

# *Seminarprogramm*

## *Studienseminar Oldenburg GHRS*

Birkenweg 5  
3.OG im Behördenzentrum  
26127 Oldenburg

Telefon: 0441 / 57036171 (Zentrale)  
Fax: 0441 / 57036179

email: [poststelle@seminar-ol-ghrs.niedersachsen.de](mailto:poststelle@seminar-ol-ghrs.niedersachsen.de)  
<http://www.studienseminar-oldenburg-ghr.de>

*(Stand: April 2017 / 2. Auflage )*

*(basierend auf der Handreichung der NLSchB: Lehramtsübergreifende Eckdaten eines Seminarprogramms)*

## Inhaltsverzeichnis

1	Beschreibung des Studienseminars Oldenburg GHRS .....	3
2	Leitbild des Studienseminars Oldenburg GHRS.....	5
3	Ist- Stand .....	6
3.1	Stärkenfelder:.....	6
3.2	Entwicklungsfelder:.....	9
4	Entwicklungsziele sowie abzuleitende Maßnahmen.....	13
4.1	Identifizierte priorisierte Entwicklungsfelder / Arbeitsgruppen:.....	13
4.2	Verabredung aller Arbeitsgruppen: .....	14
4.3	Ergebnisse (insb. Maßnahmen, Zielvereinbarungen und Evaluation).....	14
4.3.1	Unterrichtsnachbesprechung und Kollegiale Hospitation.....	15
4.3.2	Transparenz gemeinsamer Grundlagen .....	16
4.3.3	Teamarbeit.....	18
4.3.4	Evaluation/ Qualitätsmanagement.....	21
4.4	Beispiel: Protokollierung der Gesamtdokumentation.....	23
5	Qualitätssicherungskonzept.....	26
5.1	Setzungen der Evaluation am Studienseminar GHRS:.....	27
5.2	Drei Bereiche unserer Evaluation:.....	27
5.3	Zielvereinbarung der Evaluation: .....	28
6	Qualifizierungskonzept .....	29
6.1	Systematische Erhebung der Qualifizierungsbedarfe.....	29
6.2	Priorisierung .....	30
6.3	Auswahl und Planung geeigneter interner und externer Qualifizierungsmaßnahmen .....	30
7	Die Steuerungsgruppe - kollegiales zentrales sowie überdauerndes Qualitätsgremium.....	31
8	Schlussbemerkung.....	33

# 1 Beschreibung des Studienseminars Oldenburg GHR

1977 wurden die Studienseminare für die Lehrämter an Grund-, Haupt- und Realschulen in Niedersachsen eingerichtet. Das Studienseminar Oldenburg GHR war zunächst in Wilhelmshaven untergebracht, weil an der Universität Oldenburg der Versuch der einphasigen Lehrerbildung lief. 1985 wurde das Seminar nach Oldenburg verlegt. Nach mehreren Umzügen in der Stadt befinden sich das Sekretariat sowie unsere Tagungsräume im Behördenzentrum (3.OG) am Birkenweg 5 in 26127 Oldenburg.

Das Studienseminar Oldenburg GHR befindet sich an der Schnittstelle zwischen den beliebten, ruhigen und dennoch zentral gelegenen Stadtteilen Wechloy und Bürgerfelde. Die Innenstadt, Kindergärten, Grundschulen und weiterführende Schulen, die Fachhochschule, die Universität und Krankenhäuser erreichen Sie von hier aus in nur wenigen Minuten. Oldenburg ist eine regional und überregional beliebte Stadt mit hervorragender Lebensqualität. Die Innenstadt lädt zum Einkaufen und Verweilen in einem der vielen kleinen Gastronomiebetriebe ein. Das natureingebundene Oldenburg mit seinem vielfachen Grün sowie der Hunte, dem Küstenkanal und zahlreichen kleinen Seen in der Umgebung sowie kulturelle Einrichtungen wie Staatstheater, Museen, Galerien und viele mehr machen Oldenburg zu einem Wohlfühlstandort. Von hier aus geht es in Richtung Norden schnell binnen einer Autofahrt Richtung Nordseeküste sowie in derselben Zeit Richtung Süden nach Osnabrück und somit eine weitere Autostunde weiter im Zentrum Nordrhein- Westfalens. Oldenburg ist über die Autobahn schnell erreichbar und ist durch zahlreiche Abfahrten auch stadtteilbezogen schnell anzufahren. Das Studienseminar ist schnell und einfach über die Abfahrt Wechloy zu erreichen. Neben unserem Studienseminar GHR befindet sich in Oldenburg ebenso ansässig am Birkenweg 1 das Studienseminar für Gymnasien sowie ebenfalls im Behördenzentrum (5. OG) auch das Studienseminar der BBS.

Die Lehreranwärter/innen im Vorbereitungsdienst erteilen ihren Ausbildungsunterricht an Ausbildungsschulen in den Städten Oldenburg, Wilhelmshaven und Delmenhorst und in den Landkreisen Friesland, Wesermarsch, Ammerland und Oldenburg. Zur Verdeutlichung unserer Zuständigkeit kann man ausgehend von der Stadt Oldenburg einen Kreis in der Entfernung von ca. 35 km zirkeln. So erhält man eine ungefähre räumliche Vorstellung der Lage der Ausbildungsschulen und der sonstigen Partner im Rahmen der Ausbildung in unserer Region.

Zur Zeit werden von ca. 36 Ausbilderinnen und Ausbildern ca. 100 Lehreranwärter/innen sowie ca. 35 sog. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger wie auch sog. Anpassungslehrgänge einzelner Personen in 10 Pädagogischen Seminaren und 28 Fachseminaren betreut. Lediglich für die Fächer Niederländisch, Französisch und Spanisch besteht an unserem Standort in Niedersachsen keine Möglichkeit den Vorbereitungsdienst abzuleisten. Alle anderen Fächer sind bei uns ansässig und werden ausgebildet. Ausgebildet werden an unserem Seminar Lehrkräfte für die Lehrämter Grundschule, Hauptschule, Realschule, Grund- und Hauptschule. Inbegriffen sind hier die Schulformen der Oberschule sowie der integrierten – respektive kooperativen Gesamtschulen.

Nähere und detaillierte Informationen und Handreichungen zum Studienseminar und zur Ausbildung bekommen alle interessierten Personen auf unserer Internetpräsenz [www.Studienseminar-Oldenburg-GHR.de](http://www.Studienseminar-Oldenburg-GHR.de) aktuell und adressatenbezogen bereitgestellt.

Die LiVD (Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst) besuchen regelmäßig unsere Seminarveranstaltungen in ihren Fächern sowie in Pädagogik. Dazu erhalten sie halbjährlich einen sogenannten Organisationsplan. Dort sind die jeweiligen Seminarveranstaltungen nach Kennbuchstaben, Modulveranstaltungen sowie Sonderveranstaltungen im wechselnden Rhythmus am Dienstag und am Donnerstag Vormittag sowie am Nachmittag in den Zeiten von 10.30 Uhr bis 13.30 Uhr und von 14.30 Uhr bis 17.30 Uhr nach einem speziellen Seminarschlüssel organisiert. Die Pädagogischen Seminare finden jeweils am Donnerstag alle vierzehn Tage in der Zeit von 10.30 Uhr bis 14.30 Uhr statt. Alle LiVD wählen darüber hinaus Modulangebote an, welche die Kompetenzen aus dem Anhang der APVO- Lehr spezifisch abbilden und unsere auszubildenden Lehrkräfte individuell fördern. Ausgeschriebene Sonderveranstaltungen zu spezifischen Themen im Kontext von Schule und Ausbildung finden für alle gemeinsam regelmäßig nach Bekanntgabe statt. Alle hier ausgewiesenen Veranstaltungen sind für unsere LiVD obligatorisch und somit verpflichtend.

Als Studienseminar kooperieren wir regelmäßig mit verschiedenen Bildungseinrichtungen, Vereinen, Behörden und Kooperationspartnern (Modul- und Sonderveranstaltungen). Zum Beispiel gibt es Veranstaltungen mit der Polizei zur Gewalt an Schule, Beratungsstellen informieren im Kontext der Suchtprävention oder zum sexuellen Missbrauch, der IHK Oldenburg mit Informationen zu den Kompetenzen unserer Schülerinnen und Schülern beim Berufsanfang, Mediale Ausbildungsangebote (NLSchB zum Thema Mobiles Lernen, Medienberatungsstellen im Umkreis) oder auch zum Thema Inklusion (Referenzschule Am Voßbarg in Rastede). Das Angebot unterliegt unserem aktuellen Ausbildungsanspruch und wird durch unsere Steuerungsgruppe am Seminar curricular und pädagogisch eingebunden in die Ausbildung. Hierzu finden im Rahmen unserer Seminarprogrammarbeit regelmäßige Treffen statt. In dieser Gremiumsarbeit werden unsere Ausbildungsinhalte regelmäßig abgestimmt und koordiniert sowie weiterentwickelt (siehe auch: Seminarlehrplan sowie Seminarqualität). Obige gelistete Ausführungen sollen bereits erkennen lassen, dass unsere Ausbildung kein statisches Gebilde darstellt, sondern ein lebendiges, innovatives sowie dynamisches sich selbst entwickelndes und reflektierendes System darstellt.

## **2 Leitbild des Studienseminars Oldenburg GHRS**

Unsere Ausbildungsarbeit am Studienseminar Oldenburg zielt auf die Umsetzung des Bildungsauftrages im Sinne des Dienstes an Kindern und Jugendlichen, für deren psychisches und physisches Wohlergehen die Lehrkräfte Verantwortung übernehmen.

Sie richtet sich an einem positiven Menschenbild und an gegenseitiger Wertschätzung aller an der Arbeit im Seminar Beteiligten aus.

Unsere Arbeit basiert auf der APVO, den Durchführungsbestimmungen, den Bildungsstandards und den Kompetenzen, sowie den davon abzuleitenden Modul- und Seminarinhalten und orientiert sich an den Prinzipien der individuellen Förderung, Eigenverantwortung und Praxistauglichkeit.

Mit hoher Ausbildungskompetenz streben wir Kolleginnen und Kollegen nach einem Höchstmaß an Qualität in allen Ausbildungsbereichen sowie nach einer selbst verantworteten Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden. Dies bedarf dauerhaften Lernens und der Offenheit für Innovation.

Die Qualität der Arbeit wird durch Reflexion und Evaluation regelmäßig hinterfragt und durch die Umsetzung daraus hervorgehender Entwicklungsaufgaben weiterentwickelt.

Gegenseitiges Vertrauen, Offenheit in der Kommunikation, Transparenz, Flexibilität und Kooperation bilden die Basis unserer gemeinsamen Arbeit mit den Auszubildenden. Dadurch wird die Zufriedenheit und Freude an der schulischen Tätigkeit gefördert. In diesem Zusammenhang verstehen sich die Ausbilderinnen und Ausbilder als Vorbilder.

Die Optimierung der Unterrichtspraxis, deren konstruktiven Reflexion sowie die daraus resultierenden didaktischen, methodischen und pädagogischen Maßnahmen bilden den Kern unserer Seminararbeit. Die Ausbildung und die Seminarveranstaltungen werden zu diesem Zweck so gestaltet, dass sie weitgehend als Modell für das Handeln in der Schule dienen können.

Wir streben eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Leitbildes an, um veränderten Zielsetzungen und Standards gerecht zu werden und die Qualität der Lehrerausbildung zu erhöhen.

# 3 Ist- Stand

Als gesamtes Kollegium im Sinne unseres Leitbildes ist es uns ein besonderes Anliegen alle an der Ausbildung beteiligten in den Prozess der Seminarprogrammarbeit mitzunehmen respektive zu involvieren. Transparenz und ausgewählte Elemente der Seminarentwicklung sind bei uns eng verzahnte Bausteine unseres Qualitätsanspruches.

Dieser Qualitätskreislauf unserer Ausbildungsarbeit basiert zunächst auf einer turnusmäßigen (ca. alle 3 Jahre / Nachweis Historie hier: 2015, 2017) Abfrage unseres „Ist- Zustandes“ (u.a. Arbeitsweisen, Verabredungen, Konzepte) und ist eingebunden in die sechs Qualitätsbereiche und Qualitätsmerkmale:

1. Ergebnisse und Erfolge
2. Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
3. Seminarkultur
4. Leitungs-, Management- und Führungsverantwortung
5. Professionalität der Auszubildenden
6. Ziele und Strategien der Seminarentwicklung

Basierend auf den Indikatoren der Qualitätsmerkmale obiger Qualitätsbereiche konnten die hier unten aufgeführten sowie ausgewiesenen Stärkenfelder und Entwicklungsbereiche festgestellt und identifiziert werden. Diese Ergebnisse basieren (jeweils) auf einer ausführlichen und fundierten mit klarer Aufgabenstellung mehrstündigen durchgeführten außerordentlichen Dienstbesprechung am Studienseminar.

Anmerkung:

Der Qualitätsbereich 4 (Leitungs-, Management- und Führungsverantwortung) wurde hier im Kontext „Gesamtkollegium“ bewusst und konzeptionell ausgewiesen nicht evaluiert. Dieser Bereich läuft parallel in seiner Durchdringung in einem eigens dazu eingerichteten ausgewählten Gremium. Diesem gehören die Leitung des Seminars, der Personalrat der Ausbilderinnen und Ausbilder, in weiten Teilen die Verwaltungsangestellten am Seminar sowie ggf. weitere Personen (nach Einladung in Abhängigkeit der Schwerpunkte der Qualitätsmerkmale) an.

Die Ergebnisse stellen sich aufgrund der hauseigenen seminarinternen Aquisie respektive Evaluation wie folgt dar –

hier Bündelung der erarbeiteten Stärkenfelder und Entwicklungsbereiche:

## 3.1 Stärkenfelder:

- I: Förderangebote für AnwärterInnen
- II: Die Arbeit im FS und PS
- III: Die Arbeit im Studienseminar
- IV: Feedback-Kultur und Evaluation
- V: Seminaratmosphäre
- VI: Beratung und Unterstützung
- VII: Standards / Vorgaben

### Stärkenfeld I:

#### Förderangebote für AnwärterInnen

- Module
- SV-Termine
- Einstellungsveranstaltung
- Einführungsveranstaltung
- Fachspezifische Verbindungen sind vorhanden und werden genutzt
- Personalrat der LiVD immer involviert

### Stärkenfeld II:

#### Die Arbeit im FS und PS

- Einbeziehen der Ressourcen der AnwärterInnen
- Bedarfsorientierte Gestaltung des Seminarplans innerhalb der FS
- Relevante Inhalte (im Vergleich zur 1. Phase der Ausbildung)
- Methodische Gestaltung
- Literatur- und Materialaustausch
- Vorbereitung gemeinsamer Seminarsitzungen/Teamarbeit/FS
- Seminarhospitationen
- Angemessenes Fundament
- Theorie-/Praxisbezüge

### Stärkenfeld III:

#### Die Arbeit im Studienseminar

- E-Mail-Kultur
- Protokolle
- Transparenz durch kontrollierte „E-Mail-Kultur“ und Bilddokumentation auf unserer Homepage und Versendung der Protokolle etc. an alle
- Weitere Bemerkungen aus den Rückläufen der Listen: DB, Steuergruppe, AG´s, Kooperation zwischen Seminarleitern, Rückmeldung nach Prüfungen, Mitwirkung in überregionalen Gremien (APVO, GHR 300), überregionale Treffen mit anderen Fachseminaren
- Steuergruppe
- Einbeziehung aller Fachseminarleiter für die Seminarplanentwicklung (aller Seminarleiter, auch PS ist gemeint)
- Zusammenarbeit „einsamer“ Fächer mit anderen Ausbildungsseminaren
- Homepage
- z. B. IHK Kooperation (siehe auch unten)
- GHR 300: Transparenz und „Mitwirkungswille“
- Weitere Bemerkungen aus den Rückläufern der Listen:
- Museumspädagogische Arbeit, NLM, Uni, IHK, OFZ
- Kooperationen im Rahmen der Ausbildung

#### Stärkenfeld IV:

##### Feedback-Kultur und Evaluation

- Fragebögen bzw. Feedbackmöglichkeit für die LiVD
- Evaluation d. Module / d. Vorbereitungsdienstes
- Erfahrungsaustausch der LiVD untereinander wird gefördert
- Evaluation und Feedback

#### Stärkenfeld V:

##### Seminaratmosphäre

- offene Einladungen zu den Sitzungen der Steuergruppe besonders: das Gefühl willkommen zu sein ohne Zwangsverpflichtung
- menschlicher Umgang auf allen Ebenen
- Highlight: Verabschiedungsveranstaltungen der LiVD  
Besonders hervorzuheben: „Musikalische Ausstrahlung“ bei diesen Veranstaltungen
- regelmäßige Betriebsausflüge (Binnendifferenzierung nach Leistungsniveau erwünscht/bitte Rücksicht auf Ältere)
- gute Stimmung/Atmosphäre während der Prüfungen wird häufig von den Prüflingen als besonders positiv hervorgehoben
- weitere Bemerkungen aus den Rückläufern der Listen: s. auch Leitbild
- gemeinsame Veranstaltungen mit Ehemaligen, Einladungen Ehemaliger zu aktuellen Feiern wie unserem Jubiläum, als auch Ehemaligentreffen, die aktuell von Marlies Felber organisiert werden
- Abschlussveranstaltungen in den einzelnen Seminaren z. B.: Weihnachtsfeiern, Seminarabschlussfeiern, ...
- Seminarhymne Anregung: vielleicht mal eine Neue?
- hilfs- und gesprächsbereites freundliches Sekretariat
- geselliger Anfang der Dienstbesprechung mit Kaffee und Kuchen

#### Stärkenfeld VI:

##### Beratung und Unterstützung

- Stärkung der Reflexionskompetenz
- Gespräche zum Ausbildungsstand (Ablauf, Nachhaltigkeit)
- Gesprächsphase vor dem GzA
- Beratungsgespräche / GzA (Protokolle)
- Organisatorisches bezüglich der Planung von Terminen / der Berücksichtigung von Wünschen der LiVD
- Unterstützung durch die Seminarleitung/„Offenes Ohr“ für dienstliche Anliegen/Fragen etc.



## Stärkenfeld VII:

### Standards / Vorgaben

Standards schaffen Transparenz und Verbindlichkeit

- Themenpläne
- landesweite Seminarpläne
- Standardisierungen bezüglich schriftlicher Vorhaben / Vorgaben
- Schriftliche Entwurfsplanung
- Arbeitsgruppen (schriftl. Arbeit, Unterrichtsentwurf, Ablauf des Prüfungstages)

## 3.2 Entwicklungsfelder:

- I: Öffentlichkeitsarbeit
- II: Kooperation Seminar-Uni
- III: Entwicklung und Koordination der Seminarlehrpläne
- IV: Teamarbeit
- V: Transparenz gemeinsamer Grundlagen
- VI: Evaluation / Qualitätsmanagement
- VII: Kompetenzentwicklung und individuelle Förderung
- VIII: Zusammenarbeit (Ausbildung-)Schulen
- IX: Rahmenstruktur
- X: Arbeitsbelastung Schule / Seminar
- XI: Seminarinterne Fortbildung
- XII: Unterrichtsnachbesprechung und kollegiale Hospitation

### Entwicklungsfeld I:

#### Öffentlichkeitsarbeit

- Öffentlichkeitsarbeit an Schulen betreiben zur Erhöhung der Wertschätzung und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Presse / Berichte
- Presse zur Abschlussveranstaltung einladen

### Entwicklungsfeld II:

#### Kooperation Seminar-Uni

- Kooperationen (Uni etc.) verstärken
- GHR 300 – intensiver Austausch auf Augenhöhe mit „der Uni“
- Optimierung der Eingangsvoraussetzungen der LiVD durch GHR 300

### Entwicklungsfeld III:

#### Entwicklung und Koordination der Seminarlehrpläne

- verbindlicher aber knapper Ausbildungskanon unter individueller Berücksichtigung der Seminarlehrpläne
- einige Fachseminare sollten lehramtsspezifisch aufgeteilt werden (z. B. Deutsch – Problematik: Anfangsunterricht vs. Abschlussarbeiten)
- Raum für „Spezialthemen“ ermöglichen („Pädagogische Freiheit“)
- „Entrümpeln“ der Themen
- Verknüpfung FS/PS-Lehrpläne
- Vermeidung von Redundanzen zwischen PS und FS
- Verknüpfung von landesweiten Seminarplänen mit den Plänen d. FS/päd. Seminaren
- Kreativität muss erhalten bleiben (Vorgaben nicht noch weiter spezifizieren und ggf. einschränken)
- Regelungen für fächerübergreifende Themen (Noten, Störungen, ...)
- Verknüpfung von landesweiten Seminarplänen mit den Plänen d. FS/päd. Seminaren
- persönliche Schwerpunkte erhalten
- gleiche Begrifflichkeiten

### Entwicklungsfeld IV:

#### Teamarbeit

- Vorbereitung gemeinsamer Sitzungen/Seminare
- Vorbereitung gemeinsamer Module
- Teamarbeit honorieren (Anrechnung der Module)
- Zusammenarbeitsmöglichkeiten für „einsame“ Fächer schaffen – z. B. mit „verwandten“ Fächern

### Entwicklungsfeld V:

#### Transparenz gemeinsamer Grundlagen

- Stellen und Bewerten der Hausarbeiten
- Transparenz in der Beurteilung / Notengebung
- Struktur und Vorbereitung der GzA
- verstärkter Einsatz v. amtlichen und sonstigen Vorgaben bei Gesprächen und Bewertungen (Transparenz und Handlungssicherheit)

### Entwicklungsfeld VI:

#### Evaluation / Qualitätsmanagement

- Seminarinternes Qualitätsmanagement (Herrn SEB Börjes)
- Feedbackbogen weiterentwickeln und erneuern
- Wie kontrolliere ich die Wirksamkeit meiner Seminarveranstaltung?
- Entwicklung einer Feedbackkultur
- Fachspezifische Evaluation
- Gezieltere Auswertung und Nutzung der Seminarevaluation
- Modulevaluation (Sinnhaftigkeit der Modulangebote) von außen
- Inhaltliche Relevanz der Module prüfen

Entwicklungsfeld VII:  
Kompetenzentwicklung und individuelle Förderung

- Kompetenzanalyse und Rückmeldung
- Lerntagebuch (statt/oder Portfolio)
- Dokumentation der Kompetenzentwicklung (Portfolio?)
- Umgang mit unterschiedlichen Voraussetzungen
- Erhebung von persönlichen Kompetenzen/Qualifikation/Interessen
- Entwicklungsaufgaben bei den GzA in den Vordergrund stellen
- Module f. einzelne LiVD verpflichtend machen?

Entwicklungsfeld VIII:  
Zusammenarbeit (Ausbildung-)Schulen

- Qualifizierung der Mentoren / -innen
- Verstärkte Kooperation mit Stammschulen / Uni / StS
- Erhöhung der Verbindlichkeit der Zusammenarbeit zwischen Mentoren / -innen und LiVD

Entwicklungsfeld IX:  
Rahmenstruktur

- arbeitsfähige Wlan-Verbindung in den Seminarräumen bereitstellen
- Fachliteratur digitalisieren
- Ausbau des internen Bereichs der Seminarhomepage
- neue Rubrik auf der Homepage mit links zu Fortbildungseinrichtungen und –angeboten (BBS-VedaB-OFZ)
- Einrichtung eines Computerraumes mit mind. 15 Arbeitsplätzen
- Kooperation mit Uni-Bibliothek wissenschaftliche Verwendung der Literatur in schriftlichen Darlegungen/Hilfen dazu, Nutzung von Beschaffungsmöglichkeiten für Unterrichtsmaterial u. ä. , Material, dass dort ausgesondert wird...

Entwicklungsfeld X:  
Arbeitsbelastung Schule / Seminar

- Seminarleiterkollegium  $\longleftrightarrow$  Stammschulkollegium „zu Hause“?
- angesprochen: Zugehörigkeitsgefühl zum Seminar ist eher höher/positiver als zur Schule, Schule nimmt wenig Rücksicht, z. B. Stundenpläne ungünstig, Aufsichten belasten...
- Ursache z. T. aus Unwissenheit über Arbeitsprofil der SL, mehr Info und Zusammenwirken erwünscht, Angliederung der FLS/PSL an Seminar
- Grenzen der Mitwirkung durch hohe schulische Verpflichtung besonders bei geringer Anwärterzahl
- Stundensockelbetrag für FSL, insbes. mit wenig LiVD (analog GHR 300)
- Seminare sollten grundsätzlich gleich voll sein
- erlasskonforme Verteilung der LIV
- Arbeitsbedingungen / Wertschätzung / Akzeptanz der SeminarleiterInnen an Schulen erhöhen (Geld + Zeit + Liebe)

Entwicklungsfeld XI:  
Seminarinterne Fortbildung

- Kooperation / Zusammenarbeit mit anderen Seminaren z. B. gemeinsame Dienstbesprechungen wieder aufleben lassen
- Mehr inhaltliche Ausrichtung der DB
- Module in den Modulwochen für Ausbilder (Nutzung eigener Ressourcen)
- Möglichkeit Referenten aus Verbänden gegen Honorar zu engagieren
- stärkere Nutzung von Kompetenzen des Kollegiums (gegenseitige Fortbildung)
- Austausch von Unterstützungsbedarf
- Qualifizierung neuer SL für ihre Aufgaben
- Stärkere Unterstützung neuer Seminarleiter (organisiert)
- Schulung in Gesprächsführung und Rhetorik
- Energiebildung

Entwicklungsfeld XII:  
Unterrichtsnachbesprechung und kollegiale Hospitation

- Leitfaden für Beratungsgespräch
- Kollegiale Hospitation (z. B. unter Nutzung des GUB)
- Unterrichtsnachbesprechungen standardisieren / optimieren (Leitfaden erstellen)
- Erarbeitung einer gemeinsamen Grundlage für die Beratungsgespräche (Kriterien, Struktur, Haltung, Einstellung, ...)
- Austausch unter FSL verstärken (z. B. gegenseitige Hospitationen)
- verstärkter Einsatz von amtlichen und sonstigen geeigneten Vorgaben bei Gesprächen und Bewertungen (Transparenz und Handlungssicherheit)

Anmerkung: Diese Ergebnisse sind hier stark vereinfacht und zur besseren Übersicht im Rahmen der Darstellung unserer konzeptionellen Arbeit plakativ dargestellt.

Die hier aufgeführten Ergebnisse lassen in der von uns durchgeführten Analyse und Bewertung folgende Schlussfolgerungen zu:

- 1.) Die Seminararbeit ist inhaltlich lebendig und vielfältig.
- 2.) Alle Qualitätsbereiche wurden intensiv begutachtet und intensiv evaluiert.
- 3.) Es werden deutlich Stärken am Seminar erkennbar ausgewiesen und bestätigt.
- 4.) Entwicklungsbedarf ist klar benannt und identifiziert.
- 5.) Deutlich wird die Notwendigkeit der Schwerpunktsetzung im Kontext der Entwicklungsansprüche unter Einbindung eines eigens zu durchlaufenden Qualitätskreislaufes.

Folgender Leitzielgedanke, welcher sich aus unserem Leitbild ableitet, soll die weiteren Bausteine zur Erstellung unseres Seminarprogramms nachhaltig begleiten:

Seminarentwicklung ist ein offener, systematischer, zielorientierter und längerfristiger Prozess, bei dem alle an Ausbildung Beteiligten in Oldenburg am Studienseminar Oldenburg GHR auf der Basis gemeinsam erarbeiteter Qualitätsstandards die inhaltliche Arbeit und die Struktur des Seminars kontinuierlich konstruieren, evaluieren und weiterentwickeln um die Ausbildungsqualität mit Blick auf die Bedürfnisse der LiVD und der Schularbeit nachhaltig zu sichern und zu steigern.

## 4 Entwicklungsziele sowie abzuleitende Maßnahmen

Es obliegt unserem eigens installierten Gremium der Steuerungsgruppe am Seminar (siehe Punkt 7, S.31f.) aufgrund der vorliegenden Ergebnisse und oben fixiertem Leitzielgedanke im Sinne der Weiterentwicklung zu priorisierende Entwicklungsfelder auszuweisen.

Die vier hier im jeweils aktuellen Qualitätszyklus weiter aufgeführten Entwicklungsfelder sind zunächst nach strenger Vorauswahl in ihrer Anzahl bestimmt und in ihrer Gewichtung gleichgestellt final ausgewiesen worden.

Jede Kollegin und jeder Kollege am Seminar (Ausbilderinnen und Ausbilder) teilt sich nach eigenen Motiven u. Interessenlage einer Arbeitsgruppe zu.

Das heißt konkret, für jedes Entwicklungsfeld wurde auch jeweils eine verbindliche Arbeitsgruppe installiert. Diese Arbeitsgruppen sollen nach Rückverabredungen (Herbst 2016) auch weiterhin zunächst mit diesen Schwerpunkten aktiv bleiben um einen nachhaltigen Prozess aufzeigen zu können. Die erarbeiteten konkreten Vorschläge münden in der Verbesserung unserer Arbeit insgesamt. Diese formulierten Maßnahmen samt den daraus abzuleitenden Zielvereinbarungen werden der Steuerungsgruppe rückgekoppelt und im weiteren mit dem gesamten Kollegium gemeinsam im Hinblick auf das weitere Vorgehen im Sinne der möglichen Verbesserung (Qualitätskreislauf) verabredet.

### 4.1 Identifizierte priorisierte Entwicklungsfelder / Arbeitsgruppen:

- **Teamarbeit**
- **Transparenz gemeinsamer Grundlagen**
- **Evaluation / Qualitätsmanagement**
- **Unterrichtsnachbesprechung / Kollegiale Hospitation**

## 4.2 Verabredung aller Arbeitsgruppen:

1.) Unsere auszuweisenden Ziele werden nach den sog. SMART-Kriterien erstellt

### **S = Spezifisch**

... das bedeutet, konkret und unmissverständlich zu benennen, worum es geht (im Sinne von „klar formuliert“)

### **M = Messbar**

... das bedeutet, das Ziel so zu formulieren, dass später objektiv zu erkennen ist, ob das Ziel erreicht wurde oder nicht

### **A = Attraktiv/ Akzeptabel/ Aktiv**

... das bedeutet, den Endzustand positiv zu beschreiben

... das bedeutet, dass das Ziel von allen Beteiligten akzeptiert wird

... das bedeutet, das Ziel aktiv zu formulieren, d.h. dass aktive Verben verwendet werden müssen

### **R = Realistisch**

... das bedeutet, Ziele zu formulieren, die durch das eigene Verhalten aktiv beeinflusst werden können

... Ziele sollten gleichzeitig machbar und herausfordernd sein

### **T = Terminiert**

... das bedeutet, die Zielkontrolle zu unterstützen, indem bei der Formulierung festgelegt wird, zu welchem (konkreten) Zeitpunkt das Ziel erfüllt sein soll

2.) Prozessziel der Arbeitsgruppen: Es sind auf unser Seminar zu adaptierende u. realisierbare Maßnahmen, Zielvereinbarungen des zu bearbeitenden Entwicklungsbereiches zu entwickeln. Dieses kann auf Basis einer Handreichung durch die Gruppe in der Seminaralltagsarbeit durchgeführt, evaluiert und in dann abzustimmenden Qualitätssicherungszyklen überprüft und angepasst werden.

3.) Die jeweiligen Arbeitsgruppen zu den ausgewiesenen inhaltlichen Schwerpunkten dokumentieren ihren Prozess durch das Anfertigen von Protokollen, Notizen oder Aufzeichnungen (Begleitdokumentation). Ziel ist aufgrund der Verabredung zu 2. (siehe oben) das Erstellen einer sogenannten Matrix der Ergebnisse der Arbeit am Seminarprogramm (Hauptdokumentation – Ergebnisse für das Basiskonzept des Seminarprogramms).

## 4.3 Ergebnisse (insb. Maßnahmen, Zielvereinbarungen und Evaluation) der Arbeit am Seminarprogramm

### Leitgedanke:

**Unterrichtsnachbesprechung** und **Kollegiale Hospitation** am *Studienseminar GHRS in Oldenburg* ist geprägt durch eine grundlegende Gesprächskultur und Beratung, die getragen ist von Fairness, Offenheit, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung.

Dieser Prozess bedarf einer kontinuierlichen Evaluation und Weiterentwicklung, um sie nachhaltig zu sichern.

#### 4.3.1 Unterrichtsnachbesprechung und Kollegiale Hospitation

<p>Titel der Arbeitsgruppe</p>	<p><b>Unterrichtsberatung und Kollegiale Hospitation</b></p>
<p>Beteiligte AusbilderInnen (* FG-Sprecher)</p>	<p>Lutz Alefsen, Carola Junghans*, Frank Klußmann, Gabi Leerhoff, Jan Meyborg, Thomas Schubert, Maïke Schültge, Gundel Tönnießen, Benjamin Zaremba (PersRat LiVD)</p>
<p>Zielstellung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeitung eines Qualitätsrahmens: Kriterien einer guten Unterrichtsnachbesprechung</li> <li>• Erarbeitung eines Vorschlags zur Strukturierung eines Beratungsgesprächs</li> <li>• Erarbeitung von Vorschlägen zur Kollegialen Hospitation am Studienseminar</li> </ul>
<p>Bezug zum Leitbild des Studienseminars</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit hoher Ausbildungskompetenz streben wir Kolleginnen und Kollegen nach einem Höchstmaß an Qualität in allen Ausbildungsbereichen (...).</li> <li>• Dies bedarf dauerhaften Lernens und der Offenheit für Innovation.</li> <li>• Die Qualität der Arbeit wird durch Reflexion und Evaluation regelmäßig hinterfragt und durch die Umsetzung daraus hervorgehender Entwicklungsaufgaben weiterentwickelt.</li> <li>• Gegenseitiges Vertrauen, Offenheit in der Kommunikation, Transparenz, Flexibilität und Kooperation bilden die Basis unserer gemeinsamen Arbeit mit den Auszubildenden.</li> <li>• In diesem Zusammenhang verstehen sich die Ausbilderinnen und Ausbilder als Vorbilder.</li> <li>• Die Optimierung der Unterrichtspraxis, deren konstruktiven Reflexion sowie die daraus resultierenden didaktischen, methodischen und pädagogischen Maßnahmen bilden den Kern unserer Seminararbeit.</li> </ul>
<p>Bezug zum Qualitätsrahmen Seminarentwicklung</p> <p><a href="http://nline.nibis.de/podium/forum/upload/public/moderator/V232mode-eckdaten--anschreiben-seminarprogramm-27-08-12.pdf">http://nline.nibis.de/podium/forum/upload/public/moderator/V232mode-eckdaten--anschreiben-seminarprogramm-27-08-12.pdf</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• QB 2: Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst 2.3 Individuelle Förderung und Unterstützung</li> <li>• QB 5: Professionalität der Auszubildenden 5.1 Qualifikation der Auszubildenden 5.2 Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen der Auszubildenden 5.3 Kooperation der Auszubildenden</li> </ul>
<p>verschriftlichte Ergebnisse</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papier 1: Kriterien einer guten Unterrichtsnachbesprechung</li> <li>• Papier 2: Vorlage zur Strukturierung einer Unterrichtsnachbesprechung</li> </ul>
<p>geplantes Vorgehen/Maßnahmen zur Implementation des Arbeitsvorhabens</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung der Arbeitsgruppenergebnisse und des daran anknüpfenden Arbeitsvorhabens auf der DB am 5.5.2014</li> <li>• Erprobungsphase im Schulhalbjahr 2014/2015: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erprobung des Vorschlags zur Unterrichtsnachbesprechung</li> <li>- Kollegiale Beobachtung und Rückmeldung zur Entwicklung der Qualität von Unterrichtsnachbesprechungen (auf Grundlage der Qualitätskriterien)</li> </ul> </li> <li>• Auswertung der Erprobungsphase (Februar 2015 – Mai 2015)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterarbeit und Implementierung</li> </ul>
Überlegungen zur Evaluation des Vorhabens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schriftliche und anonyme Befragung der Kolleginnen und Kollegen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zur Durchführung der Unterrichtsnachbesprechungen</li> <li>- zur Organisation und Durchführung der Besprechungen im Rahmen der Kollegialen Hospitation</li> </ul> </li> </ul>

#### 4.3.2 Transparenz gemeinsamer Grundlagen

Titel der Arbeitsgruppe	Transparenz gemeinsamer Grundlagen
Beteiligte AusbilderInnen (* FG-Sprecher)	K. Gebhardt*, A. Köhler, D. Köhrmann, S. Langenhahn, V. Schwertmann, M. Schäkel-Brügmann, M. Müller, H. Janßen, R. Gaffga, H. Bokelmann, Lena Müller Personalrat der Anwärterinnen und Anwärter: -
Zielstellung	<b>Die Ausbildung ist transparent</b> , wenn alle Beteiligten die rechtlichen Bestimmungen, deren Umsetzung einschließlich gemeinsamer Grundlagenbeschlüsse als Basis für eine kompetenzorientierte, vertrauensvolle und konstruktive Arbeit kennen, nutzen und evaluieren. <b>Das Ziel ist erreicht</b> , wenn aus den dokumentierten Entwicklungsfeldern Stärkenfelder geworden sind.
Bezug zum Leitbild des Studienseminars	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsere Arbeit basiert auf der PVO, den Durchführungsbestimmungen, den Bildungsstandards und Kompetenzen, sowie den davon abzuleitenden Modul- und Seminarinhalten und orientiert sich an den Prinzipien der individuellen Förderung, Eigenverantwortung und Praxistauglichkeit.</li> <li>• Die Qualität der Arbeit wird durch Reflexion und Evaluation regelmäßig hinterfragt und durch die Umsetzung daraus hervorgehender Entwicklungsaufgaben weiterentwickelt.</li> <li>• Gegenseitiges Vertrauen, Offenheit in der Kommunikation, Transparenz, Flexibilität und Kooperation bilden die Basis unserer gemeinsamen Arbeit mit den Auszubildenden.</li> </ul>
Bezug zum Qualitätsrahmen Seminarentwicklung  <a href="http://nline.nibis.de/podium/forum/upload/public/moderator/V232mode-eckdaten--anschreiben-seminarprogramm-27-08-12.pdf">http://nline.nibis.de/podium/forum/upload/public/moderator/V232mode-eckdaten--anschreiben-seminarprogramm-27-08-12.pdf</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ QB 3: Seminarkultur <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 3.2. Mitwirkung und Mitverantwortung</li> </ul> </li> <li>➤ QB 5: Professionalität der Auszubildenden <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 5.3 Kooperation der Auszubildenden</li> </ul> </li> <li>➤ QB 6: Ziele und Strategien der Seminarentwicklung <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 6.2. Qualitätssicherung und Evaluation</li> <li>○ 6.3 Optimierung der Rahmenbedingungen</li> </ul> </li> </ul>
verschriftlichte Ergebnisse	Die Einteilung der Unterlagen erfolgt in drei Grundlagenbereiche: <b>1. Allgemeine Grundlagen</b> <u>Stärkenfelder:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zusammenstellung wesentlicher Regelungen (Unterrichtsbesuch: Anzahl, Abgabetermin und -ort, zeitlicher Rahmen und Durchführung, Krankmeldung, Besprechung des Unterrichts, Fehlen vor der Prüfung)</li> <li>➤ Informationen zur mündlichen Prüfung; Stand: 15.02.2013 (U. Gellert, E. Stinshoff, A. Vollers)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mögliche Vorlagen für die Zusammenstellung des Schriftguts sowie tägliche Kurzvorbereitung Verlauf; Stand: Feb. 2013 (D. Köhrmann, J. Wurster, C. Junghans, A. Pleuß)</li> <li>➤ Deckblatt Ausbildungsakte</li> <li>➤ Modulunterlagen: Rahmenbedingungen für die Modulwochen, Teilnahmebescheinigung, Modulangebot Blankoformular, Modulevaluation (wird von der Arbeitsgruppe „Evaluation“ überarbeitet)</li> <li>➤ Protokollvorlage über die Niederschrift der Seminarveranstaltung mit Ausweisung der Kompetenzbereiche (erstellt am 18.6.14 durch die AG Transparenz)</li> <li>➤ Der Dokumentationsbogen für das Gespräch über den Stand der Ausbildung ist von den PSLn/ PSL aktualisiert und ist in den Login-Bereich der Homepage eingefügt worden.</li> <li>➤ Die Vorbereitungshilfe für die Anwärtinnen und Anwärter für das Gespräch über den Stand der Ausbildung ist erstellt und auf der Homepage hinterlegt.</li> <li>➤ Einheitliches Layout für die Bewertung der Leistungen ist festgelegt. Die Vorlage wird von A. Köhler erstellt.</li> </ul> <p><u>Entwicklungsfelder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Einheitliches Layout für Gutachten</li> <li>➤ Protokollvorlage für die mündliche Prüfung: festgelegter Ablauf und Kompetenzformulierung</li> </ul> <p><b>2. Allgemeine Grundlagen, welche fachspezifisch ergänzt werden können</b></p> <p><u>Stärkenfelder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vorlage zur Erarbeitung eines schriftlichen Unterrichtsentwurfs; (Stand: September 2012) Anmerkungen/Änderungswünsche hierzu sind bis zu den Herbstferien 2014 an die AG "Unterrichtsentwurf" einzureichen.</li> <li>➤ Vorlage zur Anfertigung und Bewertung einer schriftlichen Arbeit; (Stand: März 2013) (Im Anschreiben einen Hinweis ergänzen zur rechtzeitigen Absprache der Themenstellungen, um eine Beratung hinsichtlich eines geeigneten und gut zugeschnittenen Themas gewährleisten zu können.)</li> <li>➤ Vorlage zur Unterrichtsnachbesprechung: "<i>Kriterien einer guten Unterrichtsnachbesprechung</i>"; liegt vor (AG "Unterrichtsnachbesprechung")</li> <li>➤ Vorschlag zur Strukturierung einer Unterrichtsnachbesprechung liegt vor (AG "Unterrichtsnachbesprechung")</li> <li>➤ Verlaufsstruktur für Unterbesprechungen liegt vor (AG "Unterrichtsnachbesprechung")</li> </ul> <p><u>Entwicklungsfelder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Beratungsumfang beim Verfassen der schriftlichen Arbeit</li> <li>➤ Abgrenzung der Beratung und der Notengebung (im Gespräch über den Ausbildungsstand, bei Unterrichtsbesuchen)</li> </ul> <p><b>3. Fachspezifische Grundlagen</b></p> <p><u>Entwicklungsfelder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementierung/Weiterentwicklung der Seminarlehrpläne Entwicklung und Integration von KEA im fachdidaktischen und Pädagogischen Seminarlehrplan</li> </ul>
<p>geplantes Vorgehen/Maßnahmen zur Implementation des Arbeitsvorhabens</p>	<p>Dokumentation der Arbeit im Seminarprogramm:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Abgleich der vorliegenden Dokumente im Ordner mit denen auf der Homepage (M. Schäkel-Brügmann)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erstellung des erarbeiteten Layouts für die Bewertung der Leistung (A. Köhler)</li> <li>➤ Vorstellung des Layouts auf der nächsten DB.</li> <li>➤ Protokoll (K. Gebhardt)</li> </ul> <p>Schwerpunkte der nächsten Sitzungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koordination und Aktualisierung der o.g. Maßnahmen</li> <li>2. Layout für Hausarbeiten</li> </ol>
Überlegungen zur Evaluation des Vorhabens	Die Auswertung der Sichtung und Bearbeitung der "Zielstellung " im Dokumentationspapier auf der DB vom 09.02.15 ist erfolgt. Auf Grund der positiven Rückmeldungen bleibt diese unverändert.

### 4.3.3 Teamarbeit

Titel der Arbeitsgruppe	<b>Teamarbeit</b>
Beteiligte AusbilderInnen (* FG-Sprecher)	Brigitte Wiechmann*, Katrin Paul, Patrizia Mussoni, Antje Weingardt-Halle, Kerstin Wosgien, Antje von Cölln-Warns, Jens Lübben
Zielstellung	Die bestehende Teamarbeit im Studienseminar soll weiter ausgebaut und fortgeführt werden.
Bezug zum Leitbild des Studienseminars	<p>Unsere Ausbildungsarbeit richtet sich an einem positiven Menschenbild und an gegenseitiger Wertschätzung aller an der Arbeit im Seminar Beteiligten aus.</p> <p>Die Qualität der Zusammenarbeit wird durch Reflexion und Evaluation regelmäßig hinterfragt und durch die Umsetzung daraus hervorgehender Entwicklungsaufgaben weiterentwickelt.</p> <p>Gegenseitiges Vertrauen, Offenheit in der Kommunikation, Transparenz, Flexibilität und Kooperation bilden die Basis unserer gemeinsamen Arbeit mit den Auszubildenden. Dadurch wird die Zufriedenheit und Freude an der Ausbildungsarbeit im Studienseminar und schulischen Tätigkeit gefördert.</p> <p>Modulveranstaltungen, die in jedem Ausbildungshalbjahr einmal angeboten werden, vertiefen und erweitern die Inhalte der Seminararbeit.</p>

<p>Bezug zum Qualitätsrahmen Seminarentwicklung</p> <p><a href="http://nline.nibis.de/podium/forum/upload/public/moderator/V232morde-eckdaten--anschreiben-seminarprogramm-27-08-12.pdf">http://nline.nibis.de/podium/forum/upload/public/moderator/V232morde-eckdaten--anschreiben-seminarprogramm-27-08-12.pdf</a></p>	<p>QB 3: Seminarkultur</p> <p>3.1 Seminarklima 3.2 Mitwirkung und Mitverantwortung</p> <p>QB 2: Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst</p> <p>2.2 Gestaltung und Wirksamkeit von Ausbildungsveranstaltungen</p> <p>QB 5: Professionalität der Ausbildenden</p> <p>5.1 Qualifikation der Ausbildenden 5.2 Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen der Ausbildenden 5.3 Kooperation der Ausbildenden</p>
<p>verschriftlichte Ergebnisse</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die kollegiale Zusammenarbeit wird verstärkt.</li> <li>2. Gegenseitige Unterstützung: <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Neue Kollegen/innen werden unterstützt.</li> <li>2.2 Individuelle Kompetenzen werden anderen Seminarleitern/innen zur Verfügung gestellt.</li> <li>2.3 Teamarbeit wird honoriert.</li> </ol> </li> </ol>

<p>geplantes Vorgehen/Maßnahmen zur Implementation des Arbeitsvorhabens</p>	<p>Zu 1. Die Seminarleiter/innen bilden Teams und arbeiten zusammen. Mindestens eine gemeinsame „Aktion“ soll im Seminarlehrplan festgelegt werden.</p> <p>Die Teams können sich nach verschiedenen Kriterien bilden, z.B. ähnliche Fächer, gemeinsame Interessen, gleiche Schule usw.</p> <p>Zu 2.1 Neue Kollegen/innen werden durch erfahrene Seminarleiter/innen unterstützt.</p> <p>Die Seminarleitung nennt mögliche Kooperationspartner. Kriterien können sein: gemeinsame Fächer, gleiche Schule, viele gemeinsame Anwärter.</p> <p>Sinnvoll wäre es, von je einem fachlichen Berater und einer/ einem PS-Leiter/in unterstützt zu werden.</p> <p>Zu 2.2 Seminarleiter/innen können Kollegen/innen in ihrer Seminararbeit durch individuelle Fähigkeiten unterstützen. Dies können z.B. Erfahrung mit Theaterpädagogik, eine Beraterausbildung oder auch einfachere Fertigkeiten sein, z.B. musikalischer oder technischer Art.</p> <p>Hierzu ist eine Abfrage bei allen Seminarleitern durchgeführt worden. Das Ergebnis wird seminarintern veröffentlicht (lt.Anlage 1).</p> <p>Zu 2.3 Die Arbeit im Team soll wie eine Einzelarbeit anerkannt werden, z.B. bei den Modulen (ein Modul pro Jahr!).</p>
	<p>Eine Evaluation wird per Fragebogen im Mai 2015 durchgeführt (lt.Anlage 2).</p>

#### 4.3.4 Evaluation/ Qualitätsmanagement

<p>Titel der Arbeitsgruppe</p>	<h3>Evaluation/ Qualitätsmanagement</h3>
<p>Beteiligte AusbilderInnen (* FG-Sprecher)</p>	<p>Irmtraud Dannemann-Warmbold, Ulrike Gellert, Simon Himstedt, Andreas Pleuß*, Marc Rinne, Anne Vollers, Olaf Wendt, Hannes Wurster</p>
<p>Zielstellung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeitung eines Qualitätsrahmens: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriterien eines guten Qualitätsmanagements</li> <li>- Evaluationsmethoden und Evaluationsinstrumente</li> </ul> </li> <li>• Erarbeitung folgender Feedbackbögen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorlage zur Erarbeitung eines schriftlichen Unterrichtsentwurfs</li> <li>- Vorlage zur Anfertigung und Bewertung einer schriftlichen Arbeit</li> <li>- Vorlage für die Zusammenstellung des Schriftgutes</li> <li>- Vorlage zur Evaluation des Gesprächs über den Ausbildungsstand</li> </ul> </li> <li>• Weiterentwicklung und Erneuerung folgender Feedbackbögen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation der gesamten Ausbildungszeit</li> <li>- Modulevaluation</li> <li>- Evaluation der Pädagogischen Seminare</li> <li>- Evaluation der Fachseminare</li> </ul> </li> <li>• Erarbeitung von Umsetzungsmöglichkeiten und Möglichkeiten der Auswertung <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestimmung der Handlungsfelder, Festlegung der Evaluationsdurchführung/Zielbestimmung, Bestimmung/Anpassung der Evaluationsinstrumente, Festlegung der technischen Umsetzung, Schwerpunktsetzung in der Folge der Evaluation (Umgang mit Ergebnissen, Ableitung von Zielen und Maßnahmen)</li> <li>- Erarbeitung bzw. Einarbeitung des Feedbackbegriffs/ Kommunikation über Ergebnisse/ ggf. induktives Vorgehen in Betracht ziehen (welche Probleme/ Aufgaben haben wir?)</li> <li>- Kommunikation über Vorschläge/ Entwürfe und Ergebnisse im Kollegium.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Bezug zum Leitbild des Studienseminars</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit hoher Ausbildungskompetenz streben wir Kolleginnen und Kollegen nach einem Höchstmaß an Qualität in allen Ausbildungsbereichen (...).</li> <li>• Dies bedarf dauerhaften Lernens und der Offenheit für Innovation.</li> <li>• Die Qualität der Arbeit wird durch Reflexion und Evaluation regelmäßig hinterfragt und durch die Umsetzung daraus hervorgehender Entwicklungsaufgaben weiterentwickelt.</li> <li>• Gegenseitiges Vertrauen, Offenheit in der Kommunikation, Transparenz, Flexibilität und Kooperation bilden die Basis unserer gemeinsamen Arbeit mit den Auszubildenden.</li> <li>• Wir streben eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Leitbildes an, um veränderten Zielsetzungen und Standards gerecht zu werden und die Qualität der Lehrerausbildung zu erhöhen.</li> </ul>
<p>Bezug zum Qualitätsrahmen Seminentwicklung</p>	<p><b>Qualitätsbereich 2: Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst</b> 2.2 Gestaltung und Wirksamkeit von Ausbildungsveranstaltungen</p>

<p><a href="http://nline.nibis.de/podium/forum/upload/public/moderator/V232mode-eckdaten--anschreiben-seminarprogramm-27-08-12.pdf">http://nline.nibis.de/podium/forum/upload/public/moderator/V232mode-eckdaten--anschreiben-seminarprogramm-27-08-12.pdf</a></p>	<p><b>Kriterien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenzorientierung</li> <li>- methodische Gestaltung</li> <li>- Evaluation</li> </ul> <p><b>Qualitätsbereich 3: Seminarkultur</b> 3.2 Mitwirkung und Mitverantwortung</p> <p><b>Kriterien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeiten der Mitwirkung</li> <li>- Akzeptanz und Umsetzung von Vereinbarungen</li> </ul> <p><b>Qualitätsbereich 5: Professionalität der Ausbildenden</b> 5.1 Qualifikation der Ausbildenden</p> <p><b>Kriterien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse der Ausbildungskompetenzen</li> <li>- Analyse der fachlichen Kompetenzen</li> </ul> <p><b>Qualitätsbereich 6: Ziele und Strategien der Seminarentwicklung</b> 6.2 Qualitätssicherung und Evaluation</p> <p><b>Kriterien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbst- und Fremdbewertung</li> <li>- systematische Qualitätsverbesserung</li> <li>- seminarinternes Qualitätsmanagement</li> </ul>
<p>verschriftlichte Ergebnisse</p>	<p>Papier 1: Evaluation der gesamten Ausbildungszeit  Papier 2: Vorlage zur Erarbeitung eines schriftlichen Unterrichtsentwurfs  Papier 3: Vorlage zur Anfertigung und Bewertung einer schriftlichen Arbeit  Papier 4: Vorlage für die Zusammenstellung des Schriftgutes  Papier 5: Modulevaluation  Papier 6: Evaluation der Pädagogischen Seminare  Papier 7: Evaluation der Fachseminare  Papier 8: Vorlage GüA</p>
<p>geplantes Vorgehen/Maßnahmen zur Implementation des Arbeitsvorhabens</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung der Arbeitsgruppenergebnisse und des daran anknüpfenden Arbeitsvorhabens auf der DB am 5.5.2014</li> <li>• Erarbeitung von Umsetzungsmöglichkeiten, von Evaluationsschwerpunkten und eines Zeitrahmens für den zielführenden Einsatz der Evaluationsinstrumente</li> <li>• Erarbeitung der Grundsätze des Qualitätsmanagements</li> <li>• Festlegung der Handlungsfelder und Erarbeitung von Vorschlägen zur Dokumentation und Auswertung der Evaluationsinstrumente, zum Umgang mit den Ergebnissen und der Ableitung von Maßnahmen</li> <li>• Vorstellung der Vorschläge/ Entwürfe Abfrage bei den Kollegen (Einholung von Kritik und Impulsen auf DB im Februar 2015)</li> <li>• Erprobungsphase im Schulhalbjahr 2015/2016: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erprobung der entwickelten Feedbackbögen (Schwerpunkte)</li> <li>- Kollegiale Beobachtung und Rückmeldung zu den erarbeiteten (auf Grundlage der Qualitätskriterien)</li> </ul> </li> <li>• Auswertung der Erprobungsphase (Februar 2016 – Mai 2016) (ggf. Prüfung anderer Evaluationsansätze und -schwerpunkte)</li> <li>• Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterarbeit und Implementierung</li> </ul>
<p>Überlegungen zur Evaluation des Vorhabens</p>	<p>schriftliche und anonyme Befragung der Anwärterinnen und Anwärter sowie der Kolleginnen und Kollegen zu inhaltlichen und formalen Aspekten  Abfrage bei den Kollegen/ Feedback der Kollegen einholen (Einholung von Kritik und Impulsen sowie Kommunikation über Ergebnisse</p>

Anmerkung:

Die in diesem Seminarprogramm für unser Studienseminar aufgeführten Ergebnisse und Prozesse sind begleitet von diversen regelmäßigen Sitzungen, Treffen und Verabredungen verschiedenster Arbeitsgruppen (siehe auch: Homepage / Link zur Seminarqualität). Diese Prozessergebnisse sind parallel dokumentiert und ebenfalls Grundlage unserer Seminarprogrammarbeit und unserer Anstrengungen im Sinne unseres verabredeten Ausbildungsanspruches. Eine vollständige Einbeziehung der dokumentierten Protokollierungen, Verabredungen, Terminierungen, Vernetzungen u.a. würde hier den angestrebten Rahmen sprengen. Sämtliche Prozessschritte im Kontext der Seminarqualität sind insofern darüber hinaus jeweils unterdokumentiert und im Seminar einsehbar. Hiervon profitieren insbesondere unsere verschiedenen Arbeitsgruppen, da sie im Sinne unserer Vernetzung und der Transparenz jederzeit die Ergebnisse der anderen Gruppen einbeziehen respektive den jeweilig bestimmten Gruppensprecher zu den Arbeitstreffen einladen können.

#### **4.4 Beispiel: Protokollierung der Gesamtdokumentation**

Im weiteren findet sich exemplarisch *aus einer ausgewählten Arbeitsgruppe* ein Beispiel oben beschriebener Gesamtdokumentation unseres angestrebten transparenten und terminierten Verfahrens der Seminararbeit:

#### **Arbeitsgruppe Evaluation/ Qualitätsmanagement**

##### **Dokumentation des Arbeitsprozesses:**

##### **13.02.2014**

Formulierung eines Schwerpunktziels zum Thema Evaluation/ Qualitätsmanagement

Erstellung eines Terminrahmens

Überlegungen zu Rahmenbedingungen und Art der Dokumentation

Anbahnung von Ideen und Inhalten

##### **03.03.2014**

Ausarbeitung eines Qualitätsrahmens:

- Kriterien eines guten Qualitätsmanagements
- Evaluationsmethoden und Evaluationsinstrumente

Konkretisierung von Ideen und Inhalten

Bildung von Kategorien und Teilgruppen zur Erarbeitung von Evaluationsvorlagen

##### **vom 03.03.2014 – 13.05.2014**

Erarbeitung von Evaluationsvorlagen zu folgenden Bereichen:

##### **Kategorie 1:**

- Fragebogen Seminar allgemein, Fragebogen Modul

##### **Kategorie 2:**

- Vorlage Gespräch über den Ausbildungsstand
- Fragebogen Pädagogisches Seminar
- Fragebogen Fachseminar
-

### **Kategorie 3:**

- Evaluationsbogen: Unterrichtsentwurf
- Evaluationsbogen: Schriftliche Arbeit
- Evaluationsbogen: Schriftgut

**13.05.2014**

Vorstellung und Überarbeitung der Evaluationsvorlagen

**07.07.2014**

1. Vorstellung und Überarbeitung der Evaluationsvorlagen:
  - Fragebogen Seminar allgemein
  - Fragebogen Pädagogisches Seminar
  - Fragebogen Fachseminar
  - Evaluationsbogen: Unterrichtsentwurf
  - Evaluationsbogen: Schriftliche Arbeit
  - Vorlage Gespräch über den Ausbildungsstand
  - Evaluationsbogen: Schriftgut

Die überarbeiteten Vorlagen werden zeitnah an den Leiter der Arbeitsgruppe geschickt. Die technischen Voraussetzungen für die Evaluation der Seminararbeit (allgemein, der Pädagogischen Seminare und der Fachseminare) müssen noch geklärt werden.

2. Der Leiter der Arbeitsgruppe stellt die Dokumentation der Arbeitsergebnisse vor.
3. Eine Vorlage zur Modulevaluation wird nach den Sommerferien von Hannes Wurster und Andreas Pleuß erarbeitet und der Arbeitsgruppe vorgestellt.
4. Ein Leitfaden über das Gespräch zum Ausbildungsstand wird von den PSL erarbeitet. Erst wenn dieser vorliegt wird von der Arbeitsgruppe ein Evaluationsinstrument erarbeitet.

**09.01.2015 (10.00 Uhr – 12.00 Uhr)**

Otto Börjes, Carola Junghans, Andreas Pleuß, Anne Vollers, Hannes Wurster

### **Themenschwerpunkt:**

Strukturierung des weiteren Arbeitsprozesses der Arbeitsgruppe Evaluation/  
Qualitätsmanagement



**weiteres Vorgehen:**

- Grundsätzliche Überlegungen zu den Kriterien des Qualitätsmanagement klären/ Grundsätze des Qualitätsmanagement (Konzeption) erarbeiten (unterstützt durch die Seminarleitung).
- Handlungsfelder des Studienseminars festlegen und diese evaluieren (Welche Ziele? Welche Kriterien).
- Wie soll die Evaluation durchgeführt werden? Wie gehen wir mit den Ergebnissen um? Wie soll die Schwerpunktsetzung in der Folge der Evaluation sein?
- Ziele/ Maßnahmen ableiten
- Erarbeitung bzw. Einarbeitung des Feedbackbegriffs
- Induktives Vorgehen in Betracht ziehen (Welche Probleme/ Aufgaben haben wir?)
- Kommunikation über die Ergebnisse im Kollegium. Die erarbeiteten Vorschläge/ Entwürfe dem Kollegium vorstellen (Kritik und Impulse).

**26.01.2015 (15.30 Uhr – 17.45 Uhr)**

Ulrike Gellert, Simon Himstedt, Andreas Pleuß, Marc Rinne, Hannes Wurster

- Vorbereitung auf die DB (Überarbeitung der Zielstellung und des weiteren Vorgehens)
- Vorstellung der Ergebnisse des Treffens mit Herrn Börjes zum Thema: Strukturierung des weiteren Arbeitsprozesses der Arbeitsgruppe Evaluation/ Qualitätsmanagement
- Überlegungen zu den Grundsätzen des Qualitätsmanagements
- Überlegungen zu den Handlungsfeldern

**08.06.2015 (14.00 Uhr – 16.00 Uhr)**

Otto Börjes, Detlef Boekhoff, Andreas Pleuß

**Themenschwerpunkt:**

- Grundsätzliche Überlegungen zu den Kriterien des Qualitätsmanagement / Grundsätze des Qualitätsmanagement (Qualitätsbereiche und Qualitätsmerkmale) des Studienseminars - Erarbeitung bzw. Abgleich mit der Seminarleitung.
- Absprachen zu Handlungsfeldern und Evaluationsinstrumenten (Prioritäten, Ziele, Kriterien, Umgang mit Evaluationsergebnissen, Qualitätszyklus).

**weiteres Vorgehen:**

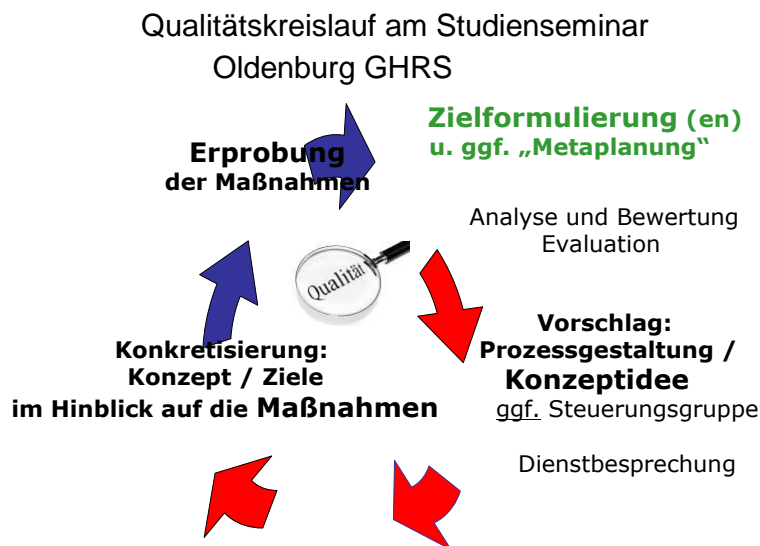
Erneutes Treffen: Detlef Boekhoff, Hannes Wurster, Andreas Pleuß

- Austausch über Qualitätsbereiche und Qualitätsmerkmale des Studienseminars
- Festlegung der Handlungsfelder (Priorisierung, Zielsetzung) und Festlegung des zeitlichen Ablaufs
- Auswahl bzw. Überarbeitung der erstellten Evaluationsinstrumente
- Festlegung des Umgangs mit Evaluationsergebnissen und der Auswertungsmodalitäten

# 5 Qualitätssicherungskonzept

Folgender Qualitätskreislauf am Studienseminar GHR Oldenburg wurde unter Einbindung der gemeinsamen Arbeit mit Herrn Schulentwicklungsberater Börjes sowie den gemeinsam vereinbarten Absprachen mit dem Kollegium entwickelt und zum festen Bestandteil unseres Qualitätssicherungskonzeptes fest verabredet und somit installiert:

## Qualitätskreislauf am Studienseminar GHR Oldenburg



Der Qualitätskreislauf wird jeweils für alle auf den gemeinsamen Dienstbesprechungen für den jeweiligen inhaltlich avisierten Schwerpunkt mit den beschlossenen Maßnahmen fixiert sowie zeitlich konkret terminiert.

### **Obligatorische weitere konzeptionelle Aspekte der Seminarentwicklung:**

Aufgrund der Vorgaben / Anforderungen durch das MK respektive durch die NLSchB an die Studienseminare in Niedersachsen erfolgt neben den oben ausgewiesenen Arbeiten an den Schwerpunkten die Analyse bzw. erfolgen konkrete Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit (u.a Bewertung unseres Standorts sowie arbeitspsychologische Befragung durch unseren Personalrat im Hause).

Darüber arbeitete eine zusätzliche sog. Redaktionsgruppe im Hinblick auf das Erstellen der seminareigenen Curricula für das Seminar GHR in Oldenburg. Die anfallenden inhaltlichen Absprachen im Kontext der von uns im Laufe des Prozesses bereits identifizierten und ausformulierten ausgewählten zehn Handlungssituationen und den daraus zu konzipierenden KEA`s sind gemeinsam mit dem Kollegium auf einer intensiven Dienstbesprechung sowie einer

seminarinterne Ganztagesfortbildung (seinerzeit eingebunden im Fortbildungskonzept, s.u. ) auf den Weg gebracht. Regelmäßige überdauernde Gruppentreffen zur Implementierung dieses wichtigen Abspracheprozesses begleiten uns dabei überdauernd und nachhaltig.

Dies beides sind fortwährend für diesen von uns deklarierten Drei- Jahres- Zyklus (2017 - 2020) parallel laufende intensive Prozesse. Die Ergebnisse dieser weiteren beiden zu erbringenden Schwerpunkte an den Studienseminaren finden ebenfalls in den vier Schwerpunktgruppen der ausgewählten Bereiche (siehe oben) jeweils bei Einbindungsrelevanz Berücksichtigung und ggf. Gewichtung. Sie durchlaufen obligatorisch ebenso unseren oben dargestellten Qualitätskreislauf.

### **5.1 Setzungen der Evaluation am Studienseminar GHR:**

- 1.) Unsere Evaluation basiert auf den zwei Säulen der interner sowie der externen Evaluation
- 2.) Unsere Evaluationen beruhen auf erarbeiteten Abfragen, konkreten Anlassevaluationsgesprächen sowie nachweislich erbrachten Ergebnissen und Erfolgen. Als nachhaltig und effektiv haben sich die direkten Gesprächsanlässe mit den Personalräten (AusbilderInnen und Personalrat der LiVD) heraus gestellt. Diese haben sich als "besonders aktueller praktischer Input aus dem operativen pädagogischen Geschäft" erwiesen.
- 3.) Zur besseren Dokumentation unserer Evaluierungen setzen wir das Instrument der Onlineplattform **easyeva.de** ein. Die jeweiligen Bewertungskohorten werden via email spezifisch und konkret eingeladen. Prämisse: Die Erbringung der Evaluation (Abfrage / Fragenkatalog) ist für alle Beteiligten schnell und einfach zu handhaben.

Die Steuerungsgruppe hat gemeinsam mit der Seminarleitung und wiederum obligatorischen Beteiligung aller Ausbilderinnen und Ausbilder (insbesondere des Personalrats der Ausbilderinnen und Ausbilder –Anlass: Sensible Datenerhebung / s. auch: Schreiben – Infos des BPR zu Erhebungen im Kontext der Seminarprogrammarbeit) folgende regelmäßig zu evaluierende drei Bereiche festgelegt:

### **5.2 Drei Bereiche unserer Evaluation:**

- 1.) Gesamtevaluation
- 2.) Evaluation der Module
- 3.) Evaluation der Gespräche über den Ausbildungsstand

#### **Diese Bereiche werden ergänzt durch:**

- 1.) Fächerspezifische Evaluationen
- 2.) Evaluationsgespräche (konkretes Papier mit Gesprächsimpulsen liegt vor) nach Prüfungen und besonderen Unterrichtsbesuchen (GuB)

- 3.) Weiteren Evaluationen (sind unregelmäßig und jeweils nach Erkenntnissen der Qualitätsanforderungen zu entwickeln und zu erbringen)

### 5.3 Zielvereinbarung der Evaluation:

Die Ergebnisse der Evaluation werden digital sowie als Print- Version dokumentiert und in den Gremien je nach Ergebnissen ggf. für den Gesamtprozess nach auszuwählenden Schwerpunkten gezielt im Sinne der Optimierung unserer gemeinsamen Anstrengungen genutzt!

#### **Beispiel: Protokollierung einer ausgewählten Evaluation (siehe oben, zu 3.)**

Direkt unten aufgeführt findet sich exemplarisch ein *ausgewählter Fragenkatalog der Evaluation der Gespräche über den Ausbildungsstand* zur Übersicht insgesamt im Rahmen unseres Evaluationsanspruchs:

#### **Studienseminar Oldenburg GHRS - Schulnummer 99624 Umfrage vom 22. 06. 2015**

##### **Einleitungstext:**

**An alle Anwärterinnen und Anwärter (LiVD) am Studienseminar Oldenburg GHR!  
Im Rahmen unseres Qualitätsanspruches (hier: Schwerpunkt Evaluation) der Arbeit im Studienseminar bitten wir Sie, den Fragebogen auszufüllen und umgehend ans StS Oldenburg zurückzuschicken.**

**Es ist Ihre persönliche Meinung und Einschätzung gefragt. Wir garantieren Ihnen die Anonymität.**

**Freundliche Grüße**

**SemR Detlef Boekhoff**

Frage 1:

Struktur und Ziel des anstehenden Gespräches über den Ausbildungsstand waren transparent.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 2:

Mir waren Instrumente der Selbstevaluation (z.B. SOFT-Analyse) und zur strukturierten Vorbereitung des Gespräches bekannt.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 3:

Ich bekam Gelegenheit mich zu Beginn des Gespräches \"frei\" innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens zu äußern.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 4:

Ich erhielt im Hinblick auf die ausgewiesenen Kompetenzbereiche aus dem Anhang der APVO-Lehr

im Kontext des bisherigen Ausbildungsstandes konkrete Rückmeldungen.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 5:

Meine Stärken und Schwächen wurden mir gleichermaßen zurückgemeldet.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 6:

Mein bisheriger Ausbildungsstand wurde insgesamt transparent dargestellt und somit deutlich.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 7:

Konkrete Entwicklungs- bzw. Zielvereinbarungen wurden mit mir gemeinsam getroffen.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 8:

Ich hatte Möglichkeiten der Nachfrage im Verlauf des Gespräches und wurde entsprechend beraten oder informiert.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 9:

Das stattgefundenene Gespräch hat mir für meinen weiteren Ausbildungsverlauf einschließlich meiner Prüfung im Hinblick auf meinen weiteren Kompetenzerwerb weitergeholfen.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 10:

Die Gesprächsatmosphäre war wertschätzend und kollegial.  
trifft zu [ ] trifft eher zu [ ] trifft eher nicht zu [ ] trifft nicht zu [ ]

Frage 11:

Persönliche Anmerkung ggf. bei Bedarf.  
Ggf. Antwort:

## 6 Qualifizierungskonzept

### 6.1 Systematische Erhebung der Qualifizierungsbedarfe

Sämtliche von der Niedersächsischen Landesschulbehörde ausgewiesenen Qualitätsbereiche werden in einem Drei-Jahres-Turnus einer gezielten "Ist-Zustands-Analyse" unterzogen. Als Medien der Erhebung werden sowohl standardisierte Fragebögen (z.B. GASP),

Onlinediagnoseverfahren (z.B. EASYEVA) als auch informelle Kartenabfragen eingesetzt. Stärken, Traditionen und Entwicklungsbereiche werden auf diese Weise klar herausgefiltert.

## **6.2 Priorisierung**

Unser Qualifizierungsbedarf leitet sich von zwei tragenden Überlegungen ab:

- 1.) Die am Seminar implementierte Steuerungsgruppe wertet die ermittelten Entwicklungsbereiche aus. Unter Einbeziehung der Personalvertretungen werden daraus abzuleitende Qualifizierungsbereiche ausgewiesen und gezielt avisiert.
- 2.) Aktuelle schulische Anforderungen und Entwicklungen werden gezielt in unseren Qualifizierungsbedarf einbezogen.

### **Aktuell priorisierte Schwerpunkte unserer Seminararbeit:**

2. - **Teamarbeit**
3. - **Transparenz gemeinsamer Grundlagen**
4. - **Evaluation / Qualitätsmanagement**
5. - **Unterrichtsnachbesprechung / Kollegiale Hospitation**

## **6.3 Auswahl und Planung geeigneter interner und externer Qualifizierungsmaßnahmen**

In die abschließende Auswahl, welcher der von der Steuerungsgruppe priorisierten Schwerpunktbereiche zum Gegenstand einer Qualifizierungsmaßnahme soll, werden sämtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Personalrat der LiVD im Rahmen von Dienstbesprechungen einbezogen. Insbesondere wird hier die Stellungnahme der zu den aktuell Schwerpunkten gegründeten Teilarbeitsgruppen gehört.

Ein aus der Steuerungsgruppe hervorgehendes Planungsteam bereitet in Zusammenarbeit mit externen Referenten eintägige Fortbildungsveranstaltungen vor. Die Budgetierung (jährliche Haushaltszuweisung) ermöglichte bis dato jährliche intensive Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen:

- Inklusion (2013)
- Beratung und Ausbildung (2014)
- Curriculumentwicklung (2015)
- Studienseminar und Sprachbildung (2016)

Sonderveranstaltungen, die mit externen außerschulischen Einrichtungen organisiert werden, schulen Ausbilderinnen und Ausbilder regelmäßig zu den Themen:

- Prävention
- Mobiles Lernen
- IHK – Berufliche Anforderungen an Schülerinnen und Schüler

Im Rahmen interner Qualifizierungsmaßnahmen hat sich das Studienseminar Oldenburg GHRS vor geraumer Zeit initiativ zur Teilmodularisierung der Ausbildung entschieden. In diesem Kontext können Ausbilderinnen und Ausbilder ihr individuelles Expertentum sowohl gegenüber LiVD als auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen multiplizieren.

In diesem Zusammenhang ist das überdurchschnittlich hohe Engagement der Ausbilderinnen und Ausbilder in landesweiten Gremien hervorzuheben (z.B. APVO, Kerncurricula, GHR 300).

## **7 Die Steuerungsgruppe - kollegiales zentrales sowie überdauerndes Qualitätsgremium**

Unsere Steuerungsgruppe besteht personell aus der Leitung des Seminars, dem kompletten PS-Kollegium (hier u.a. nach den Vorgaben der APVO sowie der DB: Wahrnehmung der sog. besonderen Aufgaben als PS- Leitung), einzelner Fachseminarleitungen sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Personalvertretungen der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der LiVD. Frau PSLn Junghans leitet die Steuerungsgruppe als Sprecherin. Bei Bedarf werden darüber hinaus Experten oder Gäste je nach inhaltlicher Ausrichtung hinzugeladen.

Die Steuerungsgruppe trifft sich regelmäßig und überdauernd als feste Institution am Seminar. Sie ist als wesentliches, übergeordnetes sowie demokratisches Gremium für die Initiierung und Steuerung der Seminarangelegenheiten insgesamt verantwortlich beteiligt, wobei die Gesamtverantwortung nach der Vorgabe der APVO weiterhin der Seminarleitung obliegt. Weiter werden die aus den Arbeitsgruppen unserer Entwicklungsfelder priorisierten Kernaspekte hier koordiniert und im Kontext unseres Qualitätszyklus initiiert. Die von der Steuerungsgruppe (oder den von ihr bei Bedarf bestimmten weiteren kollegialen Untergruppen) in den Sitzungen erarbeiteten Handlungsempfehlungen sowie konzeptionelle Ausrichtungen sind somit Basis für alle Qualitätsschritte am Seminar. Zudem erfahren sie aufgrund der stets mitzudenkenden "Rückkopplung" (Feedbackkultur via email und DB) und Transparenz ins Kollegium stets kollegialen Konsens. Unsere LiVD sind über die Multiplikatoren der PS- Seminare sowie der Abordnung des Personalrats ebenfalls inkludiert. Hier liegt insgesamt der besondere Benefit der Steuerungsgruppe.

Folgende Ziele und Aufgaben der Arbeit in der Steuergruppe wurden mit Stand vom FEBRUAR 2017 neu verabschiedet:

**Die zentrale Aufgabe der Steuergruppe ist die Organisation und Moderation des Prozesses der Qualitätsentwicklung im Seminar** (vgl. Rolff 2009, S. 22).

In diesem Zusammenhang werden einzelne Projekte zur Qualitätsentwicklung initiiert.

Die Steuergruppe koordiniert in Abstimmung mit der Seminarleitung die Projekte und Prozesse.

Sie begleitet und vernetzt diese miteinander und gewährleistet den Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Arbeits- und Projektgruppen des Seminars.

### **Zum Selbstverständnis der Arbeit in der Steuergruppe**

Die Arbeit in der Steuergruppe fördert die Kommunikation und den Austausch zwischen allen an der Ausbildung beteiligten Personen.

Sie fördert die Teamarbeit und die Vernetzung von Personen und Inhalten.

Sie nutzt vorhandene Stärken und Ressourcen.

Sie ermöglicht aktive Mitgestaltung.

Sie greift AnwärterInneninteressen auf.

Eine offene Haltung für Vorschläge und Neuerungen wird angestrebt.

Die Arbeitsvorhaben zur Qualitätsentwicklung orientieren sich am Leitbild sowie am Seminarprogramm des Studienseminars und werden zielorientiert angelegt.

Die Steuergruppe sorgt für Transparenz über die Arbeitsvorhaben und –ergebnisse (auch durch Mitgestaltung der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Dienstbesprechungen).

### **Aktuelle und perspektivische Arbeitsvorhaben der Steuergruppe**

- Abstimmung des Seminarprogramms
- Koordination des Seminarcurriculums
- Überarbeitung und Diskussion der Vorlage zur Anfertigung des ausführlichen Unterrichtsentwurfs
- Konzeption der mündlichen Prüfung

Literatur:

Rolff, Hans-Günther (2009): Aufgaben, Mandat und Zusammensetzung von Steuergruppen. In: Huber, Stephan Gerhard (Hrsg.): Handbuch für Steuergruppen. Köln: Luchterhand, S. 21 f.



## 8 Schlussbemerkung:

### **Fortschreibung des Seminarprogramms oder „Der Weg ist das Ziel“:**

Abschließend ist festzuhalten, dass nach dem jeweiligen Turnus des verabredeten "drei Jahres Zyklus" das Seminarprogramm entsprechend fortzuschreiben ist.

Die Ergebnisse werden zeigen, ob die der Verbesserung unterliegenden Schwerpunkte unserer Arbeit entsprechend aufgewertet werden konnten und somit eine Öffnung in andere Bereiche hinein möglich oder notwendig wird.

Wichtig ist dabei zum einen mit unseren Ressourcen entsprechend zu haushalten. Zum anderen gilt es wirklich wichtiges von eher weniger wichtigen Ausbildungsbelangen im Hause zu trennen.

Alle am Standort Oldenburg GHR beteiligten Personen der Ausbildung sind sich darüber einig, dass lieber weniger zu behandelnde Thematiken intensiv dem Qualitätszyklus unterliegen sollen, als dass am Ende „alle alles“ machen wollen.

In diesem Sinne ist dann am Ende des Tages "weniger eben doch mehr“!

*Wir wünschen uns gutes Gelingen bei der Umsetzung der hier beschriebenen und ausgewiesenen Inhalte, Verfahren und Ziele unseres Basiskonzeptes.*

