetzung und Entwicklung anregen sollen. Auszubildende selbst werden als lernende Subjekte verstanden – analog zu den Ausbildungsprozessen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der dabei maßgeblichen Subjektorientierung.

Erfolg und Qualität in der Ausbildung von Lehrkräften hängen nicht allein vom Funktionieren des Systems und seiner Akteurinnen und Akteure ab. Das ist unabdingbar. Eine langfristig wirksame Qualität entsteht erst, wenn sie in ein gemeinsames Ausbildungs- und Professionsverständnis, in eine Kultur von gemeinsamen Bildungsvorstellungen, von Verantwortung für die Entwicklung von Schule und den sie unterstützenden Instanzen eingebettet ist. Hierfür bietet das Rahmenkonzept einen Bezugspunkt.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen ertragreiche Diskurse und weiterhin ein erfolgreiches Zusammen-Wirken im gemeinsamen Anliegen „Ausbildungsqualität“.

Hanneke Bohls

Leitung der Abteilung Ausbildung

I Ausbildungsqualität: das Rahmenkonzept

Entstehung

Als steuernde Institution hat die Abteilung Ausbildung des Landesinstituts für Schulentwicklung und Lehrerbildung (LIA) die Federführung bei der Erarbeitung des Rahmenkonzepts Ausbildungsqualität übernommen. Vertretungen aller an Ausbildung beteiligten Personen haben ihre Kompetenzen und Erfahrungen in den Entstehungsprozess eingebracht: Mentorinnen und Mentoren, Ausbildungsbeauftragte, Seminarleitungen, Schulleitungen, Wissenschaftler und nicht zuletzt Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst waren zwischen Frühjahr 2013 und Herbst 2014 in mehreren Workshops und Veranstaltungen aktiv an der Erarbeitung des Rahmenkonzepts Ausbildungsqualität beteiligt. Mit der vorliegenden Version 2022 wird der Handreichung ein neues äußeres Gesicht gegeben. Inhaltliche Anpassungen sind im Sinne der erforderlichen Aktualisierungen erfolgt.

Leitgedanken

Zwei wesentliche Prinzipien bilden das Fundament für das Rahmenkonzept Ausbildungsqualität: Kooperation und Nachhaltigkeit. Die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst kann nur erfolgreich gestaltet werden, wenn das Landesinstitut und die ausbildenden Schulen ein gemeinsames Verständnis von Ausbildungsqualität befördern und teilen. Hierfür bietet das Rahmenkonzept Ausbildungsqualität einen Bezugspunkt. Die gemeinsame Basis für die Inhalte der Ausbildung im Vorbereitungsdienst beschreibt der „Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst“ in den vier Handlungsfeldern: „Unterrichten“, „Erziehen und Beraten“, „Diagnostizieren, Beurteilen und Bewerten“ sowie „Die eigene professionelle Rolle weiter entwickeln und Schule gestalten“ – an diesen Dimensionen orientieren sich die Profile für die beteiligten Akteurinnen und Akteure.

Aufbau

Das Rahmenkonzept Ausbildungsqualität beschreibt die Qualität von Ausbildung im Vorbereitungsdienst in Anlehnung an die Qualitätsdimensionen des Orientierungsrahmens Schulqualität und fügt sich so in eine bekannte und bewährte Beschreibungslogik von Qualitätsprozessen ein. Das Rahmenkonzept Ausbildungsqualität ergänzt und vertieft die im Orientierungsrahmen Schulqualität formulierten Ausführungen im Hinblick auf die Qualität und Bedeutsamkeit von Ausbildung am Landesinstitut und in den Schulen. In besonderer Weise kooperieren die Abteilung Ausbildung am Landesinstitut und die Hamburger Schulen miteinander und tragen gemeinsam die Verantwortung für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst. Diese geteilte Verantwortung spiegelt sich in der Systematik des Rahmenkonzepts Ausbildungsqualität wider.

Reichweite

Das Rahmenkonzept Ausbildungsqualität befindet sich in einem ständigen Entwicklungsprozess, dem der kontinuierliche Abgleich von wissenschaftlichen Erkenntnissen, empirischer Forschung und Evaluationen mit den schulischen Entwicklungsprozessen und damit den Ausbildungserfordernissen zugrunde liegt. Bewusst werden die Standards gelingender Ausbildung anspruchsvoll formuliert, nur so können sie entwicklungsleitend sein. Eine besondere Herausforderung besteht darin, dem Spannungsfeld zwischen notwendiger Weite eines entwicklungsleitenden Instruments wie dem Rahmenkonzept Ausbildungsqualität und dem Wunsch nach Konkretisierung und Festlegung gerecht zu werden.

Implementierung

Seit 2016 ist das Rahmenkonzept Ausbildungsqualität im Landesinstitut und in den Schulen aktiv erprobt worden. Aus Sicht des Landesinstituts bewährt sich das Qualitätskonzept in der Umsetzung. Insofern ist eine grundlegende inhaltliche Anpassung bislang nicht in Betracht gezogen worden. Gemeinsame Evaluationsvorhaben können zu einem geeigneten Zeitpunkt verabredet werden. Konzepte zur Sicherung der Ausbildungsqualität im Kernpraktikum der ersten Phase der Ausbildung sowie in der Anpassungsqualifizierung können das Rahmenkonzept Ausbildungsqualität zu einem späteren Zeitpunkt ergänzen.

1 Führung und Management



1.1 Ausbildungsort Landesinstitut

1.1.1 Führung wahrnehmen

Die LIA-Leitung

- steuert die Abteilung mit dem Ziel gelingender Ausbildung auf den Ebenen der allgemeinen Pädagogik und Didaktik sowie der Fachdidaktiken
- fördert Ausbildung für einen inklusiven Unterricht und eine inklusive Schule
- befördert ein gemeinsames Verständnis von qualitativvoller Ausbildung innerhalb des Instituts und in Abstimmung mit den Ausbildungsschulen
- sorgt für die Orientierung der Ausbildung an KMK-Standards und Schwerpunktsetzungen des Senats
- verantwortet die Prüfungen im Rahmen des Zweiten Staatsexamens
- delegiert Aufgaben und Verantwortung

1.1.2 Personalverantwortung wahrnehmen

Die LIA-Leitung

- gewährleistet die verlässliche und fachgerechte Ausbildung im Spannungsfeld von individuellen und systemischen Anforderungen, insbesondere auch für Lehrkräfte im Teilzeit-Vorbereitungsdienst
- betreibt systematische Personalentwicklung im Hinblick auf die Ausbildungserfordernisse
- befördert eine wertschätzende Ausbildungs- und Arbeitsatmosphäre am Landesinstitut
- bezieht die Personalvertretung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst regelmäßig in wichtige Kommunikationsprozesse ein
- beteiligt das Kollegium an Entwicklungsprozessen des Vorbereitungsdienstes und gibt regelmäßig Feedback
- delegiert Aufgaben und Verantwortung

1.2 Ausbildungsort Schule

1.2.1 Führung wahrnehmen

Die Schulleitung

- versteht Ausbildung als substantiellen Bestandteil der Personalentwicklung
- befördert ein gemeinsames Verständnis von Ausbildung innerhalb der Schule und in Abstimmung mit dem Landesinstitut
- sorgt für die Entwicklung eines schulischen Ausbildungskonzepts

1.2.2 Personalverantwortung wahrnehmen

Die Schulleitung

- berücksichtigt die Ausbildungsverpflichtung der Schule in der Personalplanung
- ermittelt den Personalbedarf an Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und meldet diesen an das LI
- ermöglicht in besonderer Weise die passgenaue Ausbildungsplanung und den Unterrichtseinsatz für Lehrkräfte, die ihren Vorbereitungsdienst in Teilzeit absolvieren, vor dem Hintergrund der individuellen familiären Situation
- gewährleistet den ausbildungsgerechten Einsatz der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst im Unterricht und im Schulleben
- betreibt systematische Personalentwicklung im Hinblick auf die Qualifizierung von Mentorinnen, Mentoren und Ausbildungsbeauftragten
- befördert eine wertschätzende Ausbildungsatmosphäre in der Schule
- hospitiert bei den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst während der Ausbildungszeit



1.1 Ausbildungsort Landesinstitut

1.1.3 Qualitätsmanagement etablieren

Die LIA-Leitung

- gewährleistet Ausbildung, die sich an Ausbildungsstandards und Qualitätsanforderungen des Referenzrahmens für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst orientiert
- entwickelt die Qualität der Ausbildung auf Grundlage regelmäßiger Evaluation weiter
- steuert Kooperationsprozesse mit dem Ziel, die Qualität von Ausbildung zu sichern und zu befördern
- stellt sicher, dass regelhaft Qualifizierungen für Mentorinnen, Mentoren und Ausbildungsbeauftragte durchgeführt werden
- setzt ein Konzept zur Qualifizierung der Mitarbeitenden um, das sich an den Ausbildungserfordernissen und formulierten Standards orientiert
- sorgt für ein geregeltes und transparentes Vorgehen in Konfliktfällen

1.1.4 Ressourcen gezielt einsetzen

Die LIA-Leitung

- orientiert sich beim Einsatz der Ressourcen am Gebot der Wirtschaftlichkeit
- orientiert sich bei der Personalplanung an den Erfordernissen gelingender Ausbildung

1.2 Ausbildungsort Schule

1.2.3 Qualitätsmanagement etablieren

Die Schulleitung

- gewährleistet schulische Ausbildung, die sich an Ausbildungsstandards und Qualitätsanforderungen des Referenzrahmens für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst orientiert
- befördert die regelmäßige Evaluation des schulischen Ausbildungskonzepts und leitet aus den Ergebnissen gegebenenfalls Maßnahmen ab
- verantwortet eine klare Aufgabenbeschreibung für Mentorinnen, Mentoren sowie Ausbildungsbeauftragte
- stellt sicher, dass die Qualifizierung von Mentorinnen und Mentoren sowie Ausbildungsbeauftragten Teil des schulischen Fortbildungskonzepts ist
- sorgt für ein geregeltes und transparentes Vorgehen in Konfliktfällen

1.2.4 Ressourcen gezielt einsetzen

Die Schulleitung

- sorgt für den Einsatz qualifizierter Fachmentorinnen und -mentoren
- gewährleistet die Zuweisung der für Mentorinnen und Mentoren vorgesehenen Anrechnungsstunden
- ressourciert die Tätigkeit des Ausbildungsbeauftragten angemessen

1 Führung und Management



1.1 Ausbildungsort Landesinstitut

1.1.5 Kommunikation nach innen und außen gewährleisten

Die LIA-Leitung

- befördert die Verzahnung der Phasen der Lehrerbildung durch die Kommunikation mit allen an Lehrerausbildung beteiligten Partnern
- kommuniziert und kooperiert regelhaft und anlassbezogen mit Schulleitungen über Ausbildungsanforderungen
- sorgt für ein abgestimmtes und transparentes Verfahren zur Bearbeitung von ausbildungsbezogenen Konflikten am Landesinstitut und in der Zusammenarbeit mit Ausbildungsschulen
- kommuniziert und kooperiert regelhaft mit der Institutsaufsicht, mit Schulaufsichten, mit Personalabteilungen und mit dem Lehrprüfungsamt
- führt regelhaft Veranstaltungen zur Unterstützung der schulischen Ausbildung durch
- gewährleistet die zügige Weitergabe ausbildungsrelevanter Informationen an Seminarleitungen und an Schulleitungen

1.2 Ausbildungsort Schule

1.2.5 Kommunikation nach innen und außen gewährleisten

Die Schulleitung

- stimmt sich bei der Steuerung der Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit dem Ausbildungsbeauftragten und anlassbezogen mit der zuständigen Hauptseminarleitung ab
- sorgt für ein abgestimmtes und transparentes Verfahren zur Bearbeitung von ausbildungsbezogenen Konflikten in der Schule
- kooperiert mit der LIA-Leitung
- kommuniziert und kooperiert mit anderen Ausbildungsschulen, z. B. im regionalen Verbund oder als Stammschule
- gewährleistet die Weitergabe ausbildungsrelevanter Informationen an die zweite bzw. kooperierende Ausbildungsschule



1.1 Ausbildungsort Landesinstitut

1.1.6 Organisatorische Rahmenbedingungen sichern

Die LIA-Leitung

- stellt sicher, dass alle zugelassenen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst einen geeigneten schulischen Ausbildungsplatz erhalten
- stellt sicher, dass Ausbildungsschulen nach erfolgter und abgeschlossener Zulassung und möglichst vier Wochen vor Beginn der Ausbildung bzw. vor Beginn der Sommerferien über die Zuweisung informiert werden
- stellt sicher, dass Ausbildungsschulen und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zu Beginn des Vorbereitungsdienstes über die Seminarzuteilung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst informiert werden
- unterstützt kleinere Schulsysteme dabei, Ausbildung zu ermöglichen
- ermöglicht die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie für die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

1.2 Ausbildungsort Schule

1.2.6 Organisatorische Rahmenbedingungen sichern

Die Schulleitung

- berücksichtigt die besonderen Erfordernisse der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und ihrer Mentorinnen und Mentoren in der Organisation der Lehr- und Lernprozesse
- sorgt für die gleichrangige Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in den Bildungsgängen, Schulstufen und Fächern
- berücksichtigt die Freistellung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst für Seminarzeiten und andere Ausbildungszeiten
- gewährleistet, dass jede Lehrkraft im Vorbereitungsdienst einmal wöchentlich von einem Fachmentor bzw. einer Fachmentorin hospitiert und beraten wird
- sorgt gegebenenfalls für die Abstimmung des Einsatzes der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst unter Partnerschulen

2 Ausbildung gestalten



2.1 Ausbildungsort Landesinstitut

2.1.1 Lehr- und Lernprozesse in Seminaren gestalten

Hauptseminarleitungen

- steuern und verantworten die Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
- kooperieren in besonderem Maße mit allen an der Ausbildung beteiligten Partnerinnen und Partnern

Seminarleitungen

- verfügen über eine herausragende fachliche und pädagogische Qualifizierung
- verfügen über ein erwachsenengerechtes und subjektorientiertes Lernverständnis und ausgeprägte pädagogische, didaktische und fachdidaktische Kenntnisse
- begegnen Lehrkräften im Vorbereitungsdienst wertschätzend, verantwortungsbewusst und ressourcenorientiert
- orientieren sich in der Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an einem Verständnis von gutem Unterricht, das den Vorgaben des Orientierungsrahmens Schulqualität sowie dem Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst folgt
- gewährleisten die Anschlussfähigkeit der Ausbildung an die Masterabschlüsse
- orientieren die Lernprozesse an Grundsätzen reflexiven Erfahrungslernens und am Prinzip der Subjektorientierung
- führen in das seminardidaktische Prinzip der komplexen Lernsituation ein
- beteiligen sich an der Gestaltung von Kompakt- und Thementagen
- pflegen den Austausch mit Mentorinnen und Mentoren über pädagogische, didaktische und fachdidaktische Fragen

2.2 Ausbildungsort Schule

2.2.1 Lehr- und Lernprozesse in der Schule gestalten

Die Schulleitung

- verantwortet die Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in der Schule
- befördert ein gemeinsames und geteiltes Verständnis von gutem Unterricht an ihrer Schule, das sich an den Vorgaben des Orientierungsrahmens Schulqualität orientiert

Mentorinnen und Mentoren

- verfügen über die erforderliche fachliche und pädagogische Qualifizierung
- verfügen über ein erwachsenengerechtes und subjektorientiertes Lernverständnis und fundierte pädagogische, didaktische und fachdidaktische Kenntnisse
- begegnen Lehrkräften im Vorbereitungsdienst wertschätzend, verantwortungsbewusst und ressourcenorientiert
- orientieren sich in der Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an den Handlungsfeldern des Referenzrahmens
- begleiten die schulischen Reflexions- und Lernprozesse der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
- nehmen an Hospitationen durch Seminarleitungen teil
- nehmen an Qualifizierungsangeboten teil



2.1 Ausbildungsort Landesinstitut

2.1.2 Beraten und unterstützen

Seminarleitungen

- beraten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst individuell mit dem Ziel, sie in der Entwicklung ihrer beruflichen Handlungskompetenz und ihrer Lehrerpersönlichkeit zu unterstützen
- hospitieren bei Lehrkräften im Verlauf des Vorbereitungsdienstes regelhaft drei Mal
- führen nach der Hälfte des Vorbereitungsdienstes ein Portfolio-gestütztes Zwischensgespräch

Seminarleitungen im Lehrertraining

- beraten und coachen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Gruppen und individuell im bewertungsfreien Raum

2.2 Ausbildungsort Schule

2.2.2 Beraten und unterstützen

Ausbildungsbeauftragte

- informieren, unterstützen und beraten Mentorinnen, Mentoren und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in allen Fragen der schulischen Ausbildung
- unterstützen und beraten Schulleitungen, Ausbildung zu gestalten

Mentorinnen und Mentoren

- unterstützen und beraten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bei der Vorbereitung und Reflexion von unterrichtlichen Vorhaben und in schwierigen Unterrichts- und Erziehungssituationen
- hospitieren bei Lehrkräften im Vorbereitungsdienst in der Regel zweiwöchentlich im eigenverantwortlichen bzw. im angeleiteten Unterricht
- bieten Lehrkräften im Vorbereitungsdienst die Möglichkeit, im Unterricht zu hospitieren
- geben regelmäßig Feedback anlässlich von Hospitationen und von Beratungsgesprächen
- führen nach der Hälfte des Vorbereitungsdienstes ein Gespräch zum Stand der Ausbildung



2 Ausbildung gestalten

2.1 Ausbildungsort Landesinstitut

2.1.3 Prüfen und bewerten

Die LIA-Leitung

- verantwortet in Kooperation mit dem Lehrprüfungsamt das Prüfungsgeschehen im Rahmen der Zweiten Staatsprüfung
- beteiligt sich in der Funktion der Prüfungsvorsitzenden an unterrichtspraktischen und mündlichen Prüfungen
- sorgt für Transparenz über Ausbildungsstandards und Bewertungskriterien in Prüfungen

Hauptseminarleitungen

- erstellen das zusammenfassende Kompetenzprofil der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst unter Einbeziehung ihrer eigenen Bewertung und schlagen die Note für die Bewährung im Vorbereitungsdienst vor
- beteiligen sich als Mitglied und Vorsitzende in Prüfungskommissionen an den unterrichtspraktischen und mündlichen Prüfungen
- koordinieren den Prüfungsablauf der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Fachseminarleitungen

- nehmen am Ende der Ausbildung eine abschließende Beurteilung in Form eines kompetenzorientierten Berichts vor
- erstellen Erst- und Zweitgutachten für schriftliche Arbeiten
- beteiligen sich als Mitglied der Prüfungskommission an unterrichtspraktischen und mündlichen Prüfungen

2.2 Ausbildungsort Schule

2.2.3 Prüfen und bewerten

Die Schulleitung

- beteiligt sich als Mitglied der Prüfungskommission an den unterrichtspraktischen und mündlichen Prüfungen
- verantwortet den abschließenden Bericht der Schule über die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Mentorinnen und Mentoren

- nehmen am Ende der Ausbildung eine abschließende Beurteilung in Form eines kompetenzorientierten Berichts vor
- können auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst an unterrichtspraktischen Prüfungen teilnehmen

Schulaufsichten

- beteiligen sich in der Funktion der Prüfungsvorsitzenden an unterrichtspraktischen und mündlichen Prüfungen



2.1 Ausbildungsort Landesinstitut

2.1.4 Zusammenarbeiten

Seminarleitungen

- sichern die Kooperation mit Mentorinnen und Mentoren
- arbeiten in Teams mit dem Ziel, Ausbildungsstandards zu sichern und Ausbildungsgänge individuell zu begleiten
- treffen miteinander Absprachen über individuelle Ausbildungserfordernisse der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
- stimmen ihre Veranstaltungen aufeinander ab
- kooperieren im Kontext komplexer Lernsituationen miteinander

2.1.5 Qualität sichern

Seminarleitungen

- erheben regelhaftes Feedback in ihren Veranstaltungen und leiten daraus gegebenenfalls Handlungsbedarf ab

2.2 Ausbildungsort Schule

2.2.4 Zusammenarbeiten

Ausbildungsbeauftragte

- befördernden Austausch zwischen Schule und LI
- initiieren und koordinieren die Weiterentwicklung des schulischen Ausbildungskonzepts

Mentorinnen und Mentoren

- berichten der Schulleitung über die Tätigkeit der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
- kooperieren mit weiteren an der Ausbildung beteiligten Mentorinnen und Mentoren
- kooperieren mit den ausbildenden Seminarleitungen

2.2.5 Qualität sichern

Ausbildungsbeauftragte

- evaluieren den Erfolg des schulischen Ausbildungskonzepts

Mentorinnen und Mentoren

- erheben regelhaft Feedback zu ihrer Tätigkeit und leiten daraus gegebenenfalls Handlungsbedarf ab

3 Ergebnisse



Ausbildungsort Landesinstitut und Ausbildungsort Schule

3.1 Kompetenzen

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

- werden zu selbstständiger und erfolgreicher Arbeit als Lehrerin oder Lehrer befähigt
- verfügen über ein reflektiertes Verständnis ihrer Profession und ihrer Rolle
- erlangen vertiefte Kenntnisse über Gelingensbedingungen guten Unterrichts
- bilden eine pädagogische Haltung aus, die sich an den Ressourcen der Schüler orientiert
- erwerben methodische und didaktische Handlungskompetenz
- bilden überfachliche Qualifikationen aus
- verfügen über fundierte theoretische Kenntnisse
- entwickeln eine Haltung, die sie zu berufslangem professionellen Lernen befähigt
- verfügen über eine sichere Orientierung im System Schule
- verfügen über Teamkompetenz und ausgeprägte Kooperationsbereitschaft
- verfügen über Kommunikationskompetenz und die Fähigkeit zur aktiven Konfliktbearbeitung

3.2 Zufriedenheit

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

- fühlen sich im Rahmen des Vorbereitungsdienst in ihrer Ausbildung wertgeschätzt
- bewerten die Qualität ihrer Ausbildung im LI und in ihrer Ausbildungsschule bzw. in ihren Ausbildungsschulen positiv
- bewerten ihre Ausbildung als gelungene Vorbereitung auf die berufliche Praxis

3.3 Indikatoren

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

- absolvieren die Zweite Staatsprüfung mit Erfolg
- sind im Schuldienst tätig

II Ausbildungsqualität: die Profile

Profil: Seminarleitungen	18
Funktion des Profils.....	18
Entwicklung und Aufbau des Profils	18
Übergreifende Anforderungen	18
Profil: Haupt- und Fachseminarleitungen.....	20
1 Seminare gestalten	20
2 Feedback geben und beraten.....	22
3 Prüfen und bewerten	24
4 Ausbildungsqualität sichern und entwickeln.....	26
5 Als Hauptseminarleitung Führung wahrnehmen	28
Profil: Seminarleitungen im Lehrertraining.....	30
1 Seminare gestalten	30
2 Beraten und Coachen	32
3 Ausbildungsqualität sichern und entwickeln.....	34
Profil: Ausbildungsbeauftragte	36
Funktion des Profils.....	36
Entwicklung und Aufbau des Profils	36
Übergreifende Anforderungen	36
1 Beraten und unterstützen.....	38
2 Kooperieren und koordinieren	40
3 Ausbildungsqualität sichern und entwickeln.....	42
Profil: Mentorinnen und Mentoren.....	44
Funktion des Profils.....	44
Entwicklung und Aufbau des Profils	44
Übergreifende Anforderungen	44
Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor	45
1 Unterricht im Vorbereitungsdienst begleiten	46
2 Berufliches Selbstkonzept entwickeln.....	48
3 Im System Schule begleiten.....	50
4 Ausbildungsstand einschätzen und bewerten	52
5 Die eigene Professionalität weiterentwickeln	54



Profil: Seminarleitungen

Funktion des Profils

Das Profil beschreibt die erwartete Qualifikation und professionelle Handlungskompetenz einer Seminarleitung in der Abteilung Ausbildung am Ende der Begleitung von zwei Ausbildungsjahrgängen. Es bildet eine Grundlage für die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Seminarleitungen. Darüber hinaus kann es als Instrument für Feedback und professionelle Reflexion genutzt werden. Im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung kann es als unterstützendes Instrument wirken. So dient das Seminarleitungsprofil der Qualitätssicherung der Ausbildung.

Entwicklung und Aufbau des Profils

Das Seminarleitungsprofil wurde im Rahmen der AG Mitarbeiterqualifizierung im Laufe des Schuljahres 2012/13 entwickelt. Dem Arbeitsprozess lag ein intensiver Diskurs über ein gemeinsames Verständnis von Begriffen und Konzepten zugrunde. Die Gestaltung des Profils wurde durch mehrfache Rückmeldeschleifen fundiert – auch aus der Leitungsgruppe, in deren Auftrag das Profil entwickelt wurde. Das Seminarleitungsprofil ist eine Konkretisierung der Aussagen im Orientierungsrahmen Schulqualität sowie des Rahmenkonzeptes Ausbildungsqualität. Es folgt der Logik des Referenzrahmens für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst. Es beschreibt neben übergreifenden Anforderungen die typischen Handlungsfelder von Seminarleitungen, die zu erreichende berufliche Handlungskompetenz und die damit verbundenen Anforderungen. Die exemplarischen Situationen konkretisieren die Handlungsfelder. Die aufgeführten Bezugspunkte verweisen auf rechtliche Vorgaben, Richtlinien, LI-Standards und Vereinbarungen. Das Seminarleitungsprofil weist einerseits die Gemeinsamkeiten in den Anforderungen, die an Ausbilderinnen und Ausbilder gestellt werden, aus und zeigt andererseits die Spezifika auf.

Übergreifende Anforderungen

Neben den in einzelnen Handlungsfeldern beschriebenen Anforderungen gibt es weitere, die sich allen Handlungsfeldern zuordnen lassen und damit übergreifenden Charakter haben. Ihr Vorhandensein wird in besonderem Maße vorausgesetzt. Neben vielfältigen und umfassenden Erfahrungen in den Bereichen Unterricht, Schule und Ausbildung ist eine professionelle Haltung erforderlich, die sich wie folgt charakterisieren lässt:

- Achtung, Wertschätzung und Nutzung der Diversität der Lernenden
- erwachsenengerechte und subjektorientierte Grundhaltung
- Empathiefähigkeit
- Ressourcen und Lösungsorientierung
- Rollenklarheit und ausgeprägte Reflexionskompetenz
- Bereitschaft zur Kooperation
- Bereitschaft zur Übernahme von Steuerungsverantwortung
- systemisches Denken und Handeln
- verantwortungsbewusstes Handeln als Repräsentant des LI in der Öffentlichkeit
- Bewusstsein für den angemessenen Umgang mit eigenen Ressourcen, denen des Kollegiums, der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Fachseminarleitungen verfügen über ausgewiesene fachwissenschaftliche, fachdidaktische und pädagogische Urteilskraft.

Hauptseminarleitungen verfügen über ausgewiesene allgemeindidaktische und pädagogische Urteilskraft sowie Kenntnis grundlegender fachdidaktischer Prinzipien.

Seminarleitungen im Lehrertraining verfügen über anerkannte Zusatzqualifikationen als Berater, Coach oder Supervisor sowie Erfahrung in der Erwachsenenbildung, Einzel- und Gruppencoaching. Sie arbeiten im benotungsfreien Raum und unterliegen der Schweigepflicht.

Profil für Haupt- und Fachseminarleitungen

- Handlungsfeld: 1 Seminare gestalten
- Handlungsfeld: 2 Feedback geben und beraten
- Handlungsfeld: 3 Prüfen und bewerten
- Handlungsfeld: 4 Ausbildungsqualität sichern und entwickeln
- Handlungsfeld: 5 Als Hauptseminarleitung Führung wahrnehmen

Profil für Seminarleitungen im Lehrertraining

- Handlungsfeld: 1 Seminare gestalten
- Handlungsfeld: 2 Beraten und coachen
- Handlungsfeld: 3 Ausbildungsqualität sichern und entwickeln

Profil: Haupt- und Fachseminarleitungen



Seminare gestalten

Berufliche Handlungskompetenz

Verstehens- und Lernprozesse in einer Seminargruppe initiieren und steuern, um die individuelle Entwicklung der Handlungskompetenz der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zielgerichtet zu unterstützen

Anforderungen

Die Seminarleitung verfügt über

- ▶ Kenntnis seminarpädagogischer Grundsätze und Prinzipien
- ▶ die Fähigkeit, in der Seminargestaltung flexibel zu agieren
- ▶ Moderationstechniken und Medienkompetenz
- ▶ Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement

Die Seminarleitung

- ▶ verknüpft in der Seminararbeit Subjekt, Theorie und Praxis
- ▶ gestaltet das Seminar überwiegend als modellhafte Unterrichtssituation
- ▶ differenziert Lernprozesse
- ▶ unterstützt die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst dabei, Bezüge, Zusammenhänge und Vernetzung zwischen Seminarschwerpunkten herzustellen
- ▶ initiiert reflexiven Erfahrungsaustausch und fördert die kritische Auseinandersetzung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit der eigenen Haltung
- ▶ nutzt die Heterogenität der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst als gemeinsame Ressource und ermöglicht die Teilhabe aller
- ▶ gestaltet den Gruppenprozess hin zu einer professionellen Lerngemeinschaft
- ▶ berücksichtigt curriculare Vorgaben und Absprachen
- ▶ plant Seminarsitzungen, führt sie durch und wertet sie aus
- ▶ nutzt regelhaft Feedbackverfahren
- ▶ kooperiert mit anderen Seminarleitungen, Mentorinnen und Mentoren, Ausbildungsbeauftragten und Schulleitungen

Bezugspunkte

- ▶ Das Portfolio in der Ausbildung
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Fach- bzw. Hauptseminarsitzungen
- ▶ Nachbesprechungen von Kleingruppenhospitationen und unterrichtspraktischen Übungen
- ▶ Seminarsitzungen im Kernpraktikum
- ▶ pädagogische Tage im Hauptseminar
- ▶ Kompakttage

Selbsteinschätzung

Die Selbsteinschätzungsbögen helfen, Fortbildungs- und Informationsbedarf für die einzelnen Handlungsfelder zu erkennen, in denen Seminarleitungen der Abteilung Ausbildung tätig sind. Sie sind zusammen mit dem Profil zu lesen, in dem die Handlungsfelder detaillierter beschrieben sind.

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

Fach- oder Hauptseminarsitzungen planen, durchführen und evaluieren

Kleingruppenhospitationen und unterrichtspraktische Übungen besprechen

Seminarsitzungen im Kernpraktikum planen, durchführen und evaluieren

pädagogische Tage im Hauptseminar planen, durchführen und evaluieren

Kompakttage gestalten

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Haupt- und Fachseminarleitungen



Feedback geben und beraten

Berufliche Handlungskompetenz

Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in der Entwicklung ihrer beruflichen Handlungskompetenz und ihrer Lehrerpersönlichkeit individuell beraten und unterstützen

Anforderungen

Die Seminarleitung verfügt über

- ▶ ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstreflexion
- ▶ professionelle Gesprächsführungskompetenz
- ▶ Kenntnisse verschiedener Unterstützungsangebote

Die Seminarleitung

- ▶ führt konstruktive und zielorientierte Beratungs- und Konfliktgespräche
- ▶ regt die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zur Reflexion und Eigenverantwortlichkeit an
- ▶ beobachtet und berät kriteriengeleitet und dem Entwicklungsprozess der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst angemessen
- ▶ trennt Beratungs- und Bewertungssituationen voneinander
- ▶ zeigt Handlungsalternativen auf
- ▶ fördert eine forschende Grundhaltung
- ▶ bietet Orientierung im Hinblick auf individuelle Zielformulierung und Zielerreichung
- ▶ agiert verbindlich
- ▶ grenzt Feedback, Beratung und Coaching voneinander ab
- ▶ bietet Prüfungsberatung an

Bezugspunkte

- ▶ Beratungs- und Feedbackmodelle
- ▶ Reflexionszirkel

Exemplarische Situationen

- ▶ Nachbesprechungen von Hospitationen
- ▶ Zwischenstandsgespräche
- ▶ Prüfungsberatung
- ▶ spontane Beratungssituationen

Für die Hauptseminarleitung gilt zudem

- ▶ Abschlussgespräche
- ▶ Konfliktberatung

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

Hospitationen besprechen

Zwischenstandsgespräche führen

Prüfungsberatung durchführen

Spontane Beratungssituationen wahrnehmen

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Haupt- und Fachseminarleitungen



Prüfen und bewerten

Berufliche Handlungskompetenz

Qualifikation der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst entsprechend der Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Hamburger Schulen (VVZS) und der Ausbildungsrichtlinien feststellen, bewerten und benoten

Anforderungen

Die Seminarleitung verfügt über

- ▶ Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen und Verfahren
- ▶ Kenntnisse der Standards und Instrumente zur Beobachtung und Bewertung von Unterricht
- ▶ Verfahrenssicherheit im Prüfungsverfahren
- ▶ Entscheidungsfähigkeit

Die Seminarleitung

- ▶ versteht sich über Standards und Kriterien mit anderen Seminarleitungen
- ▶ führt Prüfungsgespräche in unterschiedlichen Kontexten
- ▶ bildet Urteile und Bewertungen sprachlich konsistent ab
- ▶ handelt und bewertet begründet und transparent
- ▶ nutzt Entscheidungs- und Handlungsspielräume verantwortlich
- ▶ orientiert sich an Standards, versachlicht und objektiviert

Für die Hauptseminarleitung gilt zudem

- ▶ gewährleistet Standardsicherung

Bezugspunkte

- ▶ Richtlinien über Ziele, Gestaltung und Organisation der Ausbildung im Vorbereitungsdienst für die Lehrämter an Hamburger Schulen
- ▶ Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Hamburger Schulen (VVZS)
- ▶ Hinweise zur Durchführung der Zweiten Staatsprüfung für die Lehrämter an Hamburger Schulen
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Begutachtung und Bewertung von schriftlichen Arbeiten
- ▶ Notenfindung in unterrichtspraktischen Prüfungen
- ▶ Verfassen von Berichten
- ▶ mündliche Prüfungen

Für die Hauptseminarleitung gilt zudem

- ▶ Erstellen des zusammenfassenden Kompetenzprofils
- ▶ Vorsitz in unterrichtspraktischen und mündlichen Prüfungen

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

schriftliche Arbeiten begutachten und bewerten

unterrichtspraktische Prüfungen benoten

Berichte verfassen

Prüfungskolloquien durchführen

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Haupt- und Fachseminarleitungen



Ausbildungsqualität sichern und entwickeln

Berufliche Handlungskompetenz

Den sich wandelnden Anforderungen an Lehrkräftebildung offen begegnen und die Ausbildungspraxis regelmäßig prüfen, entwickeln und innovieren

Anforderungen

Die Seminarleitung verfügt über

- ▶ Systemkenntnisse
- ▶ Entwicklungsbereitschaft

Die Seminarleitung

- ▶ reflektiert die eigene Vorstellung von guter Ausbildung
- ▶ trägt zur Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität bei und arbeitet an Querschnittsaufgaben in der Abteilung LIA mit
- ▶ nutzt die Expertise anderer Abteilungen
- ▶ übernimmt Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung
- ▶ gestaltet Kooperationen mit an der Ausbildung Beteiligten
- ▶ trägt zur Entwicklung und Etablierung inklusiver Kulturen, Strukturen und Praktiken im LI und in der Abteilung Ausbildung bei

Bezugspunkte

- ▶ Leitbild des Landesinstituts
- ▶ Orientierungsrahmen Schulqualität
- ▶ Rechtliche Vorgaben und Verordnungen:
KMK-Beschlüsse und Drucksachen des Senats
- ▶ Wegweiser für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Team- und Abteilungssitzungen
- ▶ Arbeitsgruppen im LI
- ▶ Konferenzen, Foren und Workshops
- ▶ Arbeitsbesprechungen mit externen Kooperationspartnern
- ▶ Gespräche mit Mentorinnen und Mentoren

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

Team- und Abteilungssitzungen
gestalten

in Arbeitsgruppen des LI und der Abteilung
Ausbildung mitarbeiten

an Konferenzen, Foren und Workshops
mitwirken

Arbeitsbesprechungen mit externen
Kooperationspartnern führen

Gespräche mit Mentorinnen und Mentoren führen

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Haupt- und Fachseminarleitungen



Als Hauptseminarleitung Führung wahrnehmen

Berufliche Handlungskompetenz

Die Vorgesetztenfunktion gegenüber den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst verantwortlich und kompetent wahrnehmen und die Rolle als Führungskraft im Landesinstitut gestalten

Anforderungen

Die Hauptseminarleitung als Vorgesetzte der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst

- ▶ verfügt über Fähigkeiten zur Personalführung und Personalentwicklung
- ▶ agiert kompetent als erste Ansprechperson in allen dienstlichen Fragen
- ▶ sorgt für Ausbildungsbedingungen, die es den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst ermöglichen, ihre Ausbildungsziele optimal zu erreichen, d. h., sie
 - koordiniert und lenkt die Ausbildung in Abstimmung mit Lehrkräften im Vorbereitungsdienst, Fachleitungen, Mentorinnen und Mentoren, Ausbildungsbeauftragten und Schulleitungen
 - nimmt die Fürsorgepflicht wahr
 - greift Konflikte auf und führt Verständigungsprozesse herbei
 - prüft und sichert angemessene Ausbildungsbedingungen und qualifizierte Begleitung an Schulen
- ▶ setzt Ausbildungsauflagen durch und trägt Sorge für die Einhaltung aller Vorgaben in der individuellen Prüfungsorganisation
- ▶ unterstützt Schulleitungen und Mentorinnen und Mentoren bei der schulischen Ausbildung

Die Hauptseminarleitung als Führungskraft des LI

- ▶ verfügt über vertiefte Kenntnisse aktueller Schul- und Unterrichtsentwicklung, besonders mit Bezug zur Lehrerbildung
- ▶ verfügt über Kenntnisse des Projektmanagements
- ▶ verfügt über Innovationsfreude
- ▶ nimmt regelmäßig übergeordnete Aufgaben wahr
- ▶ wirkt an inhaltlichen und konzeptionellen Prozessen der Abteilung und des Instituts maßgeblich und gestaltend mit
- ▶ initiiert Entwicklungsprozesse
- ▶ repräsentiert das LI in besonderer Weise in der Öffentlichkeit

Bezugspunkte

- ▶ Führungsleitbild des LI
- ▶ Hinweise für den ausbildungsförderlichen schulischen Einsatz von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Beratung bei besonderen Ausbildungsverläufen und Prüfungswiederholungen
- ▶ Anbahnung eines Schulwechsels
- ▶ Gespräche mit Schulleitungen und Schulaufsichten in unterschiedlichen Kontexten
- ▶ Führungskräfteworkshops, Konferenzen, Arbeitsgruppensitzungen

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

bei besonderen Ausbildungsverläufen und
Prüfungswiederholungen beraten

| |

den Schulwechsel einer Lehrkraft im
Vorbereitungsdienst anbahnen

| |

Gespräche mit Schulleitungen und Schulaufsichten
in unterschiedlichen Kontexten führen

| |

an Führungskräfteworkshops, Konferenzen
und Arbeitsgruppensitzungen mitwirken

| |

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Seminarleitungen im Lehrertraining



Seminare gestalten

Berufliche Handlungskompetenz

Verstehens- und Lernprozesse in einer Seminargruppe initiieren, um die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in der Entwicklung ihrer personalen und sozialkommunikativen Kompetenzen zielgerichtet zu unterstützen

Anforderungen

Die Seminarleitung verfügt über

- ▶ Kenntnis seminarpädagogischer Grundsätze und Prinzipien
- ▶ die Fähigkeit, in der Seminargestaltung flexibel zu agieren
- ▶ Beratungs-, Coaching- und Moderationstechniken
- ▶ Organisationsfähigkeit

Die Seminarleitung

- ▶ nutzt die Heterogenität der Gruppe sowie die Individualität der einzelnen Lehrkraft im Vorbereitungsdienst auch vor dem Hintergrund sozialer und interkultureller Vielfalt
- ▶ geht auf die Anliegen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ein und verknüpft diese mit Theorie und Praxis
- ▶ initiiert den reflexiven Erfahrungsaustausch und Transfer in den schulischen Kontext
- ▶ schafft einen Raum zur Erprobung von Selbstwirksamkeit und eigenständiger Problemlösung
- ▶ berücksichtigt curriculare Vorgaben und Absprachen
- ▶ plant Seminarsitzungen, führt sie durch und wertet sie aus
- ▶ nutzt regelhaft Feedbackverfahren
- ▶ kooperiert mit anderen Seminarleitungen

Bezugspunkte

- ▶ Das Portfolio in der Ausbildung
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Lehrertrainingsseminare zur kollegialen Beratung
- ▶ Module

Selbsteinschätzung

Die Selbsteinschätzungsbögen helfen, Fortbildungs- und Informationsbedarf für die einzelnen Handlungsfelder zu erkennen, in denen Seminarleitungen im Lehrertraining der Abteilung Ausbildung tätig sind. Sie sind zusammen mit dem Profil zu lesen, in dem die Handlungsfelder detaillierter beschrieben sind.

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

Lehrertrainingsseminare zur kollegialen Beratung planen, durchführen und evaluieren

Module planen, durchführen und evaluieren

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Seminarleitungen im Lehrertraining



Beraten und coachen

Berufliche Handlungskompetenz

Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in der Entwicklung ihrer personalen, sozial-kommunikativen und fachlichen Handlungskompetenz individuell beraten und coachen

Anforderungen

Die Seminarleitung verfügt über

- ▶ systemische Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz
- ▶ Kenntnisse verschiedener Unterstützungsangebote
- ▶ Kenntnisse der Ausbildungsrichtlinien
- ▶ Kenntnisse über das Landesinstitut als System

Die Seminarleitung

- ▶ arbeitet gemeinsam mit den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst daran, personale Ressourcen zu erkennen und verfügbar zu machen
- ▶ setzt Methoden der Gesprächsführung und systemischen Beratung achtsam ein und ermöglicht so u. a. einen Perspektivenwechsel sowie Erfahrung von Selbstwirksamkeit und eröffnet Handlungsspielräume sowie motivationale Klärung
- ▶ zeigt Grenzen der Beratung auf und vermittelt gegebenenfalls an weiterführende Beratungs- und Therapieinstitutionen

Bezugspunkte

- ▶ Das Portfolio in der Ausbildung
- ▶ Hinweise zur Durchführung der Zweiten Staatsprüfung für die Lehrämter an Hamburger Schulen
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst
- ▶ Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Hamburger Schulen (VVZS)

Exemplarische Situationen

- ▶ Beratungsgespräche führen mit Einzelnen oder in Kleingruppen (Einzelcoaching, Kleingruppenberatung)

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

Beratungsgespräche mit einzelnen Lehrkräften
im Vorbereitungsdienst führen

| |

Beratungsgespräche in
Kleingruppen führen

| |

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Seminarleitungen im Lehrertraining



Ausbildungsqualität sichern und entwickeln

Berufliche Handlungskompetenz

Den sich wandelnden Anforderungen an Lehrkräftebildung, Erziehung und Beratung offen begegnen und die Ausbildungspraxis entsprechend weiterentwickeln und innovieren

Anforderungen

Die Seminarleitung verfügt über

- ▶ Systemkenntnisse
- ▶ Entwicklungsbereitschaft
- ▶ ausgeprägte Selbstreflexivität

Die Seminarleitung

- ▶ reflektiert und diskutiert die eigenen Vorstellungen von guter Ausbildung und Seminararbeit
- ▶ trägt zur Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität bei
- ▶ übernimmt Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung
- ▶ nimmt teil an obligatorischen kollegialen Supervisionen und Beratungen
- ▶ kooperiert mit an der Ausbildung Beteiligten

Bezugspunkte

- ▶ Leitbild des Landesinstituts
- ▶ Orientierungsrahmen Schulqualität
- ▶ Rechtliche Vorgaben und Verordnungen:
KMK-Beschlüsse und Drucksachen des Senats

Exemplarische Situationen

- ▶ Team- und Abteilungssitzungen
- ▶ Konferenzen, Foren und Workshops

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

an Team- und Abteilungssitzungen
mitwirken

| |

an Konferenzen, Foren und Workshops
mitwirken

| |

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____



Profil: Ausbildungsbeauftragte

Funktion des Profils

Das Profil beschreibt die erwartete Qualifikation und professionelle Handlungskompetenz für Ausbildungsbeauftragte. Es bezieht sich auf die Aufgaben von Ausbildungsbeauftragten, d. h. die Begleitung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der Mentorinnen und Mentoren sowie die Kooperation mit allen an der Ausbildung beteiligten Institutionen (Schule, Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung – Abteilung Ausbildung, Universität, Zentrum für Lehrerbildung). In diesem Profil sind auch die Studierenden in Praxisphasen als Zielgruppe berücksichtigt. Das Profil bildet eine Grundlage der Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Ausbildungsbeauftragte. Im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung kann es als unterstützendes Instrument wirken. Darüber hinaus bietet es Kriterien für Feedback und professionelle Reflexion mit Mentorinnen und Mentoren, Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und der Schulleitung. Das Profil dient als Orientierungshilfe für die Praxis und als Instrument der Qualitätssicherung in der Ausbildung.

Entwicklung und Aufbau des Profils

Das Profil ist auf der Grundlage des Orientierungsrahmens Schulqualität und des Rahmenkonzeptes Ausbildungsqualität entstanden. Es orientiert sich an der Struktur des Referenzrahmens für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst. Ergänzend wurden Praxiserfahrungen und Rückmeldungen aus der Fortbildungsreihe zur Qualifizierung der Ausbildungsbeauftragten hinzugezogen. Es beschreibt neben übergreifenden Anforderungen die typischen Handlungsfelder von Ausbildungsbeauftragten mit den jeweiligen Anforderungen. Innerhalb der Handlungsfelder werden Bezugspunkte zu rechtlichen Vorgaben, Richtlinien, LI-Standards und Vereinbarungen sowie exemplarische Situationen aufgeführt, die die Handlungsfelder konkretisieren.

Übergreifende Anforderungen

Neben den in einzelnen Handlungsfeldern beschriebenen Anforderungen gibt es weitere, die sich allen Handlungsfeldern zuordnen lassen und damit übergreifenden Charakter haben. Ihr Vorhandensein wird in besonderem Maße vorausgesetzt. Neben vielfältigen und umfassenden Erfahrungen in den Bereichen Unterricht, Schule und Ausbildung ist eine professionelle Haltung erforderlich, die sich wie folgt charakterisieren lässt:

- Achtung, Wertschätzung und Nutzung der Diversität der Lernenden
- erwachsenengerechte und subjektorientierte Grundhaltung
- Empathiefähigkeit
- Ressourcen- und Lösungsorientierung
- Rollenklarheit und ausgeprägte Reflexionskompetenz
- Bereitschaft zur Kooperation
- Bereitschaft zur Übernahme von Steuerungsverantwortung
- systemisches Denken und Handeln
- Bewusstsein für den angemessenen Umgang mit eigenen Ressourcen, denen des Kollegiums, der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Profil für Ausbildungsbeauftragte

- Handlungsfeld: 1 Beraten und unterstützen
- Handlungsfeld: 2 Kooperieren und koordinieren
- Handlungsfeld: 3 Ausbildungsqualität sichern und entwickeln

Profil: Ausbildungsbeauftragte



Beraten und unterstützen

Berufliche Handlungskompetenz

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, Studierende in Praxisphasen sowie Mentorinnen und Mentoren in Fragen der schulischen Ausbildung beraten und unterstützen

Anforderungen

Ausbildungsbeauftragte verfügen über

- ▶ Kenntnisse der Ausbildungsstandards
- ▶ allgemeindidaktische und pädagogische Urteilskraft
- ▶ professionelle Kenntnisse der Gesprächsführung
- ▶ Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- ▶ ein Bewusstsein für das verantwortungsbewusste Handeln als Repräsentant der Schule im Ausbildungskontext
- ▶ Verfahrenssicherheit hinsichtlich der Berichtserstellung, der Zwischenstandsgespräche und der unterrichtspraktischen Prüfungen

Ausbildungsbeauftragte

- ▶ informieren und beraten Mentorinnen und Mentoren, Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und Studierende in allen Fragen der schulischen Ausbildung
- ▶ unterstützen die Mentorinnen und Mentoren bei der Durchführung der Ausbildung

Bezugspunkte

- ▶ Zum Kernpraktikum (siehe Website des Zentrums für Lehrerbildung Hamburg, ZLH)
- ▶ Auf dem Weg zur inklusiven Schule (LI, 2016)
- ▶ Hinweise zur Durchführung der Zweiten Staatsprüfung für die Lehrämter an Hamburger Schulen
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst
- ▶ Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Hamburger Schulen (VVZS)
- ▶ Wegweiser für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ regelmäßiger Austausch mit Lehrkräften im Vorbereitungsdienst, Studierenden, Mentorinnen und Mentoren
- ▶ spontane Beratungssituationen
- ▶ Beratung der Mentorinnen und Mentoren in Prüfungsangelegenheiten
- ▶ Beratung und Unterstützung bei der Klärung von Konflikten im Einzelfall

Selbsteinschätzung

Die Selbsteinschätzungsbögen helfen, Fortbildungs- und Informationsbedarf für die einzelnen Handlungsfelder zu erkennen, in denen Ausbildungsbeauftragte tätig sind. Sie sind zusammen mit dem Profil zu lesen, in dem die Handlungsfelder detaillierter beschrieben sind.

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

den Austausch mit Lehrkräften im Vorbereitungsdienst, Studierenden und Mentorinnen und Mentoren initiieren

spontane Beratungssituationen wahrnehmen

Mentorinnen und Mentoren in Prüfungsangelegenheiten beraten

bei der Klärung von Konflikten im Einzelfall beraten und unterstützen

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Ausbildungsbeauftragte



Kooperieren und koordinieren

Berufliche Handlungskompetenz

Kooperation mit allen an der Ausbildung Beteiligten: Mentorinnen und Mentoren, Schulleitungen, Seminarleitungen des LI, Fachdidaktikern der Universität und mit dem Zentrum für Lehrerbildung

Anforderungen

Ausbildungsbeauftragte verfügen über

- ▶ Kenntnisse der Ziele, Inhalte und Strukturen der Lehrkräfteausbildung in der ersten und zweiten Phase
- ▶ Aufgabenklarheit in Bezug auf die eigene Rolle und die Aufgaben der anderen an der Ausbildung beteiligten Personen

Ausbildungsbeauftragte

- ▶ befördern den Austausch zwischen Schule, LI und Universität
- ▶ unterstützen die Schulleitung bei der Planung des schulischen Einsatzes von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und Studierenden in Praxisphasen
- ▶ initiieren und koordinieren die Weiterentwicklung des schulischen Ausbildungskonzepts

Bezugspunkte

- ▶ Zum Kernpraktikum (siehe Website des Zentrums für Lehrerbildung Hamburg, ZLH)
- ▶ Auf dem Weg zur inklusiven Schule (LI, 2016)
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst
- ▶ Wegweiser für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Unterstützung der Mentorinnen und Mentoren, damit sie bei der Erarbeitung des Ausbildungsplans beraten können
- ▶ Hospitationsbesprechungen im Kernpraktikum und Vorbereitungsdienst
- ▶ Kooperation und Austausch mit Ausbildern anderer Institutionen
- ▶ Netzwerktreffen der Ausbildungsbeauftragten

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

Mentorinnen und Mentoren unterstützen, damit sie bei der Erarbeitung des Ausbildungsplans beraten können

an Hospitationsbesprechungen im Kernpraktikum und Vorbereitungsdienst mitwirken

mit Ausbildern anderer Institutionen kooperieren

sich an Netzwerktreffen beteiligen

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Ausbildungsbeauftragte



Ausbildungsqualität sichern und entwickeln

Berufliche Handlungskompetenz

Das schulische Ausbildungskonzept entwickeln, fortführen und regelmäßig evaluieren

Anforderungen

Ausbildungsbeauftragte verfügen über

- ▶ Kenntnisse der Qualitätsstandards von Ausbildung und Prüfung
- ▶ Kenntnisse zur Erstellung und Weiterentwicklung von sinnvoll einzusetzenden Evaluationsinstrumenten

Ausbildungsbeauftragte

- ▶ entwickeln in Rücksprache mit der Schulleitung und gemeinsam mit Kollegen das schulische Ausbildungskonzept weiter
- ▶ unterstützen die Schulleitung bei der Implementierung des schulischen Ausbildungskonzepts
- ▶ verständigen sich über Standards und Kriterien mit den Vertretern der anderen Ausbildungsorte
- ▶ leiten Informationen aus anderen Institutionen an die Schulleitung, Mentorinnen und Mentoren weiter
- ▶ ermitteln den Qualifizierungsbedarf der Mentoren und leiten diesen an die Schulleitung weiter
- ▶ beraten die Schulleitung bei der Einsetzung von Mentorinnen und Mentoren
- ▶ informieren Mentorinnen und Mentoren über ihre Aufgaben
- ▶ erheben die Zufriedenheit der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der Mentorinnen und Mentoren mit der schulischen Ausbildung
- ▶ evaluieren den Erfolg des schulischen Ausbildungskonzepts
- ▶ holen sich regelmäßig Feedback zur eigenen Tätigkeit ein

Bezugspunkte

- ▶ Zum Kernpraktikum (siehe Website des Zentrums für Lehrerbildung Hamburg, ZLH)
- ▶ Auf dem Weg zur inklusiven Schule (LI, 2016)
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst
- ▶ Hinweise für den ausbildungsförderlichen schulischen Einsatz von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst
- ▶ Wegweiser für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Austausch und Abstimmung mit Mentorinnen und Mentoren über schuleigene Beobachtungs- und Reflexionsinstrumente
- ▶ Auswertungsgespräche mit Mentorinnen und Mentoren und Lehrkräften im Vorbereitungsdienst zum Ausbildungsende
- ▶ Bilanzierungsgespräche mit der Schulleitung und Ausbildern der anderen Institutionen

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

den Austausch zu Beobachtungs- und Reflexionsinstrumenten initiieren

| |

Auswertungsgespräche zum Ausbildungsende führen

| |

Bilanzierungsgespräche mit der Schulleitung und den Ausbildern der anderen Institutionen führen

| |

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____



Profil: Mentorinnen und Mentoren

Funktion des Profils

Das Profil richtet sich an Mentorinnen und Mentoren, die in den Schulen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst begleiten. Es beschreibt eine anzustrebende Qualifikation und professionelle Handlungskompetenz für die Begleitung in den unterschiedlichen Ausbildungsphasen. Das Profil wird von Mentorinnen und Mentoren individuell als Instrument zur Orientierung, für Feedback durch die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst und die eigene professionelle Reflexion genutzt. Im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung an Schulen wirkt es als unterstützendes Instrument. Es dient so der Qualitätssicherung der Ausbildung und bildet eine Grundlage zur Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote für Mentorinnen und Mentoren. Das Profil versteht sich als Leitbild – die beschriebenen Kompetenzen sind nicht schon zu Beginn der Tätigkeit erwartbar, sondern nur in langfristigen Entwicklungsprozessen zu erreichen. Dabei kann die Fortbildung für Mentorinnen und Mentoren unterstützend wirken.

Entwicklung und Aufbau des Profils

Das Profil ist eine Konkretisierung der Aussagen im Orientierungsrahmen Schulqualität sowie des Rahmenkonzeptes Ausbildungsqualität. Es orientiert sich strukturell an dem Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und knüpft damit an die aktuellen Konzepte zur Ausbildung des Landesinstitutes an. Es ordnet sich in das Gefüge der Profile für Seminarleitungen und Ausbildungsbeauftragte ein. An der Entwicklung des Profils wurden Vertreter aus Schulen beteiligt. Es orientiert sich an den Praxisfeldern von Mentorinnen und Mentoren in der Schule. Es beschreibt typische Handlungsfelder mit den jeweiligen Anforderungen. Innerhalb der Handlungsfelder werden Bezugspunkte zu rechtlichen Vorgaben, Richtlinien, LI-Standards und Vereinbarungen aufgeführt sowie exemplarische Situationen benannt.

Übergreifende Anforderungen

Neben den in einzelnen Handlungsfeldern beschriebenen Anforderungen gibt es weitere, die sich allen Handlungsfeldern zuordnen lassen und damit übergreifenden Charakter haben. Ihr Vorhandensein wird in besonderem Maße vorausgesetzt. Neben vielfältigen und umfassenden Erfahrungen in den Bereichen Unterricht, Schule und Ausbildung ist eine professionelle Haltung erforderlich, die sich wie folgt charakterisieren lässt:

- Achtung, Wertschätzung und Nutzung der Diversität der Lernenden
- erwachsenengerechte und subjektorientierte Grundhaltung
- Empathiefähigkeit
- Ressourcen- und Lösungsorientierung
- Rollenklarheit und ausgeprägte Reflexionskompetenz
- Bereitschaft zur Kooperation
- systemisches Denken
- Bewusstsein für den angemessenen Umgang mit eigenen Ressourcen und denen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor

Im Rahmenkonzept Ausbildungsqualität werden die Gelingensbedingungen und die Verantwortungsbereiche aller an der Lehrerausbildung Beteiligten beschrieben. Der Erfolg der Tätigkeit von Mentorinnen und Mentoren hängt wesentlich davon ab, dass systemisch ein Rahmen hergestellt wird, in dem sie verlässlich agieren können. Eine zentrale Voraussetzung auf der organisatorischen Ebene ist, dass Mentorinnen und Mentoren im Rahmen des Stundenplanes die Möglichkeit für gegenseitige Hospitationen mit ihren Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und regelmäßige Besprechungstermine haben. Diese Bedingung sollte von den Schulleitungen organisatorisch gewährleistet werden.

Profil für Mentorinnen und Mentoren

- Handlungsfeld: 1 Unterricht im Vorbereitungsdienst begleiten
- Handlungsfeld: 2 Berufliches Selbstkonzept entwickeln
- Handlungsfeld: 3 Im System Schule begleiten
- Handlungsfeld: 4 Ausbildungsstand einschätzen und bewerten
- Handlungsfeld: 5 Die eigene Professionalität Mentorin bzw. als Mentor weiterentwickeln

Profil: Mentorinnen und Mentoren



Unterricht im Vorbereitungsdienst begleiten

Berufliche Handlungskompetenz

Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst bei der Entwicklung ihrer unterrichtlichen Handlungskompetenz begleiten

Anforderungen

Mentorinnen und Mentoren verfügen über

- ▶ reflektierte Praxiserfahrungen
- ▶ lerngruppen-, alters- und schulformspezifisches Wissen
- ▶ vertiefte fachliche und fachdidaktische Kompetenzen
- ▶ vertiefte methodische Kompetenzen
- ▶ Interesse an Unterrichtsentwicklung

Mentorinnen und Mentoren

- ▶ bieten Hospitationen im eigenen Unterricht an
- ▶ hospitieren im Unterricht der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst
- ▶ beraten zu didaktisch-methodischen Entscheidungen
- ▶ überprüfen Planungsentscheidungen in der Wirkung auf die Lerngruppe
- ▶ greifen in der Nachbesprechung Schwerpunktsetzungen der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst auf
- ▶ unterstützen bei Leistungsbewertung und beraten bei schwierigen erzieherischen Situationen
- ▶ fördern die Entwicklung von Reflexionsfähigkeit

Bezugspunkte

- ▶ Bildungspläne und schulinterne Curricula
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Kurzberatung in Pausen, in Telefonaten und per E-Mail
- ▶ Beratung zur langfristigen Planung von Unterricht
- ▶ Feedback zu Unterrichtsentwürfen
- ▶ Nachbesprechungen bei Hospitationen durch Seminarleitungen und Schulleitung

Selbsteinschätzung

Die Selbsteinschätzungsbögen helfen, Fortbildungs- und Informationsbedarf für die einzelnen Handlungsfelder zu erkennen, in denen Mentorinnen und Mentoren tätig sind. Sie sind zusammen mit dem Profil zu lesen, in dem die Handlungsfelder detaillierter beschrieben sind.

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

Kurzberatung in Pausen, in Telefonaten
und per E-Mail durchführen

bei der langfristigen Planung
von Unterricht beraten

Feedback zu Unterrichtsentwürfen
geben

bei Hospitationen durch Seminarleitungen
und Schulleitungen begleiten

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Mentorinnen und Mentoren



Berufliches Selbstkonzept entwickeln

Berufliche Handlungskompetenz

Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst bei der Entwicklung ihrer personalen und sozial-kommunikativen Kompetenzen begleiten

Anforderungen

Mentorinnen und Mentoren verfügen über

- ▶ Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeit
- ▶ Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- ▶ Beratungskompetenz
- ▶ Dialog- und Konfliktfähigkeit
- ▶ Kenntnisse von Unterstützungsangeboten

Mentorinnen und Mentoren

- ▶ führen regelmäßige Ausbildungsgespräche
- ▶ stellen die Selbstreflexion der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst vor die Fremdrelexion
- ▶ geben förderliches Feedback
- ▶ unterstützen individuell und entwicklungsorientiert und fördern dabei die Reflexionsfähigkeit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst
- ▶ unterstützen bei der professionellen Bewältigung von Belastungssituationen im Unterricht und bei Erziehungsprozessen
- ▶ fördern individuelle Strategien zur Bewältigung persönlich belastender Situationen

Bezugspunkte

- ▶ Beratungs- und Feedbackmodelle
- ▶ Die neue Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ist da – und nun?
Informationen für Mentorinnen und Mentoren
- ▶ Wegweiser für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Exemplarische Situationen

- ▶ Regelmäßige Beratungstermine (sog. „Mentorenstunde“)
- ▶ ausbildungsbezogene Gespräche

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

die Mentorenstunde in angemessenem
Setting durchführen

| |

ausbildungsbezogene Gespräche
führen

| |

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Mentorinnen und Mentoren



Im System Schule begleiten

Berufliche Handlungskompetenz

Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst mit der Schulstruktur und Schulorganisation vertraut machen und zu deren Weiterentwicklung anregen

Anforderungen

Mentorinnen und Mentoren verfügen über

- ▶ Organisationsfähigkeit und gutes Zeitmanagement
- ▶ Vision von „guter Schule“
- ▶ geklärte Einstellung zum Lehrerberuf

Mentorinnen und Mentoren

- ▶ unterstützen das Ankommen in der Schule
- ▶ kooperieren mit allen an der Ausbildung Beteiligten
- ▶ unterstützen und vermitteln bei Fragen zum individuellen Stundenplan
- ▶ erörtern Fragen zur Fachraumgestaltung und Fachraumnutzung
- ▶ verdeutlichen die Relevanz der Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Fachkonferenzen, Lernfeldteams und mit außerschulischen Partnern
- ▶ beraten und unterstützen bei der Kooperation mit Eltern
- ▶ bieten die Beteiligung an Förderkonzeptarbeit an
- ▶ beraten bei Projektarbeit, schülerbezogenen Prüfungen und jahrgangsübergreifender Arbeit
- ▶ unterstützen das Agieren in der inklusiven Schule

Bezugspunkte

- ▶ Auf dem Weg zur inklusiven Schule (LI, 2016)
- ▶ Rahmenkonzept Ausbildungsqualität
- ▶ Schulisches Leitbild
- ▶ Schulprogramm

Exemplarische Situationen

- ▶ Schulische Konferenzen und Arbeitsgruppen
- ▶ Klassenfahrten und Besuch außerschulischer Lernorte
- ▶ Förderkonferenzen
- ▶ Elternabende
- ▶ Kooperation mit externen Partnern (z. B. Betrieben, regionalen Beratungs- und Bildungszentren)
- ▶ Abschlussprüfungen von Schülerinnen und Schülern

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

auf schulischen Konferenzen und in
Arbeitsgruppen unterstützen

bei der Planung von Klassenfahrten und dem
Besuch außerschulischer Lernorte unterstützen

zu Förderkonferenzen Beratung
anbieten

die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst
an Elternabenden beteiligen

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an der
Kooperation mit externen Partnern beteiligen

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bei Abschlussprü-
fungen von Schülerinnen und Schülern unterstützen

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Mentorinnen und Mentoren



Ausbildungsstand einschätzen und bewerten

Berufliche Handlungskompetenz

Die fachliche und überfachliche Lernentwicklung bei der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst kompetenzorientiert wahrnehmen, darstellen und bewerten

Anforderungen

Mentorinnen und Mentoren verfügen über

- ▶ Bewusstheit im Spannungsfeld von Beratung und Bewertung
- ▶ Bewusstheit über die komplexe Ausbildungssituation der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in der Schule und im Landesinstitut
- ▶ Kenntnisse der normativen Bezugspunkte

Mentorinnen und Mentoren

- ▶ unterscheiden Feedback und Bewertung
- ▶ beziehen die Selbsteinschätzung der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ein und nehmen sie zum Ausgangspunkt für die Fremdeinschätzung
- ▶ formulieren kompetenzorientiert und wertschätzend
- ▶ konfrontieren mit Beobachtungen und Interpretationen
- ▶ benennen Stärken und Entwicklungsbedarfe
- ▶ stellen Transparenz über Bewertungskriterien und ihre Relevanz her
- ▶ erfassen Reflexionskompetenz als bewertungsrelevant
- ▶ führen Gespräche zur Lernentwicklung
- ▶ bewerten den Ausbildungsstand am Ende der Ausbildungszeit und besprechen diesen mit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst

Bezugspunkte

- ▶ Hinweise zur Durchführung der Zweiten Staatsprüfung für die Lehrämter an Hamburger Schulen
- ▶ Kompetenzorientierter Bericht
- ▶ Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst
- ▶ Richtlinien über Ziele, Gestaltung und Organisation der Ausbildung im Vorbereitungsdienst für die Lehrämter an Hamburger Schulen
- ▶ Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Hamburger Schulen (VVZS)

Exemplarische Situationen

- ▶ Gespräch über den Zwischenstand
- ▶ Besprechung des Abschlussberichtes
- ▶ Teilnahme an der unterrichtspraktischen Prüfung

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

ein vorbereitetes Gespräch über
den Zwischenstand verbindlich führen

den Abschlussbericht
besprechen

an der unterrichtspraktischen
Prüfung teilnehmen

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____

Profil: Mentorinnen und Mentoren



Die eigene Professionalität weiterentwickeln

Berufliche Handlungskompetenz

Die eigene fachdidaktische Kompetenz und die Beratungskompetenz weiterentwickeln und rollenklar im Spannungsfeld von Schule, Landesinstitut und gegenüber der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst auftreten

Anforderungen

Mentorinnen und Mentoren verfügen über

- ▶ Systemkenntnisse
- ▶ Entwicklungsbereitschaft
- ▶ Kenntnisse zu Aufgaben und Verantwortungsteilung im Rahmen der Ausbildung

Mentorinnen und Mentoren

- ▶ übernehmen Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung
- ▶ nutzen die Expertise anderer Lehrkräfte der Schule
- ▶ nutzen spezifische Fortbildungsangebote
- ▶ nutzen den Austausch zwischen Landesinstitut und Schule
- ▶ bauen Bewusstsein für rollengerechtes Handeln als Repräsentant der Schule aus
- ▶ tragen zur Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität bei
- ▶ erheben regelhaft Feedback zu ihrer Tätigkeit

Bezugspunkte

- ▶ Die neue Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ist da – und nun?
Informationen für Mentorinnen und Mentoren

Exemplarische Situationen

- ▶ schulinterne Workshops mit Ausbildungsbeauftragten
- ▶ Fortbildungen für Mentorinnen und Mentoren
- ▶ Austausch mit Seminarleitungen

Selbsteinschätzung

Tätigkeiten

Bewertung

hier bin ich sicher

hier bin ich unsicher

an schulinternen Workshops mit Ausbildungs-
beauftragten mitwirken

| |

die Fortbildungen für Mentorinnen und Mentoren
des Landesinstituts nutzen

| |

den Austausch mit
Seminarleitungen gestalten

| |

Worin genau besteht meine Unsicherheit? _____

Was kann ich selbst tun, um noch mehr Sicherheit zu erlangen? _____

Welche Unterstützung wünsche ich mir dabei? _____
