



REFERENZRAHMEN

**Lehrkräfteausbildung und
Anpassungsqualifizierung**

Impressum

Herausgeber:

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

Inhalt:

Hanneke Bohls

Redaktion:

Dirk Witt, Martina Brandt, Timm Christensen, Michael Grauer,
Kirsten Hitter, Hans Höpken, Peter Koch, Edda Laudahn

Layout:

Jochen Möhle

Titel:

© Monkey Business - adobe.stock.com
Hamburg, August 2019

Referenzrahmen für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und für die Anpassungsqualifizierung

Vorbemerkung zur Neufassung 2019

Der Referenzrahmen wurde 2010-2011 als Rahmen für Ausbildung im Hamburger Vorbereitungsdienst entwickelt und immer wieder den sich wandelnden Erfordernissen angepasst. Der vorliegenden Aktualisierung liegt erstmals eine umfangreiche Modifizierung zugrunde, die aus zweierlei Gründen angestoßen wurde:

Zum einen hat es in der Abteilung Ausbildung und in der Gestaltung von Schule signifikante Weiterentwicklungen gegeben. Die Anforderungen an inklusiv denkende und handelnde Lehrkräfte wurden präzise bestimmt¹, es wurden die Ausführungen zum Verständnis von Lernen und Lehren aktualisiert, neue Anforderungen im Umgang mit Medien formuliert, die Gesichtspunkte für die Unterrichtsplanung erneuert und die Bedeutung der Reflexionskompetenz einer Lehrkraft geschärft.² Im Bereich der personalen und sozialen Kompetenzen wie in allen Handlungsfeldern sind neue Aufgaben hinzugekommen.

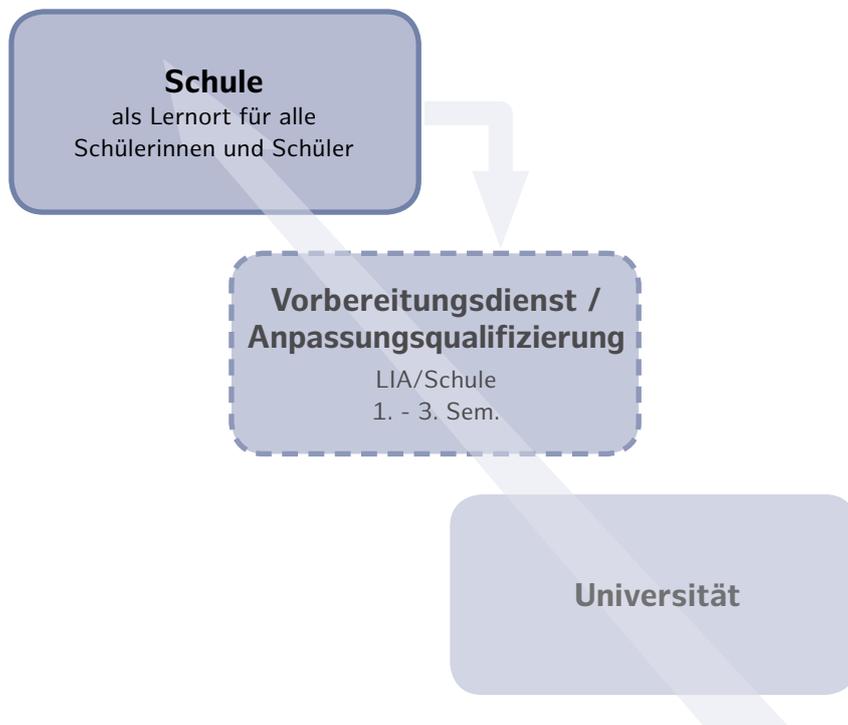
Zum anderen soll mit der Überarbeitung erreicht werden, dass der Referenzrahmen eine bessere Orientierung bietet und handhabbarer wird, ohne seine Aussagekraft zu mindern. Es galt eine Reduzierung der aufgeführten Kompetenzen und Anforderungen zu prüfen. Die wesentliche Neuerung macht sich an der übersichtlichen Struktur fest. Die einzelnen Kompetenzbereiche der Handlungsfelder sind nur exemplarisch ausgestaltet, um den jeweiligen Kern zu verdeutlichen. Die funktionalen Entscheidungen trifft notwendig die einzelne Lehrkraft.

Der neue Referenzrahmen versteht sich als differenziertes Zielbild der Ausbildungsabteilung des Landesinstituts, auf das sich die Lehrkräfte in allen drei Phasen ihrer Berufsbildung immer weiter zubewegen mögen. Es ist zugleich handlungsleitend für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst. Zum Referenzrahmen als Zielbild für angehende Lehrkräfte gehört auf der Seite derjenigen, die die Ausbildung begleiten, das 2016 veröffentlichte Rahmenkonzept Ausbildungsqualität (RAQ)³. Im RAQ werden die Profile aller Ausbildungsbegleitungen beschrieben. Die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst kann nur erfolgreich gestaltet werden, wenn das Landesinstitut und alle an Ausbildung Beteiligten sowohl ein gemeinsames Zielbild von Lehrkräftebildung als auch ein gemeinsames Verständnis von Ausbildungsqualität befördern und teilen.

- 1 Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg, Abteilung Ausbildung 2016: Professionsprofil einer inklusiv denkenden und handelnden Lehrkraft im Vorbereitungsdienst. Dieses Profil führt vertiefend Anforderungen auf, die allen Handlungsfeldern zuzuordnen sind. Es ist in der Ausbildung ebenfalls handlungsleitend.
- 2 Diese detaillierten Ausführungen und Handreichungen sind nicht durch die Aktualisierung des Referenzrahmens zu ersetzen. Auch sie sind handlungsleitend in Ausbildung und stellen die Position der Abteilung Ausbildung zu zentralen Kompetenzen von Lehrkräften in einer Tiefe und Ausführlichkeit dar, wie es im Referenzrahmen nicht vorgenommen werden kann und soll.
- 3 <https://li.hamburg.de/contentblob/5227478/671db89aaf0b5cab4310c31d784984c5/data/pdf-ausbildungsqualitaet-rahmenkonzept-und-profile-fuer-seminarleitungen-ausbildungsbeauftragte-und-mentoren.pdf>

Funktion und Charakter des Referenzrahmens

Der Referenzrahmen ist eine Positionierung der Ausbildungsabteilung des Landesinstituts (LIA) zur Frage: „Was macht eine kompetente Lehrkraft aus, wenn sie Bildung und Erziehung in einer inklusiven und auf Inklusion orientierenden Schule, in einem inklusiven (Fach-)Unterricht für die vielfältige Schülerschaft der Hamburger Schulen qualifiziert gestaltet, begleitet und weiterentwickelt?“



Lehrkräftebildung: Ein Weg

Der Referenzrahmen beschreibt die Zielperspektive, auf die die Ausbildung orientiert und sich zubewegt. Der Vorbereitungsdienst begleitet die Lehrkräfte auf einem wesentlichen Teilstück dieses Weges, wenngleich auch die erste und die dritte Phase der Professionalisierung im Kompetenzerwerb mitzudenken sind. Der Horizont des Referenzrahmens ist mit dem nie zu erreichenden Ende von Professionalisierung verknüpft. Er gibt der Ausbildung damit eine Richtung und den angehenden Lehrkräften Orientierung. Er wirkt handlungsleitend **für alle Ausbildungsveranstaltungen und alle zu treffenden Gestaltungsentscheidungen in Ausbildung und Prüfung**. Der Referenzrahmen selbst bildet nicht ab, was eine Lehrkraft am Ende des Vorbereitungsdienstes in welcher Qualitätsstufe wissen und können muss. Er setzt aber den Rahmen, in dem das Instrument des Bewährungsberichts und die Beurteilungskriterien und Bewertungsmaßstäbe der weiteren Prüfungsformate ihren Platz haben.

Adressaten des Referenzrahmens sind die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifizierung, die Seminarleitungen sowie alle schulischen Kooperationspartnerinnen und -partner. Gleichzeitig soll das Instrument Diskussionsgrundlage für alle an der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften Beteiligten sein. Für angehende Lehrkräfte bietet der Referenzrahmen die Möglichkeit, sich selbst zu überprüfen und zu bewerten, um gezielt an der eigenen Kompetenzentwicklung zu arbeiten. Er gibt eine Orientierung für die Selbststeuerung der Ausbildung und kann die Fähigkeit und Bereitschaft unterstützen, sich in und mit der Profession als Lehrkraft beständig weiterzuentwickeln. So kann ein berufliches Selbstkonzept aufgebaut, sinnvoll gestaltet und abgesichert werden. Eine zentrale Rolle beim Erwerb beruflicher Handlungskompetenz spielt dabei das reflexive Lernen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sowie in der Anpassungsqualifizierung, in der subjektive Wahrnehmungen, Praxiserfahrungen und theoretische Erkenntnisse zusammengeführt werden. Bei der Gestaltung von Ausbildungsangeboten ist zu berücksichtigen, dass Erkenntnisse nur dann von Individuen nachhaltig angeeignet

und für dieselben zu handlungsleitender Theorie werden, wenn sie auf dem Hintergrund der eigenen Erfahrungswelt konstruiert werden können, wenn sie an bisherige kognitive Strukturen anschließen und für die Bewältigung zukünftiger Probleme und Aufgaben nützlich erscheinen. Das didaktische Prinzip der Subjektorientierung wird hier konsequent umgesetzt. Solches Lernen braucht vertrauensvolle und wertschätzende Beziehungen zu den Seminarleitungen, zu den Mentorinnen und Mentoren und zu den anderen Lehrkräften im Vorbereitungsdienst. Durch eine Beteiligung der Lernenden an der Auswahl der Themen und Schwerpunkte wird die Möglichkeit eröffnet, die eigenen Lernwege zu gestalten.

(Fach-)didaktische Konkretisierungen werden auf der Basis des Referenzrahmens entwickelt. Das Instrument bietet außerdem für alle Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter eine Grundlage für Ausbildungsgespräche und stellt eine Orientierung in Prüfungen dar.

Im aktualisierten Referenzrahmen werden die anzustrebenden Kompetenzen und die damit verbundenen Anforderungen hinreichend konkret beschrieben, ohne jedoch spezifische Varianten von Unterrichts- und Schulgestaltung, von Erziehungs- oder Beratungskonzepten, von Instrumenten oder Methoden zur Diagnostik oder Leistungsbeurteilung vorzuschreiben. So lassen sich die für Ausbildung jeweils aktuell relevanten und sich ändernden Schwerpunktsetzungen in Ausbildung auch perspektivisch im Referenzrahmen verorten. Die leitende Maxime bleibt: Die Schülerinnen und Schüler sind Ziel aller Bemühungen. Ihnen soll eine optimale Bildung und Entwicklung ermöglicht werden.

Aufbau und Layout des Referenzrahmens

Die Grundstruktur des Referenzrahmens ergibt sich aus den Standards für die Lehrerbildung, wie sie die Kultusministerkonferenz durch die vier schulischen Handlungsfelder von Lehrerinnen und Lehrern bestimmt hat:

- 1 Unterrichten (Lernprozessgestaltung)
- 2 Erziehen und Beraten
- 3 Diagnostizieren, Beurteilen, Bewerten
- 4 Die eigene Professionalisierung entwickeln und Schule gestalten.⁴

Die vorangestellten personalen und sozial-kommunikativen Kompetenzen durchziehen alle pädagogischen Handlungsfelder.

Jedes Handlungsfeld wird im Referenzrahmen zunächst näher beschrieben. Daraus ergeben sich Anforderungen, die für die Bewältigung des entsprechenden Handlungsfeldes benötigt werden. In einem weiteren Schritt werden die Kompetenzen durch Anforderungen beispielhaft präzisiert. Nicht alle zu den Kompetenzen gehörende konkrete Aspekte sind aufgelistet, auch wenn sie in der Seminararbeit berücksichtigt werden. Im Referenzrahmen wird der Kern, das wesentlich „Dahinterliegende“, präzisiert und ein Anspruch formuliert, den wir als Ausbildungsabteilung mit dem jeweiligen Handlungsfeld verbinden. Die Nennung von Bezugspunkten konturiert das Handlungsfeld und weist auf Vertiefungsmöglichkeiten hin.

⁴ Die Handlungsfelder sind selbstverständlich in der Praxis ineinander übergehend und in Handlungssituationen verbunden. So gehört zum Beispiel das Feld des Diagnostizierens ebenso grundlegend zum Bereich des Unterrichts wie zum Bereich der Leistungsbewertung; genauso sind Erziehen und Beraten Handlungen, die sich auch im Unterrichten vollziehen.

Personale und sozial-kommunikative Kompetenzen von Lehrkräften



Übergreifende berufliche Handlungskompetenzen

Es gibt Anforderungen für Lehrkräfte, die alle Handlungsfelder der beruflichen Tätigkeit berühren. Sie haben übergreifenden Charakter und werden als personale und sozial-kommunikative Kompetenzen bestimmt. Sie sind in besonderem Maße nötig, um ein für Schule, Erziehung und Schulleben förderliches, selbstwirksames und „gesundes“ Selbstkonzept aufzubauen, auszugestalten und abzusichern.

Anforderungen

Die Lehrkraft besitzt die Bereitschaft und Fähigkeit zu Empathie, Motivation und Haltung.

- Sie nimmt die Diversität der Lernenden wahr, schätzt sie wert und schafft mit ihr ein anregungsreiches Lernklima.
- Sie zeigt Interesse für die Schülerinnen und Schüler und gibt Begeisterung für den Lerngegenstand weiter.

Die Lehrkraft besitzt die Bereitschaft und Fähigkeit zur Reflexion.

- Sie reflektiert kriteriengeleitet Lehr- und Lernprozesse sowie deren Ergebnisse.
- Sie nutzt Klärungs- und Beratungsmöglichkeiten und fordert sie ein.
- Sie nimmt eigene Stärken wahr, erkennt eigene Entwicklungsbedarfe und setzt sie um.

Die Lehrkraft besitzt die Bereitschaft und Fähigkeit zum Selbstmanagement und zur Organisation.

- Sie setzt sich Entwicklungsziele für die Weiterentwicklung der personalen und sozial-kommunikativen Kompetenzen und der eigenen Arbeit und überprüft die Zielerreichung.
- Sie geht verantwortungsvoll mit der eigenen Arbeitszeit und den eigenen gesundheitlichen Ressourcen um.

Die Lehrkraft besitzt die Bereitschaft und Fähigkeit zu Kommunikation.

- Sie vereinbart Kommunikationsregeln und wendet sie an.
- Sie tritt in den Dialog trotz asymmetrischer Beziehungsstruktur.
- Sie nimmt selbstbewusst und konstruktiv Feedback/Rückmeldungen an und kann beides nutzen.

Die Lehrkraft besitzt die Bereitschaft und Fähigkeit zu Kooperation.

- Sie arbeitet im Rahmen der organisatorischen Strukturen der Schule in unterschiedlichen Teams zusammen und teilt Verantwortung.
- Sie ist bereit und in der Lage, mit verschiedenen Professionen zusammenzuarbeiten und sich zu vernetzen.

Die Lehrkraft besitzt die Bereitschaft und Fähigkeit zur Bewältigung von Konflikten.

- Sie kann in Konflikten die eigene Funktion bei der Konfliktlösung und die Konfliktursachen klären.
- Sie kann Konflikte benennen und mit Beteiligten gemeinsam angemessene Lösungswege entwickeln.

Die Lehrkraft besitzt die Bereitschaft und Fähigkeit rollenklar zu handeln und Verantwortung zu übernehmen.

- Sie integriert die unterschiedlichen Rollenanforderungen als Lehrkraft mit den jeweiligen Chancen, Grenzen und Widersprüchen und nutzt diese.
- Sie übernimmt Verantwortung für ein wertschätzendes Sozialklima und für die Gruppen- und Lehrprozesse.

Die Lehrkraft besitzt die Bereitschaft und Fähigkeit zu Innovation und Flexibilität.

- Sie erprobt neu erworbene didaktisch-methodische Kenntnisse und kann diese adaptieren.
- Sie begegnet Veränderungsprozessen mit Neugier und gestaltet die Weiterentwicklung von Schule und Unterricht aktiv mit.

1

Unterrichten

Beschreibung des Handlungsfeldes

Schule ist ein Ort des Lernens. Unterricht ist so anzulegen, dass...

- *individuelle Lernvoraussetzungen und Lernstände erfasst, daraus Schlussfolgerungen gezogen und in Handlungen umgesetzt werden,*
- *er der Kompetenzentwicklung jeder einzelnen Schülerin und jeden einzelnen Schülers dient und alle aktiviert sind,*
- *Schülerinnen und Schüler die eigenen Lernprozesse mitgestalten,*
- *allen Schülerinnen und Schülern durch Beteiligung am Verstehensprozess ein nächster Lernschritt ermöglicht wird,*
- *durch Sicherung und Transfer nachhaltiges Lernen erfolgt,*
- *ein Miteinander- und Voneinander-Lernen ermöglicht wird,*
- *er sprachbildend wirkt.*

Anforderungen und Aufgaben

Die Lehrkraft plant und führt Unterricht sach- und fachgerecht anspruchsvoll durch.

- Sie verfügt über vertieftes Fachwissen.
- Sie nutzt die aktuelle fachdidaktische Diskussion.
- Sie ermöglicht das Lernen am gemeinsamen Lerngegenstand.

Die Lehrkraft wählt Lerngegenstände begründet aus, strukturiert sie und eröffnet Möglichkeiten selbstbestimmten Lernens.

- Sie definiert den didaktischen Kern.
- Sie verfügt über tiefe Kenntnisse des Lerngegenstandes.
- Sie vermittelt Lern- und Arbeitsstrategien.

Die Lehrkraft berücksichtigt die diversiven Lernvoraussetzungen und Entwicklungsprozesse und nutzt Heterogenitätsdimensionen als Ressource.

- Sie identifiziert Anknüpfungspotenziale, Lernbarrieren und Aneignungswege der einzelnen Lernenden.
- Sie setzt anforderungs- und situationsgerecht unterschiedliche Aufgabenformate, Unterrichtsmethoden und -settings ein.
- Sie übernimmt Verantwortung für die Verstehensprozesse aller Lernenden und ermöglicht Teilhabe aller Schülerinnen und Schüler am Lernprozess.
- Sie erkennt unterschiedliche Lern- und Denkwege an, geht mit Differenzen um und greift sie als Gegenstand der gemeinsamen Reflexion auf.

Die Lehrkraft trifft zur Steuerung pädagogisch, fachlich, didaktisch und methodisch funktionale Entscheidungen.

- Sie verknüpft fachwissenschaftliche, didaktische und pädagogische Entscheidungen.
- Sie wählt Inhalte, Materialien und Methoden, Arbeits- und Kommunikationsformen passgenau aus und handelt situationsangemessen.
- Sie fördert eigenverantwortliches, selbständiges und kooperatives Lernen.

Die Lehrkraft leitet Reflexion und Metakognition an.

- Sie sorgt dafür, dass die Schülerinnen und Schüler über ihr Lernen nachdenken und Schlussfolgerungen ziehen.
- Sie erarbeitet Kriterien mit den Schülerinnen und Schülern.
- Sie nutzt Instrumente und Methoden dem Entwicklungsstand angemessen.

Die Lehrkraft schafft durch ein wirksames Classroom Management einen lernförderlichen Rahmen.

- Sie erarbeitet Regeln und achtet auf Orientierung, Ritualisierung, Strukturierung und Visualisierung.
- Sie gestaltet soziale Beziehungen und soziale Lernprozesse.
- Sie gestaltet die Lernumgebung funktional und aufmerksam.

Die Lehrkraft fördert überfachliche Kompetenzen („erweiterter Lernbegriff“).

- Sie öffnet Lernsituationen für emotionale und soziale Erfahrungen.
- Sie macht die Vielfalt möglicher Lernstrategien bewusst.
- Sie begleitet die Entwicklung des Selbstkonzeptes der Lernenden in ihrer Unterschiedlichkeit.

Die Lehrkraft gestaltet sprachsensiblen Unterricht.

- Sie setzt Mimik, Gestik, gesprochene wie geschriebene Sprache kontext- und adressatenbezogen ein.
- Sie fördert Alltags-, Fach- und Bildungssprache.
- Sie verbindet sprachliches und inhaltliches Lernen miteinander.

Die Lehrkraft wägt den eigenen Medieneinsatz ab und integriert Informations- und Kommunikationstechnologien pädagogisch und didaktisch sinnvoll.

- Sie setzt Medien lernförderlich und zielführend ein.
- Sie ermöglicht mit Medien die Teilhabe aller Schülerinnen und Schüler.
- Sie analysiert Chancen und Grenzen der eigenen Mediennutzung.

Die Lehrkraft ermöglicht das Lernen mit und über Medien.

- Sie befördert proaktives digitales Handeln.
- Sie ermöglicht eine kritische Reflexion von Folgewirkungen.
- Sie eröffnet den Schülerinnen und Schülern vielfältige und funktionale Nutzungsmöglichkeiten.

Die Lehrkraft lernt und lehrt im Team.

- Sie plant Unterricht im Zusammenspiel unterschiedlicher Professionen und Perspektiven.
- Sie führt Unterricht im Team rollenklar durch.
- Sie gestaltet Kooperation aktiv.
- Sie nutzt die personalen Ressourcen verantwortungsbewusst.

Bezugspunkte

Lernen und lernförderlicher Unterricht. Neufassung Februar 2015, Arbeitspapier der Hauptseminarleitungen LIA 2 („Lernpapier“)

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/4566800/89ba3e1cc4d806c723d9d0ea87fa5b66/data/pdf-lernen-und-lernfoerderlicher-unterricht.pdf> (13.04.2019)

Erweitertes Konzept zum **Verfassen schriftlicher Unterrichtsplanungen** im Landesinstitut, Abteilung Ausbildung. Handreichung für Seminarleitungen – Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifizierung zur Kenntnis, Hamburg 2017, Arbeitspapier

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/4566810/5629395ba47c2d34507e9c54afdfac1d/data/pdf-unterrichtsentwurf.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2018: **Handreichung Medienkompetenz** – Medienkompetent handeln und unterrichten im Vorbereitungsdienst, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/doks/publikationen/12032210/medienkompetenz/> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2016: **Auf dem Weg zur inklusiven Schule** – Umgang mit Heterogenität als Aufgabe der Lehrerbildung und Schulentwicklung in Hamburg, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/6416972/b206523662da077851943c6cfb378b8c/data/download-pdf-strategiepapier-inklusion-2016.pdf> (13.04.2019)



Erziehen und Beraten

Beschreibung des Handlungsfeldes

Prozesse und Situationen werden so gestaltet, dass...

- *der Aufbau eines positiven Selbstkonzeptes verantwortungsvoll befördert wird,*
- *alle Schülerinnen und Schüler am Klassen- und Schulleben partizipieren können und Selbstwirksamkeit erleben,*
- *tragfähige, an den Grundwerten und demokratischen Prinzipien ausgerichtete Beziehungen entstehen,*
- *anderen Kulturen offen begegnet wird,*
- *Beratungsprozesse ressourcen- und lösungsorientiert bearbeitet werden,*
- *in Beratungsprozessen multiprofessionelle Kompetenzen und unterschiedliche Perspektiven zum Tragen kommen,*
- *die Kooperation mit allen am Erziehungs- und Bildungsprozess Beteiligten gelingt.*

Anforderungen und Aufgaben

Die Lehrkraft handelt wertschätzend und ist sensibel gegenüber Diversitätsdimensionen.

- Sie reflektiert die eigene sozioökonomische und kulturelle Herkunft und setzt diese in Relation zur Lerngruppe.
- Sie initiiert unter den Lernenden den Dialog zu verschiedenen Diversitätsdimensionen.
- Sie arbeitet mit den Erziehungsberechtigten vertrauensvoll zusammen.

Die Lehrkraft ergreift begründete Maßnahmen zur Entwicklung Einzelner und der Gemeinschaft.

- Sie etabliert Rituale, entwickelt mit der Lerngruppe gemeinsame Regeln und achtet auf die Einhaltung.
- Sie etabliert eine wertschätzende Streitkultur.
- Sie identifiziert Gefährdungen von Schülerinnen und Schülern und leitet Präventions- und Interventionsmaßnahmen ein.

Die Lehrkraft schafft begründet Lern- und Erfahrungsräume für Schülerinnen und Schüler, so dass diese ihre sozialen, kulturellen und demokratischen Kompetenzen vertiefen.

- Sie übt mit den Schülerinnen und Schülern eigenverantwortliches Urteilen und erprobt Handlungsalternativen.
- Sie nutzt Metakommunikation zur Reflexion von Gruppenprozessen.
- Sie ermöglicht konkrete Partizipation.

Die Lehrkraft lebt in Person und Aktion demokratische Werte und Normen vor.

- Sie lotet die Partizipationsmöglichkeiten der Schülerinnen und Schüler stets neu aus.
- Sie findet Lösungsansätze mit allen Beteiligten für Herausforderungen und Konflikte in Schule und Unterricht.
- Sie delegiert Entscheidungen an den Klassenrat oder ähnliche Gremien.

Die Lehrkraft agiert in Beratungsprozessen theoriegeleitet, rollenklar, rechtssicher, adressatengerecht und achtsam.

- Sie nutzt begründet eine Methode der systemischen Beratung.
- Sie berücksichtigt und beachtet die Perspektive der zu beratenden Person.
- Sie setzt Regeln der Gesprächsführung um.

Die Lehrkraft nutzt schulische und außerschulische Beratungssysteme.

- Sie kennt die rechtlichen Vorgaben.
- Sie bezieht fallbezogene kollegiale Beratung oder außerschulische Expertise ein.
- Sie kooperiert mit außerschulischen Einrichtungen.

Bezugspunkte

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2016: **Auf dem Weg zur inklusiven Schule** – Umgang mit Heterogenität als Aufgabe der Lehrerbildung und Schulentwicklung in Hamburg, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/6416972/b206523662da077851943c6cfb378b8c/data/download-pdf-strategiepapier-inklusion-2016.pdf> (13.04.2019)

Demokratie als Ziel, Gegenstand und Praxis historisch-politischer Bildung und Erziehung in der Schule, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 6.03.2009 i.d.F. vom 11.10.2018

- ▶ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Staerkung_Demokratieerziehung.pdf (13.04.2019)



Diagnostizieren, Beurteilen und Bewerten

Beschreibung des Handlungsfeldes

Zum Diagnostizieren, Beurteilen und Bewerten gehört...

- *Lernausgangslagen und Potenziale zu erkennen, zu erfassen und zu nutzen,*
- *gerecht und verantwortungsbewusst zu urteilen und zu bewerten,*
- *sach- und adressatengerecht zu beraten,*
- *der Austausch in multiprofessionellen Teams zu fachlichen und überfachlichen Aspekten,*
- *die Kommunikation über die Lernentwicklung mit den Schülerinnen und Schülern,*
- *Schlussfolgerungen für die Unterrichtsgestaltung oder Beratung zu ziehen,*
- *das wertschätzende und konstruktive Rückmelden von Lernprozessen und Lernständen,*
- *das Schaffen ausgewiesener Phasen zur Leistungserhebung,*
- *die Berücksichtigung von Individualnorm und Standards der Bildungspläne.*

Anforderungen und Aufgaben

Die Lehrkraft be(ob)achtet und beschreibt Lernvoraussetzungen und Lernstände.

- Sie erfasst und aktiviert das Vorwissen und die Vorstellungen der Schülerinnen und Schüler.
- Sie berücksichtigt Lernpotentiale und Lernbarrieren.
- Sie weiß um die Vielfalt von Einflussfaktoren auf die Lernprozesse und deren Auswirkungen auf die Leistungen.

Die Lehrkraft benutzt unterschiedliche Methoden der Rückmeldung und begleitet beratend die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler.

- Sie gibt zeitnah lernförderliche Rückmeldungen.
- Sie führt Gespräche zu Lernentwicklungen mit Schülerinnen und Schülern und deren Sorgeberechtigten.
- Sie ermöglicht Schülerinnen und Schülern eigene Lernziele zu erreichen.

Die Lehrkraft fördert die kriteriengeleitete Selbstwahrnehmung der Schülerinnen und Schüler und beteiligt die Schülerinnen und Schüler an der Beurteilung ihrer Lernfortschritte und derjenigen ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler.

- Sie erarbeitet gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern Kriterien und setzt diese zur Beurteilung ein.
- Sie leitet die gemeinsame Reflexion von Arbeitsergebnissen und -prozessen in Gruppen an.
- Sie ermöglicht den Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Die Lehrkraft unterscheidet zwischen Lernsituationen und Leistungssituation.

- Sie stellt gegenüber den Schülerinnen und Schülern Transparenz her.
- Sie gestaltet Phasen intensiven Lernens und sieht Fehler als Lernchance.
- Sie entwickelt anspruchsvolle und komplexe Leistungssituationen unterschiedlicher Art.

Die Lehrkraft gestaltet die Benotung fachgerecht wie kompetenzorientiert und dokumentiert diese nachvollziehbar.

- Sie klärt Bewertungsgrundsätze mit Fachkolleginnen und -kollegen.
- Sie konzipiert kompetenzorientierte Aufgabenformate.
- Sie ist sich bewusst über das Spannungsfeld von Leistungsbeurteilungen und Benotung.

Bezugspunkte

Erweitertes Konzept zum **Verfassen schriftlicher Unterrichtsplanungen** im Landesinstitut, Abteilung Ausbildung. Handreichung für Seminarleitungen – Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifizierung zur Kenntnis, Hamburg 2017, Arbeitspapier, S.21ff. (Vorgaben zur Anfertigung von Individuellen Lernvoraussetzungen)

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/4566810/5629395ba47c2d34507e9c54afdfac1d/data/pdf-unterrichtsentwurf.pdf> (13.04.2019)

Diagnostik in regionaler Kooperation (DirK), Erläuterungen der Behörde für Schule und Berufsbildung v. 26.03.2018

- ▶ <https://www.hamburg.de/diagnostikverfahren/> (13.04.2019)

Richtlinie für **Leistungsnachweise an berufsbildenden Schulen** in Hamburg (außer Berufliches Gymnasium) zur Erprobung. Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) 2018.

- ▶ https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2019/01/Richtlinie-f%C3%BCr-Leistungsnachweise_2018-06-25.pdf



Die eigene professionelle Rolle weiter entwickeln und Schule gestalten

Beschreibung des Handlungsfeldes

Zur Professionalisierung gehört...

- *den Beruf mit besonderer gesellschaftlicher Verantwortung zu verstehen,*
- *die kontinuierliche Reflexion des eigenen Handelns und die fortlaufende Weiterentwicklung der Kompetenzen in allen Handlungsfeldern,*
- *Reflexionsprozesse professionell, qualitätsbewusst, prozessual funktional und persönlich sinnstiftend zu gestalten,*
- *ein Bewusstsein über die Wechselwirkung zwischen dem System Schule und der eigenen Entwicklung,*
- *Unterrichts- und Schulentwicklungsprozesse aktiv und reflektiert mitzugestalten,*
- *Angebote zur Begleitung der eigenen personellen sowie fachlichen Entwicklung nutzen,*
- *das Wissen um Teamstrukturen und -prozesse und deren aktive Nutzung*

Anforderungen und Aufgaben

Die Lehrkraft überdenkt ihr berufliches Handeln vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen, leitet daraus bedeutsame Entwicklungsschritte ab und nutzt Expertise.

- Sie stellt ihre persönlichen, berufsbezogenen Wertvorstellungen und Einstellungen stets neu auf den Prüfstand und zieht Konsequenzen.
- Sie nutzt Fort- und Weiterbildungen sowie Unterstützungsangebote, nimmt Neues konstruktiv auf und erprobt es bewusst.
- Sie holt Feedback von Schülerinnen und Schülern und von Kolleginnen und Kollegen ein.

Die Lehrkraft vertieft Kenntnisse über das System Schule und handelt in diesem sicher und kritisch reflektierend.

- Sie weiß um das Spannungsverhältnis von gesellschaftlichem Bildungs- und Erziehungsauftrag und individueller Arbeitsbelastung.
- Sie akzeptiert unterschiedliche pädagogische Haltungen innerhalb eines Teams.
- Sie nutzt das Wissen über Bildungswege, -übergänge und -anschlüsse.
- Sie agiert rechtssicher.

Die Lehrkraft engagiert sich für ein kultursensibles und demokratisch bewusst gestaltetes Schulleben.

- Sie öffnet den Unterricht gegenüber außerschulischen Lernorten.
- Sie bezieht Experten im Unterricht ein.
- Sie beteiligt sich an der Verwirklichung schulischer Projekte und bereichert das Schulleben mit Wettbewerben.

Die Lehrkraft beteiligt sich am Prozess der Schulentwicklung.

- Sie nimmt aktuelle bildungspolitische und pädagogische Diskussionen wahr und zieht Konsequenzen.
- Sie beteiligt sich am kollegialen Diskurs über gelingendes Lernen der Schülerinnen und Schüler.
- Sie erkennt Lehrerhandeln und Lehrersteuerung als bedeutsame Einflussgröße für die Unterrichtsqualität an und übernimmt entsprechend Verantwortung.
- Sie entwickelt und pflegt außerschulische Kooperationsangebote.

Bezugspunkte

Behörde für Schule und Berufsbildung (Hrsg.), 2012: **Orientierungsrahmen Schulqualität** / Leitfaden zum Orientierungsrahmen Schulqualität, vollständig überarbeitete und erweiterte Fassung, Hamburg

- ▶ <https://www.hamburg.de/contentblob/3874838/d03aab81401aedc69e387095365f273a/data/orientierungsrahmen-2013-02-25.pdf;jsessionid=7762DBC7AC9B47381696DFB018008AD5.liveWorker2> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2018: **Reflexionskompetenz** fördern. Reflexion und Reflexionskompetenz in der Lehrerbildung, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/11197900/1bf80fc602cf381341fab255703d8d87/data/handreichung-reflexionskompetenz.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2016: Das **Portfolio** im Vorbereitungsdienst – Hamburger Modell. Handreichung für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, 9. Auflage, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/2819078/2e950662d17d615030ccf62e09c98d70/data/pdf-portfolio-in-der-ausbildung-2016.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2016: **Auf dem Weg zur inklusiven Schule** – Umgang mit Heterogenität als Aufgabe der Lehrerbildung und Schulentwicklung in Hamburg, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/6416972/b206523662da077851943c6cfb378b8c/data/download-pdf-strategiepapier-inklusion-2016.pdf> (13.04.2019)

Übersicht der Bezugspunkte

Behörde für Schule und Berufsbildung (Hrsg.), 2012: **Orientierungsrahmen Schulqualität** / Leitfaden zum Orientierungsrahmen Schulqualität, vollständig überarbeitete und erweiterte Fassung, Hamburg

- ▶ <https://www.hamburg.de/contentblob/3874838/d03aab81401aedc69e387095365f273a/data/orientierungsrahmen-2013-02-25.pdf;jsessionid=7762DBC7AC9B47381696DFB018008AD5.liveWorker2> (13.04.2019)

Demokratie als Ziel, Gegenstand und Praxis historisch-politischer Bildung und Erziehung in der Schule, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 6.03.2009 i.d.F. vom 11.10.2018

- ▶ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Staerkung_Demokratieerziehung.pdf (13.04.2019)

Diagnostik in regionaler Kooperation (DirK), Erläuterungen der Behörde für Schule und Berufsbildung v. 26.03.2018

- ▶ <https://www.hamburg.de/diagnostikverfahren/> (13.04.2019)

Erweitertes Konzept zum **Verfassen schriftlicher Unterrichtsplanungen** im Landesinstitut, Abteilung Ausbildung. Handreichung für Seminarleitungen – Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifizierung zur Kenntnis, Hamburg 2017, Arbeitspapier

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/4566810/5629395ba47c2d34507e9c54afd1d/data/pdf-unterrichtsentwurf.pdf> (13.04.2019)

Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) (Hrsg.), 2018: Richtlinie für **Leistungsnachweise an berufsbildenden Schulen** in Hamburg (außer Berufliches Gymnasium) zur Erprobung

- ▶ https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2019/01/Richtlinie-f%C3%BCr-Leistungsnachweise_2018-06-25.pdf

Inklusive Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Schulen, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 20.10.2011

- ▶ https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_10_20-Inklusive-Bildung.pdf (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2012: **Qualitätsrahmen LI 2012**. Qualitätsbereiche, Ziele und Indikatoren, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/3264612/a541701dab495b1f9f1608e598a1b25f/data/pdf-qualitaetsrahmen-li-2012.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2015: **Prüfungsverfahren**. Hinweise zur Durchführung der Zweiten Staatsprüfung für die Lehrämter an Hamburger Schulen ab Jahrgang 2014-08, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/4036610/85e82787d77dae5c5c76d1ffefbdd90c/data/download-pdf-pruefungsbroschuere-aktuell-sep-15.pdf> (25.09.2018)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2016: **Leitbild** des Landesinstituts, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/2800258/cfeea2606026b0081d189697987d34a8/data/pdf-leitbild-des-landesinstituts-2016.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2016: **Ausbildungsqualität** – Rahmenkonzept und Profile für Seminarleitungen, Ausbildungsbeauftragte und Mentoren, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/5227478/671db89aaf0b5cab4310c31d784984c5/data/pdf-ausbildungsqualitaet-rahmenkonzept-und-profile-fuer-seminarleitungen-ausbildungsbeauftragte-und-mentoren.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2016: **Auf dem Weg zur inklusiven Schule** – Umgang mit Heterogenität als Aufgabe der Lehrerbildung und Schulentwicklung in Hamburg, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/6416972/b206523662da077851943c6cfb378b8c/data/download-pdf-strategiepapier-inklusion-2016.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg, 2016: **Professionsprofil einer inklusiv denkenden und handelnden Lehrkraft im Vorbereitungsdienst**. Unveröffentlichtes Basispapier der Abteilung Ausbildung.

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2016: Das **Portfolio** im Vorbereitungsdienst – Hamburger Modell. Handreichung für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, 9. Auflage, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/2819078/2e950662d17d615030ccf62e09c98d70/data/pdf-portfolio-in-der-ausbildung-2016.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2018: **Wegweiser für Lehrkräfte** im Vorbereitungsdienst August 2018, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/11545306/2edc4e2e95badf8c9f58e1ed4aaaaeac4/data/pdf-wegweise-lehrkraefte-im-vorbereitungsdienst-august-2018.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2018: Wegweiser für Lehrkräfte in der **Anpassungsqualifizierung**, Arbeitspapier, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/5147692/5c7a411f60e45dee41e1e40b26c54906/data/pdf-wegweiser-fuer-lehrkraefte-in-der-anpassungsqualifizierung.pdf> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2018: **Handreichung Medienkompetenz** – Medienkompetent handeln und unterrichten im Vorbereitungsdienst, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/doks/publikationen/12032210/medienkompetenz/> (13.04.2019)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hrsg.), 2018: **Reflexionskompetenz** fördern. Reflexion und Reflexionskompetenz in der Lehrerbildung, Hamburg

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/11197900/1bf80fc602cf381341fab255703d8d87/data/handreichung-reflexionskompetenz.pdf> (13.04.2019)

Lehrerbildung für eine **Schule der Vielfalt**. Gemeinsame Empfehlung von Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.03.2015 / Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz vom 18.03.2015

- ▶ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_03_12-Schule-der-Vielfalt.pdf (13.04.2019)

Lernen und lernförderlicher Unterricht. Neufassung Februar 2015, Arbeitspapier der Hauptseminarleitungen LIA 2 („Lernpapier“)

- ▶ <https://li.hamburg.de/contentblob/4566800/89ba3e1cc4d806c723d9d0ea87fa5b66/data/pdf-lernen-und-lernfoerderlicher-unterricht.pdf> (13.04.2019)

Sekretariat der Kultusministerkonferenz (Hrsg.), 2014: **Standards für die Lehrerbildung**: Bildungswissenschaften, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 12.06.2014, Bonn

- ▶ https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung-Bildungswissenschaften.pdf (13.04.2019)

Sekretariat der Kultusministerkonferenz (Hrsg.), 2017: **Bildung in der digitalen Welt**. Strategie der Kultusministerkonferenz, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 8.12.2016 in der Fassung vom 7.12.2017, Berlin

- ▶ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2018/Strategie_Bildung_in_der_digitalen_Welt_idF_vom_07.12.2017.pdf (13.04.2019)

Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Hamburger Schulen (VVZS), vom 14. September 2010, letzte berücksichtigte Änderung: §§ 9, 13, 20 geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 4. September 2018 (HmbGVBl. S. 288, 291)

- ▶ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml;jsessionid=E928A23B47ED3DE164D6A33A52EF9FA.jp13?showdoccase=1&st=null&doc.id=jlr-SchulLehr2StPrVHA2010rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs> (13.04.2019)

