

3. Veranstaltung (09.09.02)

Ablaufplan: s. Anlage
Teilnehmer: 20

Zeit	Ablauf																														
09:00	<p>(1) Begrüßung (Barsch) Erläuterungen zum modifizierten Programmablauf Hinweis: Um das Thema „Seminargestaltung“ ausreichend behandeln zu können, wird es am 30.09.02 einen zusätzlichen Präsenztermin geben!</p>																														
09:10	<p>(2) Portfolio (Creutzburg)</p> <p>(2.1) Begriff, Wurzeln, Funktionen</p> <ul style="list-style-type: none"> - In der Diskussion um die Evaluation der Fortbildung Didaktik wurde die Mitwirkung der Teilnehmer als wesentliches Element herausgestellt. Neben den laufenden Befragungen ist die individuelle Einschätzung des Ertrags der Fortbildung wesentlich. Dazu kann das Portfolio hilfreich sein. - Das Portfolio rührt aus der BWL her als Instrument der strategischen Unternehmensführung. Grundsätze der Portfolio-Methode lassen sich in modifizierter Form auch für Lehr-/Lern-Prozesse nutzbar machen. - Im Prinzip führt das Portfolio zu einem laufenden Soll-Ist-Vergleich an Hand von konkreten Belegen. Damit kann es <ul style="list-style-type: none"> ▪ ein wirksames Steuerungsinstrument für das individuelle Lernen sein, ▪ selbständig entwickelte berufliche und persönliche Potenziale sichtbar machen, ▪ Prozess und Ergebnis deutlich machen, ▪ die Leistungsentwicklung fördern, ▪ die Leistungskontrolle erleichtern. - Als entscheidende Elemente erweisen sich <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Matrix, in unserem Falle mit den Achsen Bedeutsamkeit der Anforderungen ./. individueller Beherrschungsgrad der Anforderungen, ▪ die Materialsammlung als Beleg für Aktivitäten in Hinblick auf die Anforderungen, ▪ Portfoliogespräche zur kritischen Würdigung der erreichten Fortschritte. - Der dynamische Charakter des Portfolios zeigt sich darin, dass <ul style="list-style-type: none"> ▪ sein Inhaltsverzeichnis und entsprechend die Materialsammlung laufend wächst, ▪ es zur laufenden Selbstreflexion zwingt, ▪ es Portfoliogespräche mit Partnern in größeren Abständen vorsieht, ▪ Veränderungen in der Bedeutsamkeit der Anforderungen und im Beherrschungsgrad feststellt und damit ▪ Verschiebungen in den Schwerpunktsetzungen in der Lehr-/Lernarbeit initiiert. 																														
09:40	<p>(2.2) Anforderungsprofil eines Fachleiters (FL) In fünf Vierergruppen wurden wesentliche Anforderungen an Fachleiter formuliert und anschließend an der Tafel aus den Gruppen heraus zusammengetragen, u. a.:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Fachkompetenz</td> <td style="width: 33%;">Kritikfähigkeit</td> <td style="width: 33%;">Belastbarkeit</td> </tr> <tr> <td>soziale Kompetenz</td> <td>Kommun.-fähigkeit</td> <td>Flexibilität</td> </tr> <tr> <td>psychologische Komp.</td> <td>Einfühlungsvermögen</td> <td>Mobilität</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beratungsfähigkeit</td> <td>Loyalität</td> </tr> <tr> <td>Strukturieren</td> <td>Teamfähigkeit</td> <td>Kollegialität</td> </tr> <tr> <td>Planen</td> <td>Beobachtungsfähigkeit</td> <td>Kreativität</td> </tr> <tr> <td>souveränes Auftreten</td> <td>Analysefähigkeit</td> <td>Humor</td> </tr> <tr> <td>Selbstevaluation</td> <td>Moderationsfähigkeit</td> <td>Fortbildungsbereitschaft</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Toleranz</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Objektivität</td> </tr> </table>	Fachkompetenz	Kritikfähigkeit	Belastbarkeit	soziale Kompetenz	Kommun.-fähigkeit	Flexibilität	psychologische Komp.	Einfühlungsvermögen	Mobilität		Beratungsfähigkeit	Loyalität	Strukturieren	Teamfähigkeit	Kollegialität	Planen	Beobachtungsfähigkeit	Kreativität	souveränes Auftreten	Analysefähigkeit	Humor	Selbstevaluation	Moderationsfähigkeit	Fortbildungsbereitschaft			Toleranz			Objektivität
Fachkompetenz	Kritikfähigkeit	Belastbarkeit																													
soziale Kompetenz	Kommun.-fähigkeit	Flexibilität																													
psychologische Komp.	Einfühlungsvermögen	Mobilität																													
	Beratungsfähigkeit	Loyalität																													
Strukturieren	Teamfähigkeit	Kollegialität																													
Planen	Beobachtungsfähigkeit	Kreativität																													
souveränes Auftreten	Analysefähigkeit	Humor																													
Selbstevaluation	Moderationsfähigkeit	Fortbildungsbereitschaft																													
		Toleranz																													
		Objektivität																													
10:15	Aus diesen Anforderungen hatte jeder Tn. die ihm wichtigsten 10 heraus zu suchen.																														
10:25	<i>Pause</i>																														

<p>10:50</p> <p>11:10</p>	<p>(2.3) Erarbeitung eines individuellen Portfolios In der sich ergebenden Diskussion wurde herausgestellt: - Die eigene Erarbeitung eines Katalogs von Anforderungen ist wesentlich ergiebiger als die Vorgabe eines fertigen Katalogs. - Die gefundenen Anforderungen sind stark vernetzt und müssen entsprechend den individuellen Gegebenheiten geordnet und verinnerlicht werden.</p> <p>Im nächsten Schritt trugen die Tn. die individuell ausgewählten und in eine Rangfolge gebrachten 10 Anforderungen entsprechend dem selbst eingeschätzten Beherrschungsgrad in die o. g. Matrix ein.</p> <p>In der anschließenden Diskussion ergab sich: - Mit der so erhaltenen Matrix wird dem Tn. bewusst, auf die Entwicklung welcher Anforderungen er besonderes Gewicht legen muss. Dabei ist unbedingte Voraussetzung der Wille, selbst zu lernen. - Der Erfolg dieser Bemühungen ist durch Selbst- und Fremdevaluation (Portfoliogespräch) fest zu stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Warum wurde die Rangfolge so gewählt/verändert? ▪ Warum wurde der Beherrschungsgrad so eingeschätzt/verändert? ▪ Welche Belege für diese Entscheidungen können herangezogen werden (Materialsammlung)? <p>- Für die Portfoliogespräche ist der geeignete Partner zu finden. Die Konsultationen im Modul 3 sollten dafür genutzt werden. - Die Portfolio-Methode kann auch bei den LAA eingesetzt werden: Grundlage für die Bilanz der individuellen Ausprägung (Matrix) könnte ein gemeinsam von FL und LAA erarbeiteter Anforderungskatalog sein. Die Portfoliogespräche könnten auf der Basis des Portfolios des LAA und eines „Gegenportfolios“ des FL stattfinden, wobei gemeinsam die Punkte festgelegt werden, auf die sich der LAA in der Folge konzentrieren will.</p>
<p>11:40</p>	<p>(3) Auswertung der Befragung vom 19.08.02 (Scheika) Die Befragung richtete sich auf die Erwartungen der Tn. an die Fortbildung Didaktik.</p> <p>(3.1) Erwartungen an die Module (wichtigste Punkte mit abnehmender Priorität) - Praxisnähe/Erfahrungsaustausch/Training, - Allgemeine und Fachdidaktik, - Hinweise zur Seminargestaltung, - Beratungsprobleme, ...</p> <p>(3.2) Erwartungen an die Teilnehmergruppe - Erfahrungsaustausch, - Offenheit/Aufgeschlossenheit, ...</p> <p>(3.3) Erwartungen an die Organisatoren - Zielorientiertheit, - Praxisnähe, - Fachkompetenz, - Planungskompetenz, ...</p>
<p>11:50</p>	<p><i>Mittagspause</i></p>
<p>13:00</p>	<p>(4) Begleitung - Beratung - Bewertung (Dr. Frank) <i>Allgemeine Literaturhinweise:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ R. Bessoth: Lehrerberatung - Lehrerbeurteilung Praxishilfen Schule. Luchterhand 1994. ISBN 3-472-54054-0 ▪ Eingangsqualifizierung für Auszubildende Seminar Lehrerbildung und Schule 2/2002 Schneider Verlag Hohengehren 2002. ISSN 1431-2859 ▪ Beratung und Kommunikation Seminar Lehrerbildung und Schule 1/1999 Schneider Verlag Hohengehren 1999. ISSN 1431-2859 <p>(4.1) Ziele des Fachleiters In individueller Arbeit hatte jeder Tn. 2 Ziele für die Beratung von LAA zu formulieren, die dann an der Tafel für alle angeheftet wurden. Es ergaben sich u. a.:</p>

13:15	<p>Entwicklung von - Unterrichtsprofess. - Planungskompetenz - Bewertungskompetenz - Erziehungskompetenz - Reflexionsfähigkeit - Analysefähigkeit - Methodenvielfalt</p> <p>Analyse von - Unterrichtsschrittfolgen - Strukturelementen von Unterr. - Lösungsmöglichkeiten</p> <p>Stärken bewusst machen Schwächen aufdecken Ermutigen/Bestärken</p> <p>Beurteilung der Lehrerpersönl. Stärkung der Lehrerpersönl.</p> <p>In der Plenumsdiskussion wurde festgestellt: - Diese Ziele lassen sich vielseitig ordnen. Eine Möglichkeit ist die Zuordnung zu Unterricht des LAA ----- Persönlichkeit des LAA = Sachebene = Beziehungsebene</p> <p>Viele Begriffe müssen allerdings im Zwischenbereich (-----) angesiedelt werden, da sich bei ihnen Sach- und Beziehungsebene überdecken. - Die Erfahrung zeigt, dass Einschätzungen auf der Sachebene relativ leicht und detailliert erfolgen, während die auf der Beziehungsebene sehr schwierig sind.</p> <p>(4.2) Problemlage für FL Für die Beratungsproblematik wurden auf dieser Grundlage im Gespräch folgende Probleme bzw. die sich daraus ergebenden Aufgaben herausgearbeitet: 1. <i>Problem:</i> Beratung zu Problemen auf der Beziehungsebene verstärken! 2. <i>Problem:</i> Selbst- und Fremdbild in Übereinstimmung bringen! 3. <i>Problem:</i> Trennung von Beratung und Bewertung erreichen! 4. <i>Problem:</i> Erreichen, dass LAA nicht vorrangig Leistungsbewertung sieht, sondern Experimente wagt! 5. <i>Problem:</i> Beratung vom Makel des Zwangs befreien und zum Angebot entwickeln!</p> <p>Als Empfehlung wurde gegeben: - 1. Halbjahr der Vorbereitungszeit als Beratungszeit einräumen, in der der LAA ermutigt wird, Experimente und „Fehler“ zu machen. Erst ab 2. Halbjahr mit Lehrproben beginnen!</p> <p>Als weiteres Problem wurde diskutiert, dass der LAA nach dem Verhalten der verschiedenen Verantwortlichen (Fachleiter / Mentor / Schulleiter / betreuender Fachlehrer, ...) Rollen einnimmt, die die konsequente Entwicklung der Professionalität oft nicht fördern. Das muss dem FL bewusst sein! Besonders häufig treten Unterschiede in der Bewertung der Leistungen des LAA zwischen FL und Mentor/betreuendem Fachlehrer auf. In diesem Fall sollten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungsziele und Standards gemeinsam von FL, Mentor/betreuendem Fachlehrer (und Schulleiter) entwickelt werden, ▪ bei unüberbrückbaren Gegensätzen ein Wechsel des betreuenden Fachlehrers bzw. der Schule in die Wege geleitet werden. <p>(4.3) Aufgabenbereiche eines Fachleiters Bei der Vorstellung der Aufgabenbereiche (s. Anlage) wurde besonders auf folgende Punkte hingewiesen: - LAA sagen oft aus Angst vereinbarte beratende Unterrichtsbesuche ab. Zur Stützung der LAA können dienen: vertrauensvolles Gespräch, thematizieren möglicher Ängste im Seminar, einladen des LAA in eigenen Unterricht, Unterricht durch LAA beurteilen lassen (Rollenwechsel). - Bei Beratungsgesprächen ist das Festhalten der Gesprächsergebnisse durch LAA und FL wichtig. Dadurch wird der „Zwang“ zur Selbstreflexion und zum Nachweis der erworbenen Fähigkeiten sowie zur Objektivität erhöht.</p>
14:00	<i>Pause</i>
14:15	(4.4) Beratungsansätze eines FL s. Anlage
14:45	(4.5) Analyse einer Unterrichtsstunde Es wurde die Videoaufnahme einer LAA-Unterrichtsstunde in einer 5. Klasse zum Thema

15:20	<p>„Mensch gesucht - Ein Blick zurück in der Menschheitsgeschichte“ vorgeführt. Die Teilnehmer sollten die Unterrichtsstunde analysieren unter dem Gesichtspunkt: Was würden Sie in der Auswertung ansprechen? (mindestens 2 Aspekte in der Rangfolge).</p> <p>In den Gruppen wurden die Analyseergebnisse diskutiert.</p> <p>Anschließend wurden aus jeder Gruppe jeweils zwei Aspekte als Auswertungsschwerpunkte genannt.</p>
15:50	<p>(5) Organisatorisches (<i>Barsch</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die 4. Veranstaltung findet am 16.09.02 ab 09:30 in Jena (Philosophenweg 26) statt. - Ein modifizierter Fragebogen zur „Veranstaltungskritik“ wurde von den Teilnehmern ausgefüllt.
16:05	<p><i>Abschluss</i></p>