

Neß, Harry

**Professionalisierungs-Portfolio. Instrument zur phasenübergreifenden
Erkennung und Anerkennung des informellen, nichtformalen und formalen
Lernens in der hessischen Lehrer(innen)bildung**

Frankfurt am Main 2010, 71 S.

urn:nbn:de:0111-opus-35322

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Kontakt:

peDOCS

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Informationszentrum (IZ) Bildung

Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main

eMail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de



Amt für Lehrerbildung



DIPF

Bildungsforschung
und Bildungsinformation

Professionalisierungs-Portfolio

Instrument zur phasenübergreifenden Erkennung und Anerkennung des
informellen, nichtformalen und formalen Lernens in der hessischen
Lehrer(innen)bildung

Professionalisierungs-Portfolio
Stand: Dezember 2010
Kontaktadresse: Dr. Harry Neß
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung
Schloßstr. 29
60486 Frankfurt am Main
Tel: 069 24708-231
E-mail: ness@dipf.de
Fax: 069 24708-444
Erstellt unter beratender Mitarbeit von
Ute Ebert
Wolfgang Leichtfuß
Ursula Neidhardt
Wolfgang Rupp
Hans-Eberhard Stock

Orientierung für Anwender(innen) und Nutzer(innen)

Der Lehrer(innen)beruf erfordert auf den unterschiedlichen Entwicklungsstufen zur reflektierenden Praktikerin bzw. zum reflektierenden Praktiker besonders die Kompetenzen der Selbstverantwortung, Selbstreflexion und Selbststeuerung, um den Anforderungen des Bildungsauftrags, der Organisation und des eigenen lebenslangen Lernens besser gerecht zu werden. Das Leitsystem einer veränderten Lehrer(innen)bildungskultur und Steuerungslogik aus Modularisierung und Selbstverantwortung entspricht dem Willen, der gesamten Berufserfahrung von Lehrkräften im Prozess der Arbeit und ihrem Lernen im sozialen Umfeld einen anerkehbaren Wert zu geben. und das eigene Profil anforderungsorientiert für den Lehrer(innen)beruf zu präzisieren.

Hinter der dafür realisierten Portfolioidee zur Zusammenführung unterschiedlicher Lernanlässe und Lernergebnisse steht die Intention des systematisierten Dokumentierens eines Aufbaus von Kompetenzen. Mit dem **Professionalisierungs-Portfolio** wird ein Instrument zur Verfügung gestellt, das den Aufbau einer Feed-back-Kultur fördert. In ihr werden Rollen mit unterschiedlichem Status und Handlungsalternativen in den Kontext des reflektierten Dialogs mit sich selbst und anderen zur Disposition gestellt.

In der Selbstverantwortung der Anwender(innen) entsteht aus der ausbildungsbegleitenden Reflexion eine strukturiert angeleitete Sammlung von unterschiedlichen Ergebnissen der Selbst- und Fremdevaluation. Sie bilden das anerkehbare und mit anderen Personen vergleichbare Kompetenzprofil, außerdem machen sie das eigene Entwicklungspotenzial sichtbar. Diese systematisiert sichtbar gemachten Ausschnitte der eigenen Biographie können von den Portfolioanwender(inne)n für unterschiedliche Zwecke und Adressaten anforderungsorientiert öffentlich gemacht werden.

Mit dem Führen des hier vorgelegten Portfolios erweitern im Professionalisierungsprozess Studentinnen/Studenten, Quereinsteiger(innen), Lehramtsanwärter(innen), Lehrer und Funktionsstellenbewerber(innen) die berufsbiografisch angeleitete Sichtweise in der ersten, zweiten oder dritten Phase der Lehrer(innen)bildung auf alle Formen des informellen, nichtformalen und formalen Lernens. In der Arbeit mit dem Professionalisierungs-Portfolio wird ihnen bewusst, welche persönlichen, sozialen und fachlichen Stärken sie für den Beruf bereits besitzen, die sie im selbst gewählten Lehramt nun zielgerichteter weiter auf- und ausbauen können.

Durch die verbesserte Transparenz über erreichte Lernergebnisse können die Anwender(innen) in Entscheidungssituationen persönlich souveräner und fachlich qualifizierter handeln, z.B. in den Fällen der

- Studienwahl
- Berufswahlentscheidung
- Personaleinstellung
- Fort- und Weiterbildungsplanung
- Zielvereinbarung
- Funktionsstellenbesetzung
- Leistungsbewertung
- Unterrichtsentwicklung
- Schulinspektion

Über die Einheitlichkeit von Format, Struktur, Sprache und Gesicht des Portfolios erhalten für Nutzer(innen) in Beratungs- und Bewertungsprozessen die von Anwender(inne)n gemachten Aussagen über das eigene Kompetenzinventar einen höheren Wert. Es geht also um die Schaffung von Vertrauen zwischen Anwender(innen)n und Nutzer(inne)n in Beratungs- und Bewertungssituationen über erworbene Kompetenzen und Qualifikationen durch Transparenz, Standards, begriffliche Einheitlichkeit und objektivierbare Vergleichbarkeit.

Zur Bearbeitungsorientierung:

Alle Bearbeitungselemente des **Professionalisierungs-Portfolios** können individuell unabhängig von Zeit, Ort und Anlass zum Einsatz kommen: Sie folgen dem Prinzip der isoliert bearbeitbaren und zusammenstellbaren Bausteine. Das Portfolio ist in seinen drei Teilen, im **Referenz-, Prozess- und Profilportfolio** so konstruiert, dass genug Freiraum für die Anwenderinnen/Anwender gegeben ist, um sie um Portfolioanteile aus anderen Lernzusammenhängen zu ergänzen.

Mit dem Professionalisierungs-Portfolio

- werden in vorstrukturierter Form alle Lernbereiche, Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen im **Prozessportfolio** erfasst und bewertet. Es bleibt im alleinigen Besitz der Anwender.
- können einzelne angebotene und bearbeitete Bilanzdokumente, ergänzt um Zertifikate, validierte Nachweise, Würdigungsberichte, Besprechungsprotokolle über Unterricht, Zielvereinbarungsprotokolle, Ergebnisse von Assessmentverfahren, andere Portfolios etc. in das **Referenzportfolio** übertragen und abgelegt werden. Dieser Teil kann mit Zustimmung der Anwender(innen) der Beratung und Bewertung öffentlich zugänglich gemacht und einer fremd evaluierenden Reflexion in Besprechungsbilanzen und Zielvereinbarungen einbezogen werden. Anwender(innen) und Nutzer(innen) erhalten damit einen Überblick über das individuelle Kompetenzinventar im Spiegel von Standards der Lehrerbildung und des Schulmanagements.

- entstehen validierte und zertifizierte Dokumente für den Teil eines **Profilportfolios**, das anforderungsorientiert für jeweils unterschiedliche Zwecke individueller Entscheidungen zusammengestellt wird.

Die zur Bearbeitung der unterschiedlichen Portfoliobausteine genannten und besonders farblich gekennzeichneten **Unterstützungsinstrumente (U)** finden sich im Teil D. Die Unterrichtsentwürfe, Protokolle von Zielvereinbarungsgesprächen, Arbeitsproben etc. finden sich im Teil E. Im Teil F werden Stellen für die Portfolioberatung genannt und in den Teilen G und „Weiterführende Literatur“ finden sich für die Arbeit mit dem Portfolio ein Glossar und Hinweise zu exemplarisch weiterführenden Veröffentlichungen.

Das folgende Übersichtsregister dient dazu, dass die einzeln systematisiert bearbeiteten und miteinander verbundenen Bausteine von den Anwenderinnen/Anwendern ausgedruckt, in einer selbst angelegten Ordnerfassung funktional abgelegt, wiedergefunden und zu Kompetenzprofilen verbunden werden können. Für eine Präsentation der eigenen Person entstehen damit im Rahmen einer Feed-back-Kultur miteinander vernetzbare Dokumente zur qualifizierteren Einschätzung des eigenen Selbst- und Fremdbildes.

Professionalisierungs-Portfolio

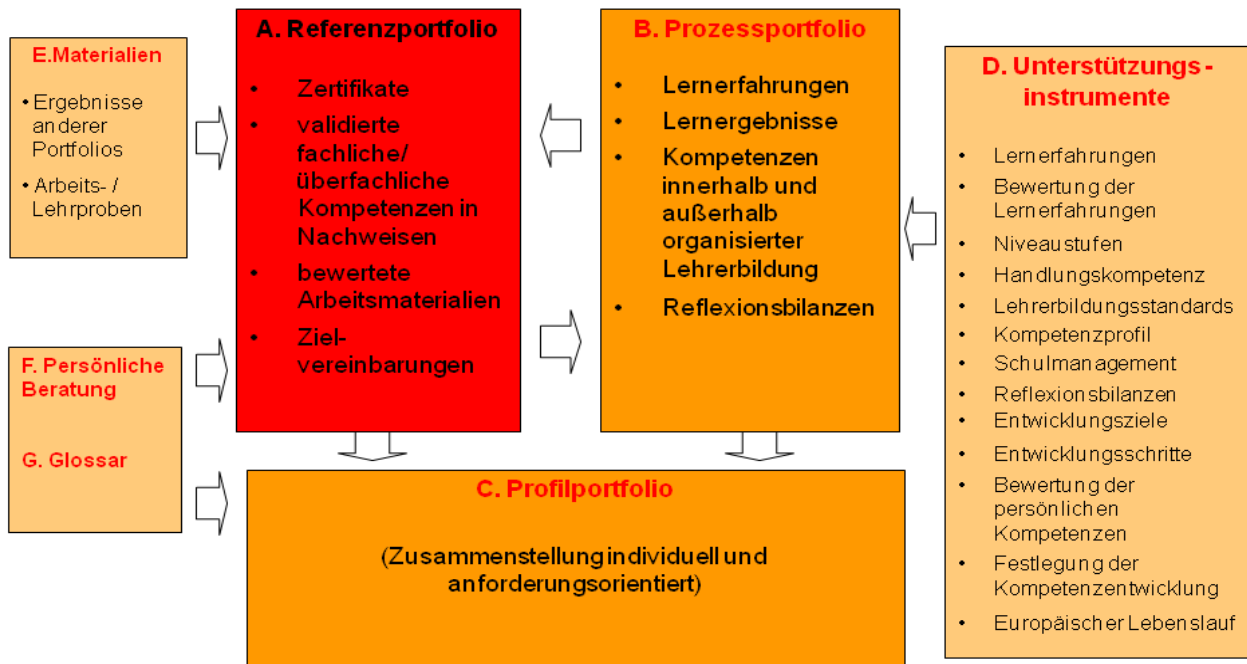


Inhalt

Orientierung für Anwender(innen) und Nutzer(innen)	3
Teil A Referenzportfolio	9
A 1 Baustein: Zertifikate und validierte Nachweise	10
A 1.1 Zertifikate des formalen Lernens.....	11
A 1.2 Zertifikate und validierte Nachweise des nichtformalen Lernens.....	12
A 1.3 Validierte Nachweise des informellen Lernens.....	13
A 1.4. Validierte Nachweise über alle Lernformen.....	14
A 2 Baustein: Arbeits-/ Lehrproben	15
A 3 Baustein: Überfachliche Kompetenzen für Führungsaufgaben im Schulmanagement	17
Teil B Prozessportfolio	19
B 1 Baustein: Lernerfahrungen und Handlungskompetenzen außerhalb der organisierten Lehrerbildung	20
B 1.1 Lernen in Erfahrungsbereichen.....	21
B 1.2 Bewertung der Lernerfahrungen nach Niveaustufen.....	22
B 1.3 Handlungskompetenzen: Lernergebnisse.....	24
B 2 Baustein: Lernerfahrungen innerhalb der organisierten Lehrerbildung	26
B 2.1 Einsatz der KMK-Standards.....	27
B 2.2 Kompetenzinventar.....	30
B 3 Baustein: Reflexionsbilanzen	31
Teil C: Profilportfolio	32
Teil D: Unterstützungsinstrumente (U)	33
U1: Lernerfahrungen.....	34
U2: Bewertung der Lernerfahrung.....	35
U3: Niveaustufen zur Bewertung der persönlichen Lernergebnisse – Kompetenzen.....	36
U4: Handlungskompetenz: Lernergebnisse.....	37
U5: Lehrer(innen)bildungsstandards.....	38
U5.1: Bewertung der persönlichen Kompetenzen nach den KMK-Standards.....	39
U5.2: Standards für die Lehrer(innen)bildung (KMK 2004).....	40
U6: Kompetenzinventar.....	47
U7: Reflexionsbilanzen.....	48
U7.1: Reflexionsbilanz 1 – Entwicklungsziele und Entwicklungsschritte.....	49
U7.2: Reflexionsbilanz 2: Festlegung der Kompetenzentwicklung.....	50
U8: Ausdifferenzierte Kompetenzstufen in Arbeitsproben für Anwender(innen) und Nutzer(innen).....	51
U9: Personal – Entwicklungskonzept des Hessischen Kultusministeriums (2006/2007). Standards.....	52
U9.1: Professionalisierungsgrad Schulmanagement.....	57
U9.2: Matrix zur Festlegung des Kompetenzprofils - Schulmanagement.....	58
U10: Europäischer Lebenslauf.....	59

Teil E Materialien	62
<i>E 1. Ergebnisse anderer Portfolios</i>	63
<i>E 2. Arbeits-/ Lehrproben</i>	63
<i>E 3. Zielvereinbarungsprotokolle</i>	63
Teil F Persönliche Beratung	64
<i>F 1. Zentrale Onlineberatung</i>	65
<i>F 2. Face-to-face-Beratung</i>	65
<i>F 3. Telefonberatung</i>	65
Teil G Glossar	66
Weiterführende Literatur	70

Teil A Referenzportfolio



In diesem Teil des **Professionalisierungs-Portfolios** werden eigene erfasste und bewertete Kompetenzen, Bilanzen anderer Portfolios, alle erworbenen Zertifikate, wichtige Protokolle, aber auch Best-practice-Beispiele wie Arbeitsproben aus dem Unterricht und außerschulischen Aktivitäten nach Datenquelle und Erhebungszeitraum abgelegt. Das sind alle Bescheinigungen des informellen, nichtformalen und formalen Lernens, die das berufsbiographische Profil der Anwenderin/des Anwenders bilden.

A 1 Baustein: Zertifikate und validierte Nachweise

Zertifikate und validierte Nachweise umfassen den Vorgang der Bewertung und der Anerkennung, um in der Regel die Anrechnung eines ganzen Spektrums von Wissen, Know-how, Fertigkeiten und Kompetenzen von Personen vornehmen zu können. Sie wurden in der Biographie der Anwender(in), z. B. durch Bildung, bei der Arbeit und in der Freizeit, in der Familie und sonstigem sozialen Umfeld erworben.

Die Validierung bewertet Lernergebnisse, ohne dass dies mit einer formalen Anerkennung verbunden sein muss. Gleichzeitig kann die Validierung aber auch die Voraussetzungen für eine formale Anerkennung schaffen, die in einem Zertifikat niedergelegt ist.

Zertifikate sind Nachweise über erbrachte Leistungen im Berechtigungswesen des Bildungs- und Beschäftigungssystems, die eine Mindestdistanz sowohl gegenüber der Lern- als auch der Einsatzsituation haben. Sie sind in der Regel formalisiert und geben Auskunft über Inhalte, Noten, Dauer, Prüfer(innen) und Institutionen.

Die vom **Referenzportfolio** in das **Profilportfolio** übernommenen und validierten Dokumente sollten unter Bedingungen erstellt worden sein, die den EU-Grundsätzen zur Validierung des informellen und nichtformalen Lernens entsprechen:

- Transparenz über Ziele und Zwecke
- Klarheit der Begrifflichkeit
- Datenschutz- und Verweigerungsrechte des Einzelnen
- Schutz der Privatsphäre
- Verbindung von Selbst- und Fremdevaluation der Kompetenzdokumentation
- Beratung und Unterstützung
- Bewertungs-, Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahren der Gleichwertigkeit von Lernen
- Unparteilichkeit der Validierung
- Vertrauen und Verlässlichkeit durch standardisierte Verfahren
- Einsatz wissenschaftlicher Diagnose- und Evaluationsverfahren

Die Anwender(innen) legen sich im **Referenzportfolio** ein eigenes Verzeichnis an, in dem die unterschiedlichsten Arten der dokumentierten Lernergebnisse abgelegt werden. Im Orientierungsregister des **Professionalisierungs-Portfolios** sind dafür Platzhalter vorgesehen.

A 1.1 Zertifikate des formalen Lernens

(Das sind z.B. Schulzeugnisse, Universitätsbescheinigungen sowie Beratungsprotokolle über Unterricht)

A 1.2 Zertifikate und validierte Nachweise des nichtformalen Lernens

(Das sind z.B. Trainerscheine, Teilnahmebescheinigungen an Fort- und Weiterbildung)

A 1.3 Validierte Nachweise des informellen Lernens

(Das sind z.B. Entwicklungs- und Portfoliobilanzen)

A 1.4. Validierte Nachweise über alle Lernformen

(Das sind z.B. Belege der Portfolioberatung und Würdigungsberichte)

A 2 Baustein: Arbeits-/ Lehrproben

Dieser Baustein steht in enger Beziehung zu den nach dem Register unter E1 insgesamt abgelegten Arbeitsproben. Dies können umfangreichere Unterrichtsentwürfe, Lernmaterialien, CD's, Fotodokumentationen mit unterschiedlichem Evaluations- und Reflexionsstatus sein. Die daraus ausgewählten und unter diesem Baustein abgelegten Dokumente folgen einer Bewertung, die sich an den **KMK- Standards für die Lehrerbildung (Bildungswissenschaften) (U5.2)** und an dem Unterstützungsinstrument (U5.1 - Bewertung der persönlichen Kompetenzen nach den **KMK-Standards**) orientiert.

Mit zunehmendem Professionalisierungsgrad kann der Status **M= Standard in Ansätzen erreicht**, **R= Regelangemessene Erreichung des Standards** und **E= Expertenstandard** vom Anwender und Nutzer noch weiter ausdifferenziert werden, um Aussagen für die Reflexionsbilanzen (Baustein B3 mit **U7.1** und **U7.2**) zu erhalten.

M = Standard in Ansätzen erreicht (Kompetenzen werden nicht immer und nicht ohne Hilfe realisiert!)

R = Regelangemessene Erreichung des Standards (Die Kompetenzen werden meistens gut und mit einer gewissen Routine realisiert!)

E = Expertenstandard erreicht (Kompetenzen werden situationsgemäß realisiert und das Innovieren erfolgt theoriegeleitet!)

Dies geschieht nach einem Schema des Unterstützungsinstruments (U8), das die Transparenz und Vergleichbarkeit der Portfolioaussagen zu Arbeits- und Lehrprobe sichert.

Beispiel (U8): <i>Matrix zur Bewertung ausdifferenzierter Kompetenzstufen in Arbeits-/ Lehrproben für Anwender und Nutzer</i>	
KMK-Kompetenz 2: Lehrerinnen und Lehrer unterstützen durch die Gestaltung von Lernsituationen das Lernen von Schülerinnen und Schülern. Sie motivieren Schülerinnen und Schüler und befähigen sie, Zusammenhänge herzustellen und Gelerntes zu nutzen.	
Differenzierungsstufe nach Status M, R oder E	KMK-Standard: - wecken und stärken bei Schülerinnen und Schülern Lern- und Leistungsbereitschaft.
1(M)	...versteht... ...in wesentlichen Bereichen... ...begründet... ...mit Einschränkungen... ...analysiert...
2 (R)	...wendet an... ...überzeugend... ...reflektiert... ...mit wenig Optimierungsmöglichkeiten...
3 (E)	...konzipiert... ...in besonderem Maße... ...vernetzt... ...in außergewöhnlicher Prägung...

A 3 Baustein: Überfachliche Kompetenzen für Führungsaufgaben im Schulmanagement

Mit „überfachlichen Kompetenzen“ sind jene Eigenschaften gemeint, die über rein fachliche Qualifikation hinausgehen, die häufig auch als „Soft Skills“ bezeichnet werden. Überfachliche Kompetenzen sind entsprechend dem Personalentwicklungs-Konzept des HKM (2006 / 2007) für alle Funktionen und die entsprechenden Anforderungen in den Berufsgruppen der Bildungsverwaltung sowie für Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen/Sozialpädagoge und Erzieher(innen) grundsätzlich von besonderer Bedeutung. Bei ihrer Verwendung ist bewusst zu halten, dass nicht alle der aufgeführten Kompetenzen für alle ausgeschriebenen Funktionen und Aufgabengebiete von gleich großem Wert sind.

Beispiel (U9): *Matrix zur Bewertung Professionalisierungsgrad Schulmanagement*

Kompetenz 1: Belastbarkeit							
Datum	Standard	Selbst-evaluation			Fremd-evaluation		
		M	R	E	M	R	E
01.12.10	1.1. stellt sich Anforderungen		X		X		
	1.2. unterscheidet wichtige, dringliche und nachrangige Aufgabenstellung	X			X		
	1.3. kennt ihr eigenes Kräfte- und Kompetenzpotential und setzt ihre Ressourcen zielorientiert ein			X			X

Mit zunehmendem Professionalisierungsgrad kann auch wie unter A1 der Status **M= Standard in Ansätzen erreicht**, **R= Regelangemessene Erreichung des Standards** und **E= Expertenstandard** vom Anwender und Nutzer in der Selbst- und Fremdevaluation vergeben werden. Die Standards, die einen hohen Expertenstatus jeweils in der Selbst- und Fremdevaluation haben, werden -wie im vorangegangenen Beispiel 1.3 - in das Kompetenzprofil übernommen.

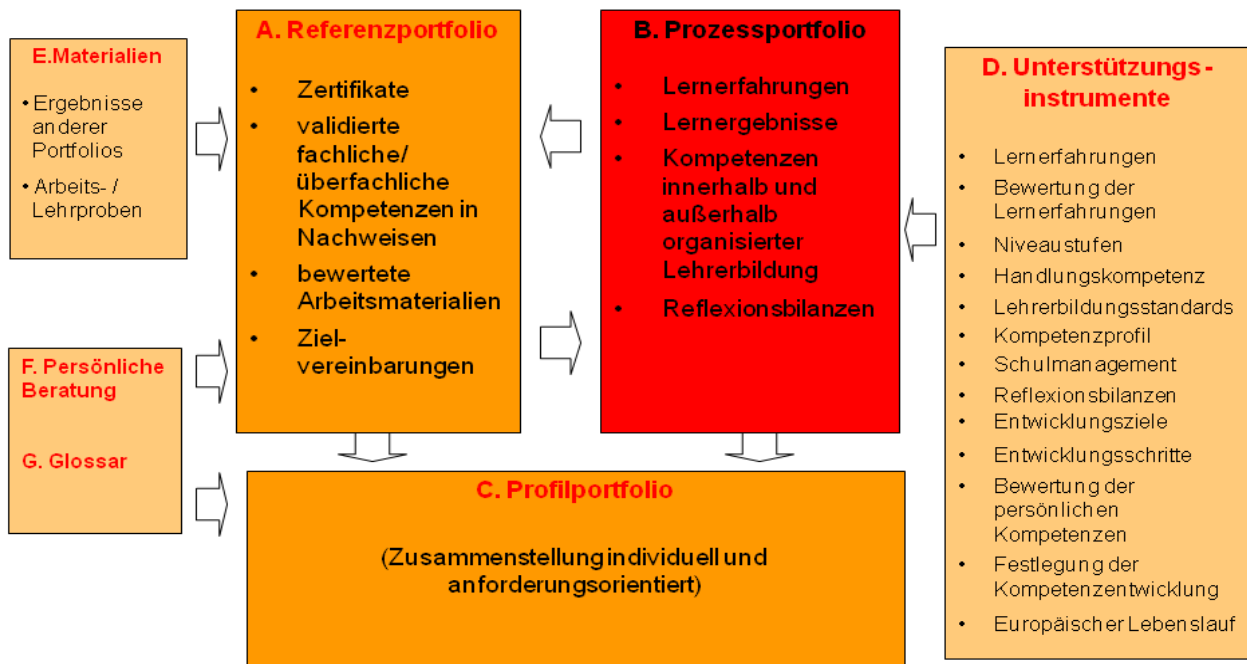
Beispiel (U9): Kompetenzprofil – Schulmanagement

Datum	Kompetenz	Standards
01.12.10	1. Belastbarkeit	1.3. kennt ihr eigenes Kräfte- und Kompetenzpotenzial und setzt ihre Ressourcen zielorientiert ein
	2. Dialog- und Kommunikationsfähigkeit	2.2 nimmt das Anliegen des Gegenübers ernst
	3. Emotionale Kompetenz	3.2 ist zur selbständigen, persönlichen Weiterentwicklung bereit
	4. Entscheidungsfähigkeit	4.5 steht zu ihren Entscheidungen

Entsprechend der Aussagen über bereits erworbene Kompetenzen im **Prozess- und Referenzportfolio** sind in den Reflexionsprozess der Selbst- und Fremdevaluation die Erfordernisse an überfachliche Kompetenzen einzubeziehen. Sie sind besonders für die dritte Phase der Lehrer(innen)bildung wichtig.

Die beiden Muster für Reflexionsbilanzen können bei der Strukturierung der Bewertung und Festlegung weiterer Entwicklungsschritte zu reflektierenden Praktiker(inne)n helfen (U7).

Teil B Prozessportfolio



Der Weg zur Bearbeitung des **Prozessportfolios** innerhalb der organisierten Lehrer(innen)bildung beginnt vor, während oder nach der Berufswahlentscheidung für den Lehrer(innen)beruf. Das verlangt von Anwender(inne)n des **Professionalisierungs-Portfolios** ein Wissen über die rechtlich genau festgelegten Anforderungen des Studiums, des Referendariats, der Lehrer(innen)fort- und Lehrer(innen)weiterbildung.

Kompetenzerfassung entwickelt sich wie jede berufliche Fähigkeit im Verlauf eines längeren Prozesses über mehrere Stadien und/oder Stufen hinweg anforderungs- und entwicklungsorientiert. Sie ist mit dem individuellen Entwicklungsprozess verzahnt und befördert ihn gleichzeitig. Hier gilt besonders die Aussage der „Arbeitsgruppe Standards für die Lehrerbildung“: „Wie in anderen (akademischen) Berufen auch, so zeigt sich das Vollbild der Kompetenz des erfahrenen Lehrers (im besten Fall) allerdings erst nach einigen Berufsjahren; hier gelten dann letztendlich die höchsten Standards, da Ausbildungs- und Berufserfahrung zusammenkommen“ (2004).

B 1 Baustein: Lernerfahrungen und Handlungskompetenzen außerhalb der organisierten Lehrerbildung

Neben dem formalen Lernen in Schulen, Studienseminaren und Universitäten gibt es das für Lehrer(innen) nicht weniger wichtige nichtformale Lernen der Fort- und Weiterbildung sowie das informelle Lernen, das oft unbewusst in Arbeitsprozessen oder im sozialen Umfeld stattfindet.

In einem geschützten Raum des folgenden Bausteins können alle Lernerfahrungen und Lernergebnisse (Outcomes) sichtbar gemacht und bewertet werden. Ob dafür von den Anwender(inne)n noch einmal alle Erfahrungsbereiche systematisch aufgerufen oder ob nur einzelne Punkte bearbeitet werden, bleibt in der Verantwortung der Anwender(innen).

Das hier empfohlene Vor- und wieder Zurückgehen zwischen einzelnen Erfahrungsbereichen des Lernens scheint nur anfangs aufwändiger zu sein, im Ergebnis ist es ergiebiger und gibt dem individuellen Kompetenzprofil mehr Kontur.

B 1.1 Lernen in Erfahrungsbereichen

Die Auswahl und das Identifizieren von Erfahrungsbereichen zur Bearbeitung nehmen die Anwender(innen) selbst vor. Dabei können von ihnen hier auch noch nicht genannte **Erfahrungsbereiche** selbst hinzugefügt und bearbeitet werden.

- Bürgerschaftliches Engagement/Ehrenamt
- Familie und Haushalt
- Hobbys
- Sport
- Schule
- Berufsausbildung
- Universität
- Praktika
- Wehrdienst/Zivildienst
- Betriebserfahrungen/Jobs/Praktika
- Forschung
- Lehre in Nachhilfe/Lehrauftrag
- Auslandsaufenthalt
- Sprache
- Unterricht
-

Im ersten Schritt werden die Einträge in Stichworten oder kurzen Sätzen in dem **Unterstützungsinstrument (U1)** vorgenommen.

Beispiel (U1): Matrix zur Erfassung von Lernerfahrungen - Sport

<i>Bearbeitungs- Datum</i>	<i>Meine positiven und negativen Lernerfahrungen</i>	<i>Welche Lernerfahrungen sind mir besonders wichtig?</i>	<i>Was habe ich besonders gerne gemacht?</i>
1.12.10	Organisation von Sportfesten Training der Jugend- mannschaft Ausbildung zum Jugendleiter	Eine Mannschaft aus vielen Spielerpersönlich- keiten zu formen	Gespräche mit Spielern über ihre Technik Begutachtung und Ankauf von Spielgeräten

B 1.2 Bewertung der Lernerfahrungen nach Niveaustufen

Nach dem Ausfüllen der Matrix **U1** werden nun in einem zweiten Schritt die Lernerfahrungen bewertet, um ihren unterschiedlichen Wert sichtbar werden zu lassen (**U2**). Die hervor gehobenen Lernerfahrungen werden einer Selbstprüfung unterzogen, indem diese jeweils einzeln einem Kompetenzbereich zugeordnet und mit einer Niveaustufe von 1 – 6 bewertet werden (**U3**). Fachkompetenzen mit Wissen und Fertigkeiten, Methodenkompetenz, personale Kompetenz mit Sozialkompetenz und Selbsteinschätzung sind nicht eins zu eins identisch mit den Kompetenzbereichen der Lehrerbildungsstandards (**U5**), sondern sind abgeleitet aus den Niveaustufen des Deutschen Qualifikationsrahmen (vgl. **Teil G: Glossar**).

Wichtig ist, dass die Anwender(innen) wissen, zu welchem Kompetenzbereich ihrer Auffassung nach die Lernerfahrung gehört, was ihnen in den unterschiedlichen Lernbereichen besonders wichtig ist und was sie besonders gerne gemacht haben. Dafür wird die Niveaustufenskala (**U2**) zu Hilfe genommen. Dabei können manche Lernerfahrungen unterschiedlichen Kompetenzbereichen mit unterschiedlichen Niveaustufen zugeordnet werden. Wenn dies der Fall ist, können die positiven Lernerfahrungen in der Matrix (**U2**) mehrfach genannt werden.

Arbeitsschritte:

1. Es werden in **U1** nach bearbeiteten Lernbereichen alle **Lernerfahrungen** -noch unsortiert- aufgelistet.
2. Aus der Niveaustufenskala (**U3**) der Handlungskompetenzen werden die Kompetenzbereiche den Lernerfahrungen zugeordnet und die Niveaustufen mit Ziffern bewertet (**U2**).

Beispiel (U2): Matrix zur Bewertung der Lernerfahrung

Bearbeitungs- Datum	Lernbereich	Lernerfahrungen	Kompetenzbereich nach Niveaustufenskala (U3)	Niveaustufe
1.12. 10	Sport	Organisation von Sportfesten	Methodenkompetenzen	3
		Training der Jugendmannschaft	Personale Kompetenzen	4
		Ausbildung zum Jugendleiter	Fachkompetenzen	4
		Eine Mannschaft aus vielen Spielerpersönlichkeiten zu formen	Personale Kompetenzen	5
		Gespräche mit Spielern über ihre Technik	Personale Kompetenzen Methodenkompetenzen	2 4
		Begutachtung und Ankauf von Spielgeräten	Fachkompetenzen	4

B 1.3 Handlungskompetenzen: Lernergebnisse

Das persönliche **Kompetenzinventar** der **Handlungskompetenzen** wird in einem weiteren Arbeitsschritt, d.h. in der **Matrix der validierten Lernergebnisse (U4)** zusammengefasst.

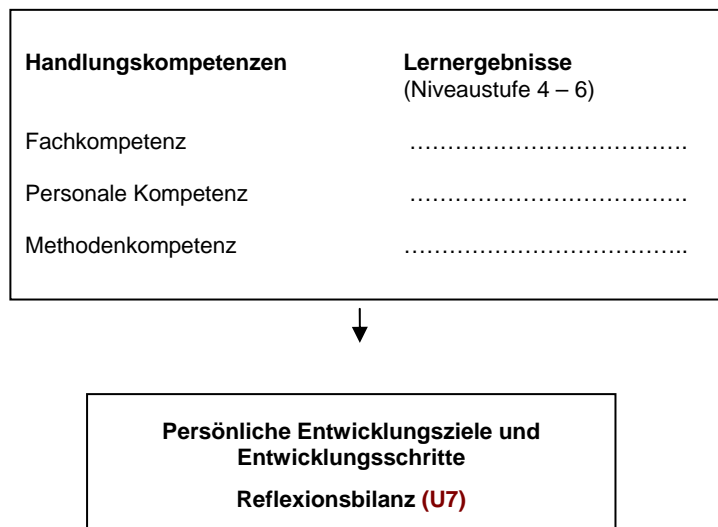
Dafür werden die nach Erfahrungsfeldern beschriebenen und nach den Niveaustufen 4 bis 6 (**U 3**) hoch bewerteten, also positiven **Lernerfahrungen** aus der **Matrix (U2)** als **Lernergebnisse** ausgewiesen und den Kategorien Fachkompetenzen, personale Kompetenzen und Methodenkompetenzen zugeordnet,

Beispiel (U4): Matrix der validierten Lernergebnisse – Handlungskompetenz

Bearbeitungsdatum	Kompetenzbereiche	Lernergebnisse
1.12.10	Fachkompetenzen	Ausbildung zum Jugendleiter Begutachtung und Ankauf von Spielgeräten
	Personale Kompetenzen	Training der Jugendmannschaft Eine Mannschaft aus vielen Spielerpersönlichkeiten zu formen Gespräche mit Spielern über ihre Technik
	Methodenkompetenzen	Gespräche mit Spielern über ihre Technik

Die nach diesem Vorgehen zusammen gefassten Handlungskompetenzen können ergänzend mit einer Reflexionsbilanz (**U7**) in einem Personalgespräch validiert und im **Referenzportfolio** abgelegt werden.

Orientierungsgrafik: Validierte Handlungskompetenz und Reflexion



Nach der Bewertung der Lernergebnisse wird die Erkennung der Handlungskompetenzen in regelmäßigen Intervallen in den Fällen empfohlen, wenn von den Anwender(inne)n neue Lern- und Arbeitsfelder erschlossen und erweitert wurden. Diese Wiederholung der Dokumentation und Bilanzierung (U7) von Kompetenzen stärkt die Anwender(innen), um auf Entscheidungsanlässe in ihrer Berufsbiografie vorbereitet zu sein.

B 2 Baustein: Lernerfahrungen innerhalb der organisierten Lehrerbildung

Am Ende jedes Ausbildungsabschnittes aller drei Phasen der Lehrer(innen)bildung sollten bestimmte Kompetenzen erworben worden sein, deren Ausprägungsgrad anhand definierter KMK-Standards ermittelt werden. Das gemeinsame Interesse aller an der Ausbildung, Beratung und Bewertung Beteiligter ist u.a. die theoretisch und praktisch gleichgewichtige Ausbildung und Weiterentwicklung der reflektierenden Praktikerin bzw. des reflektierenden Praktikers für die Unterrichtstätigkeit, aber auch die aktive Mitgestaltung in der Schulgemeinde und die Übernahme funktioneller Aufgaben des Schul- und Wissensmanagements in der lernenden Organisation Schule.

Die Kultusministerkonferenz hat dafür an den Bildungswissenschaften orientierte Kompetenzstandards entwickelt (U5.2) und bezieht sich dabei auf die in den Schulgesetzen der Länder formulierten Bildungs- und Erziehungsziele. Ihnen können die ermittelten Handlungskompetenzen aus den Erfahrungsfeldern außerhalb (B1) und die innerhalb der organisierten Lehrer(innen)bildung zugeordnet werden. Erleichtert wird diese Arbeit mit der Inanspruchnahme des Angebots einer **Professionalisierungsberatung** zur Erkennung und Anerkennung formaler, nichtformaler und informeller Lernwege (vgl. Teil F).

B 2.1 Einsatz der KMK-Standards

Der von der KMK für den Lehrer(innen)beruf festgelegte Kompetenzenkatalog beschreibt Anforderungen an berufliches Handeln im Lehramt. Ihnen werden Standards zugeordnet (U5.2), die einerseits in theoretischen und andererseits in praktischen Ausbildungsabschnitten erreicht werden sollen.

Im Anschluss an die aus den im Baustein B1 des **Prozessportfolios** abgeleiteten Entwicklungszielen und Entwicklungsschritten (U7.1) kann von den Anwender(inne)n ein Kompetenzinventar der Handlungskompetenzen - nach den Bildungsstandards für die Lehrer(innen)bildung angelegt - ins **Referenzportfolio (Teil A)** übertragen und beim Durchschreiten eines neuen Anforderungsportals der Berufsbiografie im Europäischen Lebenslauf des **Profilportfolios (Teil C)** genutzt werden.

Orientierungsgrafik: Persönliches Kompetenzinventar



Arbeitsschritte:

1. Die Anwender(innen) nehmen die **Matrix (U5.1)** zur Selbst- und Fremdevaluation der bereits ermittelten und neu hinzu gekommenen Lernergebnisse, die sie zu jedem KMK- Standard für die Lehrerbildung (Bildungswissenschaften) (U5.2) zuordnen.
2. Sie beziehen dafür die **Lernergebnisse** aus der **Matrix (U4)** (erworbene Kompetenzen außerhalb des Lehrerbildungssystems), Selbst – und Fremdbewertungen aus dem Studium oder ihrer Lehrer(innen)tätigkeit mit ein (**Teil A- Referenzportfolio**), die zu jedem KMK- Standard für die Lehrer(innen)bildung (Bildungswissenschaften (U5.2)) aufgerufen werden.
3. Sie füllen die **Bewertungsmatrix (U5.1)** für jeden Standard mit den bereits ermittelten und neu hinzu gekommenen **Lernergebnissen** aus.
4. Aus eigener Einschätzung und Fremdeinschätzung (**Prozess- und Referenzportfolio**) wird vom reflektierenden Praktiker(inne)n eine Festlegung des erreichten **Standards** vorgenommen und damit der eigene **Professionalisierungsstatus** festgelegt:

M = Standard in Ansätzen erreicht (Kompetenzen werden nicht immer und nicht ohne Hilfe realisiert!)

R = Regelangemessene Erreichung des Standards (Die Kompetenzen werden meistens gut und mit einer gewissen Routine realisiert!)

E = Expertenstandard erreicht (Kompetenzen werden situationsgemäß realisiert und das Innovieren erfolgt theoriegeleitet!)

Die Fremdsicht ergänzt die durchgeführte Selbsteinschätzung der erreichten Kompetenzen, die durch die Anwender(innen) in ihrem Wert selbst bestimmt wurden. Dieser distanzierte Blick von außen ist von den Anwender(inne)n aus unterschiedlichen Verfahrenszusammenhängen und deren Dokumentation (Referenzdokumente und Prozessportfolio) in die Bewertungsstandards von Lernergebnissen zu übertragen. Solche biographischen Lernergebnisse kommen z.B. aus Verantwortungsbereichen im Ehrenamt, den erreichten Abschlüssen des Selbststudiums, dem Europass-Sprachenpass, den Eignungsüberprüfungsverfahren, dem dokumentierte Schüler-, Eltern-, Betriebs- und Kollegenfeedback, dem Betriebspraktikum, den Schulpraktischen Studien, dem Ersten Staatsexamen, den Zielvereinbarungsgesprächen, dem Verfahren der Funktionsstellenbesetzungen etc.

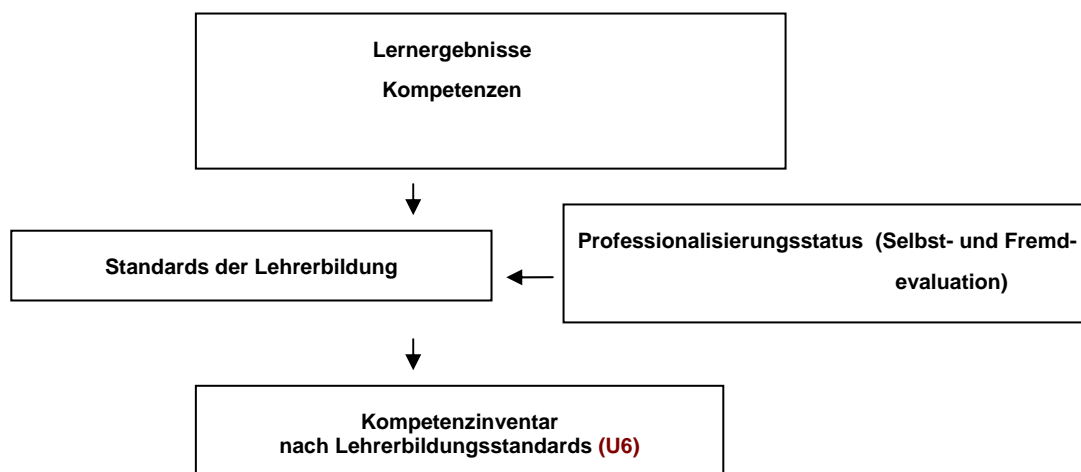
Beispiel (U5): Bewertung der persönlichen Kompetenzen nach den KMK-Standards

Kompetenz 7:

Lehrerinnen und Lehrer planen Unterricht fach- und sachgerecht und führen ihn sachlich und fachlich korrekt durch.

Bearbeitungsdatum	Standards mit dem Beleg eines Beispiels	Selbstevaluation			Fremdevaluation		
		M	R	E	M	R	E
9.12.10	<p>Sie...</p> <p>7.1 wissen, wie unterschiedliche Lernvoraussetzungen Lehren und Lernen beeinflussen und wie sie im Unterricht berücksichtigt werden.</p> <p>7.2 kennen Formen von Hoch- und Sonderbegabung, Lern- und Arbeitsstörungen.</p> <p>7.3 kennen die Grundlagen der Lernprozessdiagnostik.</p> <p>7.4 kennen Prinzipien und Ansätze der Beratung von Schülerinnen/Schülern und Eltern.</p> <p>7.5 erkennen Entwicklungsstände, Lernpotentiale, Lernhindernisse und Lernfortschritte.</p> <p>(Beleg (vgl. Matrix UI4): Training der Jugendmannschaft Eine Mannschaft aus vielen Spielerpersönlichkeiten zu formen)</p> <p>7.6 erkennen Lernausgangslagen und setzen spezielle Fördermöglichkeiten ein.</p> <p>7.7 erkennen Begabungen und kennen Möglichkeiten der Begabungsförderung.</p> <p>7.8 stimmen Lernmöglichkeiten und Lernanforderungen aufeinander ab.</p> <p>7.9 setzen unterschiedliche Beratungsformen situationsgerecht ein und unterscheiden Beratungsfunktion und Beurteilungsfunktion.</p> <p>7.10 kooperieren mit Kolleginnen und Kollegen bei der Erarbeitung von Beratung/Empfehlung.</p> <p>7.11 kooperieren mit anderen Institutionen bei der Entwicklung von Beratungsangeboten.</p>		X X X X			Trainer-schein (vgl.Referenzportfolio, A 1.1)	

Orientierungsgrafik zur Bewertung der erreichten Standards (U5.1)



B 2.2 Kompetenzinventar

Die Auswahl der Kompetenzen mit der Hilfe des Kompetenzstandards kann in dem Kompetenzinventar (U6) zusammengefasst und in dem **Referenzportfolio** (A1.2, A1.3, A1.4) abgelegt werden. Das sind die Kompetenzen, die in der Selbst- und Fremdevaluation gleichermaßen der regelangemessenen Erreichung des Standards (R) oder dem Expertenstandard (E) entsprechen, also solche, die eine hohe Validierungsqualität besitzen.

Die Inhalte im **Profilportfolio (Teil C)** bleiben ausschließlich in der Verantwortung der Anwender(innen), sind aber zur Anerkennung und Anrechnung offen für dialogische Prozesse der Beratung und Bewertung mit anderen Nutzer(inne)n in der Lehrer(innen)bildung an Universitäten, Studienseminaren, Schulen, Einrichtungen der Lehrer(innen)fort- und Lehrer(innen)weiterbildung.

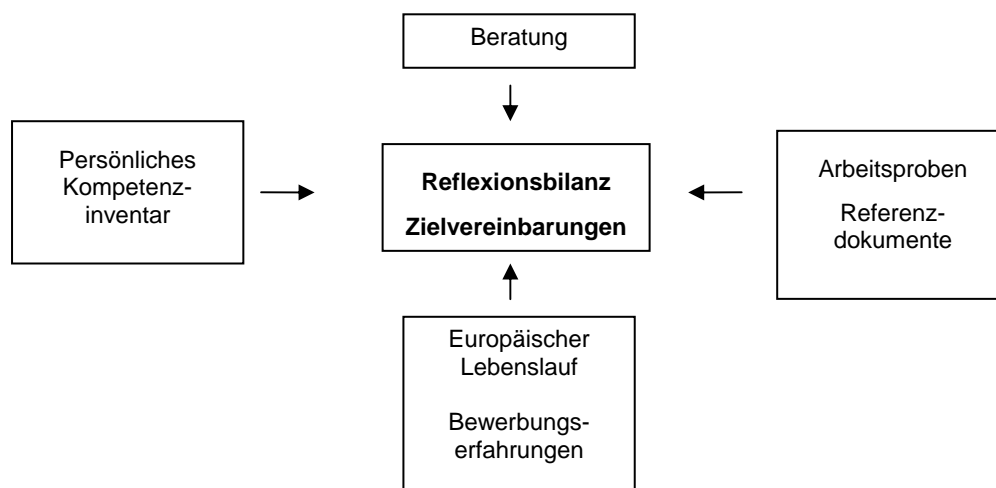
B 3 Baustein: Reflexionsbilanzen

Zur Ergänzung der unterschiedlichen Bausteine für eine strukturierte Kompetenzdokumentation, mit der Lernerfahrungen und Kompetenzen innerhalb und außerhalb der organisierten Lehrer(innen)bildung (B1 und B2) erfasst werden, stehen unterschiedliche Reflexionsbilanzen zur Verfügung. Sie können dem im **Referenzportfolio (Teil A)** abgelegten Kompetenzinventar beigefügt werden.

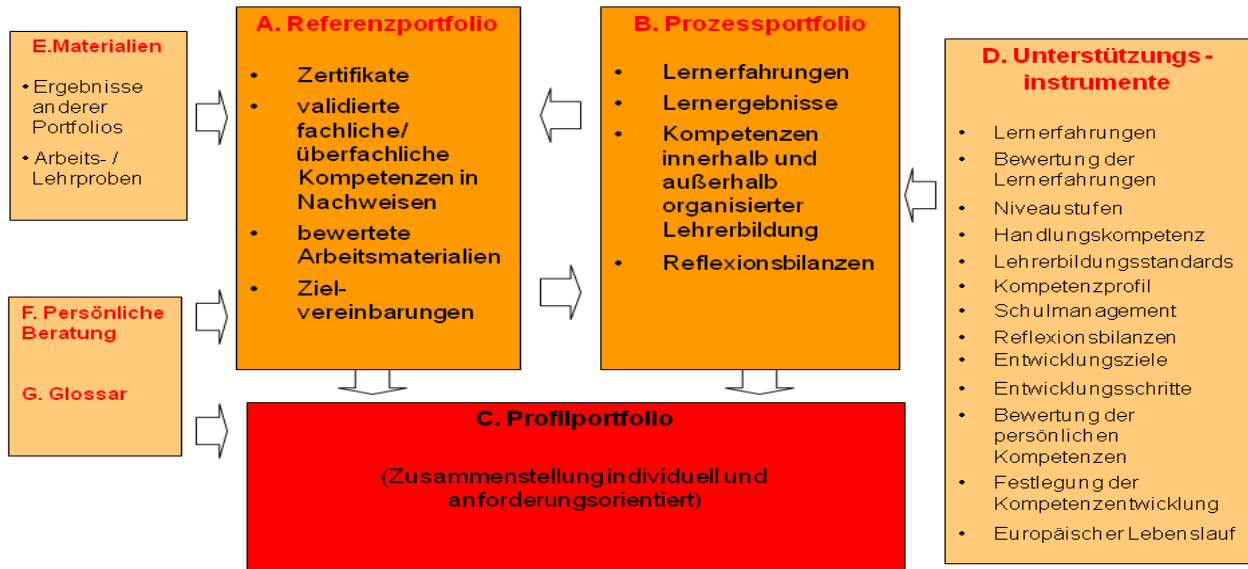
Mit der einfachen Reflexionsbilanz (U7.1) erfassen Anwender(innen) des **Professionalisierungs-Portfolios** an einem Portal ihrer Biografie, welche Ziele sie sich setzen und mit welchen Schritten innerhalb und außerhalb des Lehrerbildungssystems sie diese Ziele erreichen wollen.

Die erweiterte Reflexionsbilanz (U7.2) kann in zeitlich selbst festgelegten Intervallen die Analyse der Anlagen des **Referenzportfolios** umfassen. In dieser Bilanzierung ist von den Anwender(inne)n besonders mit der Unterstützung einer Weiterbildungsberatung den Fragen nachzugehen, die einen Qualifizierungsbedarf signalisieren. Dafür sollten im Umgang mit sich selbst oder in Mitarbeiter(innen)gesprächen Ziele, Zeiten und Umsetzungsschritte in einer Vereinbarung für die eigene Aus-, Fort- und Weiterbildung schriftlich fixiert werden (U7.2).

Orientierungsgrafik: Reflexion und Perspektive zur Profilbildung



Teil C: Profilportfolio

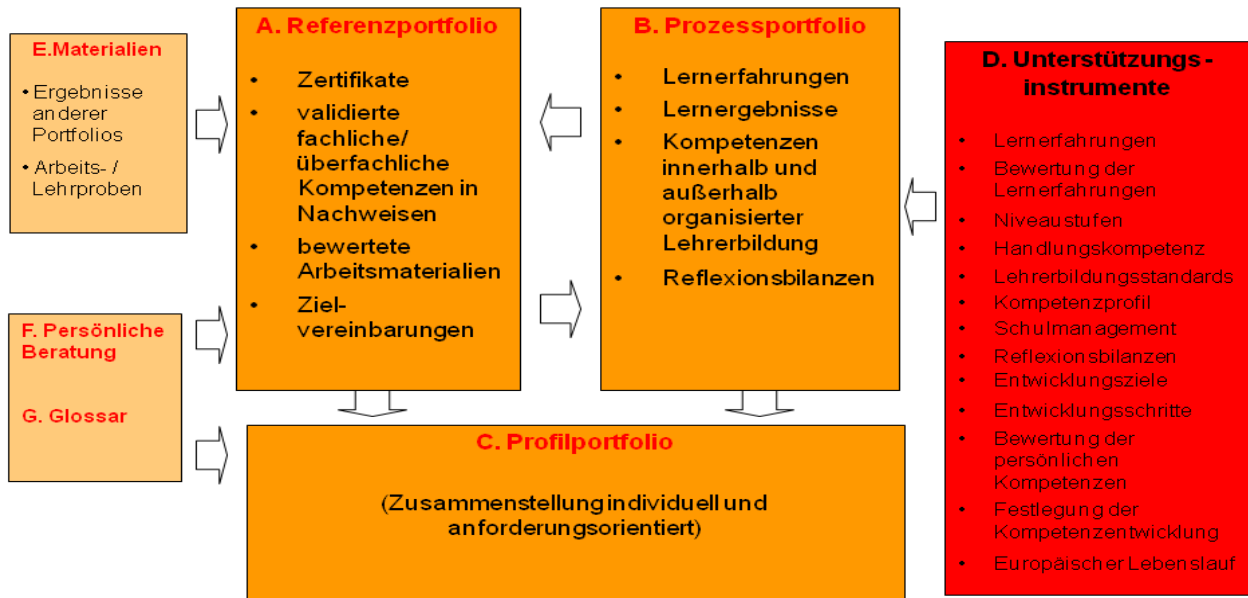


Das **Profilportfolio** wird von den Anwender(inne)n nach eigener Einschätzung der Anforderungen individuell zusammengestellt. Für das Lehramt im Vorbereitungsdienst, für die ausgeschriebene Stelle mit besonderer Fächerkombination an einer Schule oder die Bewerbung auf eine Funktionsstelle kann z.B. zentral die Verwendung des Europäischen Lebenslaufs (U10) unterstützend sein.

(Vgl. http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1345/type.FileContent.file/CVInstructions_de_DE.pdf)

Er erlaubt, alle erreichten Kompetenzen erkennbar, anerkennbar und anrechenbar darzustellen. In seine **Anlage** werden die im **Profilportfolio** selektiv abgelegten Teile des **Prozess- und Referenzportfolios** übernommen.

Teil D: Unterstützungsinstrumente (U)



U1: Lernerfahrungen

Bearbeitungs- datum	Meine positiven und negativen Lernerfahrungen	Welche Lernerfahrungen sind mir besonders wichtig?	Was habe ich besonders gerne gemacht?

U2: Bewertung der Lernerfahrung

Bearbeitungs- datum	Lernbereich	Lernerfahrungen	Kompetenzbereich	Niveau- stufe

U3: Niveaustufen zur Bewertung der persönlichen Lernergebnisse – Kompetenzen

Kompetenzbereiche Niveaustufen	Fachkompetenzen		Methodenkompetenzen	Personale Kompetenzen	
	Wissen	Fertigkeiten		Sozialkompetenz	Selbsteinschätzung
1	Erster Einblick in einen Lern- und Arbeitsbereich	Einfache Aufgaben nach Regeln ausgeführt	Einfache Lern- und Arbeitsvorgänge grob strukturieren	Mit anderen zusammen gelernt oder gearbeitet	Lernberatung annehmen und eigenes Handeln einschätzen
2	Grundlegendes allgemeines Wissen über einen Lern- oder Arbeitsbereich	Grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten in einem Lern- oder Arbeitsbereich	Routine, Lern- und Arbeitsvorgänge in den Gesamtzusammenhang einer Organisation stellen	In einer Gruppe allgemeine Anregungen und Kritik aufnehmen, kommunikativ reagieren und agieren	In bekannten Kontexten vorgegebene Lernhilfen nutzen und Lernberatung nachfragen sowie das Handeln anderer bewusst einschätzen
3	Erweitertes Fach- und allgemeines Wissen in einem Lernbereich oder Tätigkeitsfeld	Verfügbarkeit eines Spektrums kognitiver und psychomotorischer Fertigkeiten. Ergebnisse nach vorgegebenen Maßstäben beurteilen und einfache Transferleistungen in andere Lernbereiche	Organisationsfragen und Methoden mit Lernhilfen (Internet) in neue Zusammenhänge transferieren	In einer Gruppe aktiv mitarbeiten, die Lern- und Arbeitsumgebung mitgestalten	In weniger bekannten Kontexten selbständig und verantwortungsbewusst lernen und arbeiten
4	Vertieftes Fach- und allgemeines Wissen in einem Lernbereich oder Tätigkeitsfeld	Selbständige Aufgabebearbeitung und Problemlösung, Beurteilung von Arbeitsergebnissen und Transferleistungen zu benachbarten Bereichen	Eigenständige Anwendung und Übertragung von unterschiedlichen Verfahren, Methoden und Strukturen	Die Lern- und Arbeitsumgebung einer Gruppe mitgestalten, Unterstützung anbieten und Sachverhalte kommunizieren	Sich Lern- und Handlungsziele setzen, sie reflektieren, bewerten und verantworten
5	Über breites und integriertes Wissen, Fachwissen einschließlich des Wissens um aktuelle fachliche Entwicklungen und angrenzender Fachbereiche einschließlich derer wissenschaftlichen Grundlagen verfügen	Neue Anforderungen und komplexe Probleme mit Unterstützung von Beratungsangeboten lösen	Erprobung und Reflexion eines breiten Methodenspektrums auf neue Fragestellungen	In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder leiten. Vorausschauend mit Problemen im Team umgehen. Gegenüber Experten Probleme und Lösungen argumentativ vertreten	Wissen selbständig erschließen, Lern und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten
6	Über umfassendes, spezialisiertes und systematisches Wissen auf neuesten Erkenntnisstand in einem strategischen und innovationsorientiertem Handlungsfeld sowie dessen Schnittstellen zu angrenzenden Bereichen verfügen	Umfassend entwickelte Fertigkeit zur Identifizierung und Lösung neuartiger Problemstellungen in den Handlungsfelder Entwicklung und Innovation verfügen	Geeignete Mittel und Steuerungsinstrumente im Kontext lernender Organisation entwickeln, erproben und evaluieren	Gruppen oder Organisationen in herausgehobener Verantwortung leiten und dabei ihre Potenziale aktivieren. Innovative Beiträge in fachübergreifende Diskussionen einbringen	Geeignete Mittel wählen, neue Ideen und Prozesse generieren, um komplexe Aufgaben unter Reflexion gesellschaftlicher, ökonomischer und kultureller Auswirkungen zu bewältigen

U4: Handlungskompetenz: Lernergebnisse

Bearbeitungsdatum	Kompetenzbereiche	Lernergebnisse
	Fachkompetenzen	
	Personale Kompetenzen	
	Methodenkompetenzen	

U5: Lehrer(innen)bildungsstandards

U5.1: Bewertung der persönlichen Kompetenzen nach den KMK-Standards

Kompetenz :.....

Bearbeitungsdatum	Standards mit dem Beleg eines Beispiels	Selbstevaluation			Fremdevaluation		
		M	R	E	M	R	E
	<i>Ich kenne / Sie kennen...</i>						

U5.2: Standards für die Lehrer(innen)bildung (KMK 2004)

Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für das Lehren und Lernen.

Kompetenz 1: Lehrerinnen und Lehrer planen Unterricht fach- und sachgerecht und führen ihn sachlich und fachlich korrekt durch.	
Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte	Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte
Die Absolventinnen und Absolventen... 1.1 kennen die einschlägigen Bildungstheorien, verstehen bildungs- und erziehungstheoretische Ziele sowie die daraus abzuleitenden Standards und reflektieren diese kritisch. 1.2 kennen allgemeine und fachbezogene Didaktiken und wissen, was bei der Planung von Unterrichtseinheiten beachtet werden muss. 1.3 kennen unterschiedliche Unterrichtsmethoden und Aufgabenformen und wissen, wie man sie anforderungs- und situationsgerecht einsetzt. 1.4 kennen Konzepte der Medienpädagogik und -psychologie und Möglichkeiten und Grenzen eines anforderungs- und situationsgerechten Einsatzes von Medien im Unterricht. 1.5 kennen Verfahren für die Beurteilung von Lehrleistung und Unterrichtsqualität.	Die Absolventinnen und Absolventen... 1.6 verknüpfen fachwissenschaftliche und fachdidaktische Argumente und planen und gestalten Unterricht. 1.7 wählen Inhalte und Methoden, Arbeits- und Kommunikationsformen aus. 1.8 integrieren moderne Informations- und Kommunikationstechnologien didaktisch sinnvoll und reflektieren den eigenen Medieneinsatz. 1.9 überprüfen die Qualität des eigenen Lehrens.

<p>Kompetenz 2: Lehrerinnen und Lehrer unterstützen durch die Gestaltung von Lernsituationen das Lernen von Schülerinnen und Schülern. Sie motivieren Schülerinnen und Schüler und befähigen sie, Zusammenhänge herzustellen und Gelerntes zu nutzen.</p>	
<p>Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte</p>	<p>Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte</p>
<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>2.1 kennen Lerntheorien und Formen des Lernens</p> <p>2.2 wissen, wie man Lernende aktiv in den Unterricht einbezieht und wie man das Verstehen und den Transfer unterstützt.</p> <p>2.3 kennen Theorien der Lern- und Leistungsmotivation und Möglichkeiten, wie sie im Unterricht angewendet werden.</p>	<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>2.4 regen unterschiedliche Formen des Lernens an und unterstützen sie.</p> <p>2.5 gestalten Lehr-Lernprozesse unter Berücksichtigung der Erkenntnisse über den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten.</p> <p>2.6 wecken und stärken bei Schülerinnen und Schülern Lern- und Leistungsbereitschaft.</p> <p>2.7 führen und begleiten Lerngruppen.</p>

<p>Kompetenz 3: Lehrerinnen und Lehrer fördern die Fähigkeiten von Schülerinnen und Schülern zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten.</p>	
<p>Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte</p>	<p>Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte</p>
<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>3.1 kennen Lern- und Selbstmotivationsstrategien, die sich positiv auf Lernerfolg und Arbeitsergebnisse auswirken.</p> <p>3.2 kennen Methoden der Förderung selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und kooperativen Lernens und Arbeitens.</p> <p>3.3 wissen, wie sie weiterführendes Interesse und Grundlagen des lebenslangen Lernens im Unterricht entwickeln.</p>	<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>3.4 vermitteln und fördern Lern- und Arbeitsstrategien.</p> <p>3.5 vermitteln den Schülerinnen und Schülern Methoden des selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und kooperativen Lernens und Arbeitens.</p>

Kompetenzbereich: Erziehen

Lehrerinnen und Lehrer üben ihre Erziehungsaufgabe aus.

Kompetenz 4: Lehrerinnen und Lehrer kennen die sozialen und kulturellen Lebensbedingungen von Schülerinnen und Schülern und nehmen im Rahmen der Schule Einfluss auf deren individuelle Entwicklung.	
Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte	Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte
Die Absolventinnen und Absolventen...	Die Absolventinnen und Absolventen...
4.10 kennen pädagogische, soziologische und psychologische Theorien der Entwicklung und der Sozialisation von Kindern und Jugendlichen.	4.14 erkennen Benachteiligungen und realisieren pädagogische Hilfen und Präventionsmaßnahmen.
4.11 kennen etwaige Benachteiligungen von Schülerinnen und Schülern beim Lernprozess und Möglichkeiten der pädagogischen Hilfen und Präventivmaßnahmen.	4.15 unterstützen individuell.
4.12 kennen interkulturelle Dimensionen bei der Gestaltung von Bildungs- und Erziehungsprozessen.	4.16 beachten die kulturelle und soziale Vielfalt in der jeweiligen Lerngruppe.
4.13 kennen die Bedeutung geschlechtsspezifischer Einflüsse auf Bildungs- und Erziehungsprozesse.	

Kompetenz 5: Lehrerinnen und Lehrer vermitteln Werte und Normen und unterstützen selbstbestimmtes Urteilen und Handeln von Schülerinnen und Schülern.	
Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte	Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte
Die Absolventinnen und Absolventen...	Die Absolventinnen und Absolventen...
5.1 kennen und reflektieren demokratische Werte und Normen sowie ihre Vermittlung.	5.4 reflektieren Werte und Werthaltungen und handeln entsprechend.
5.2 wissen, wie man wertbewusste Haltungen und selbstbestimmtes Urteilen und Handeln von Schülerinnen und Schülern fördert.	5.5 üben mit den Schülerinnen und Schülern eigenverantwortliches Urteilen und Handeln schrittweise ein.
5.3 wissen, wie Schülerinnen und Schüler im Umgang mit persönlichen Krisen und Entscheidungssituationen unterstützt werden.	5.6 setzen Formen des konstruktiven Umgangs mit Normkonflikten ein.

Kompetenz 6: Lehrerinnen und Lehrer finden Lösungsansätze für Schwierigkeiten und Konflikte in Schule und Unterricht.	
Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte	Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte
<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>6.1 verfügen über Kenntnisse zu Kommunikation und Interaktion (unter besonderer Berücksichtigung der Lehrer-Schüler-Interaktion).</p> <p>6.2 kennen Regeln der Gesprächsführung sowie Grundsätze des Umgangs miteinander, die in Unterricht, Schule und Elternarbeit bedeutsam sind.</p> <p>6.3 kennen Risiken und Gefährdungen des Kindes- und Jugendalters sowie Präventions- und Interventionsmöglichkeiten.</p> <p>6.4 analysieren Konflikte und kennen Methoden der konstruktiven Konfliktbearbeitung und des Umgangs mit Gewalt.</p>	<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>6.5 gestalten soziale Beziehungen und soziale Lernprozesse in Unterricht und Schule.</p> <p>6.6 erarbeiten mit den Schülerinnen und Schülern Regeln des Umgangs miteinander und setzen sie um.</p> <p>6.7 wenden im konkreten Fall Strategien und Handlungsformen der Konfliktprävention und -lösung an.</p>

Kompetenzbereich: Beurteilen
Lehrerinnen und Lehrer üben ihre Beurteilungsaufgabe gerecht und verantwortungsbewusst aus.

<p>Kompetenz 7: Lehrerinnen und Lehrer diagnostizieren Lernvoraussetzungen und Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern; sie fördern Schülerinnen und Schüler gezielt und beraten Lernende und deren Eltern.</p>	
<p>Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte</p>	<p>Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte</p>
<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>7.1 wissen, wie unterschiedliche Lernvoraussetzungen Lehren und Lernen beeinflussen und wie sie im Unterricht berücksichtigt werden.</p> <p>7.2 kennen Formen von Hoch- und Sonderbegabung, Lern- und Arbeitsstörungen.</p> <p>7.3 kennen die Grundlagen der Lernprozessdiagnostik.</p> <p>7.4 kennen Prinzipien und Ansätze der Beratung von Schülerinnen/Schülern und Eltern.</p>	<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>7.5 erkennen Entwicklungsstände, Lernpotentiale, Lernhindernisse und Lernfortschritte.</p> <p>7.6 erkennen Lernausgangslagen und setzen spezielle Fördermöglichkeiten ein</p> <p>7.7 erkennen Begabungen und kennen Möglichkeiten der Begabungsförderung.</p> <p>7.8 stimmen Lernmöglichkeiten und Lernanforderungen aufeinander ab.</p> <p>7.9 setzen unterschiedliche Beratungsformen situationsgerecht ein und unterscheiden Beratungsfunktion und Beurteilungsfunktion.</p> <p>7.10 kooperieren mit Kolleginnen und Kollegen bei der Erarbeitung von Beratung/Empfehlung.</p> <p>7.11 kooperieren mit anderen Institutionen bei der Entwicklung von Beratungsangeboten.</p>

Kompetenz 8: Lehrerinnen und Lehrer erfassen Leistungen von Schülerinnen und Schülern auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe.	
Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte	Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte
<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>8.1 kennen unterschiedliche Formen der Leistungsbeurteilung, ihre Funktionen und ihre Vor- und Nachteile.</p> <p>8.2 kennen verschiedene Bezugssysteme der Leistungsbeurteilung und wägen sie gegeneinander ab.</p> <p>8.3 kennen Prinzipien der Rückmeldung von Leistungsbeurteilung.</p>	<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>8.4 konzipieren Aufgabenstellungen kriteriengerecht und formulieren sie adressatengerecht.</p> <p>8.5 wenden Bewertungsmodelle und Bewertungsmaßstäbe fach- und situationsgerecht an.</p> <p>8.6 verständigen sich auf Beurteilungsgrundsätze mit Kolleginnen und Kollegen.</p> <p>8.7 begründen Bewertungen und Beurteilungen adressatengerecht und zeigen Perspektiven für das weitere Lernen auf.</p> <p>8.8 nutzen Leistungsüberprüfungen als konstruktive Rückmeldung über die eigene Unterrichtstätigkeit.</p>

Kompetenzbereich: Innovieren

Lehrerinnen und Lehrer entwickeln ihre Kompetenzen ständig weiter.

Kompetenz 9: Lehrerinnen und Lehrer sind sich der besonderen Anforderungen des Lehrerberufs bewusst. Sie verstehen ihren Beruf als ein öffentliches Amt mit besonderer Verantwortung und Verpflichtung.	
Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte	Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte
<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>9.1 kennen die Grundlagen und Strukturen des Bildungssystems und von Schule als Organisation.</p> <p>9.2 kennen die rechtlichen Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit (z. B. Grundgesetz, Schulgesetze).</p> <p>9.3 reflektieren ihre persönlichen berufsbezogenen Wertvorstellungen und Einstellungen.</p> <p>9.4 kennen wesentliche Ergebnisse der Belastungs- und Stressforschung</p>	<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>9.5 lernen, mit Belastungen umzugehen.</p> <p>9.6 setzen Arbeitszeit und Arbeitsmittel zweckdienlich und ökonomisch ein.</p> <p>9.7 praktizieren kollegiale Beratung als Hilfe zur Unterrichtsentwicklung und Arbeitsentlastung.</p>

Kompetenz 10: Lehrerinnen und Lehrer verstehen ihren Beruf als ständige Lernaufgabe.	
Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte	Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte
<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>10.1 kennen Methoden der Selbst- und Fremdevaluation.</p> <p>10.2 rezipieren und bewerten Ergebnisse der Bildungsforschung.</p> <p>10.3 kennen organisatorische Bedingungen und Kooperationsstrukturen an Schulen.</p>	<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>10.4 reflektieren die eigenen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen und deren Entwicklung und können hieraus Konsequenzen ziehen.</p> <p>10.5 nutzen Ergebnisse der Bildungsforschung für die eigene Tätigkeit.</p> <p>10.6 dokumentieren für sich und andere die eigene Arbeit und ihre Ergebnisse.</p> <p>10.7 geben Rückmeldungen und nutzen die Rückmeldungen anderer dazu, ihre pädagogische Arbeit zu optimieren.</p> <p>10.8 nehmen Mitwirkungsmöglichkeiten wahr.</p> <p>10.9 kennen und nutzen Unterstützungsmöglichkeiten für Lehrkräfte.</p> <p>10.10 nutzen formelle und informelle, individuelle und kooperative Weiterbildungsangebote.</p>

Kompetenz 11: Lehrerinnen und Lehrer beteiligen sich an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben.	
Standards für die theoretischen Ausbildungsabschnitte	Standards für die praktischen Ausbildungsabschnitte
<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>11.1 kennen und reflektieren den spezifischen Bildungsauftrag einzelner Schularten, Schulformen und Bildungsgänge.</p> <p>11.2 kennen Ziele und Methoden der Schulentwicklung</p> <p>11.3 kennen die Bedingungen für erfolgreiche Kooperation.</p>	<p>Die Absolventinnen und Absolventen...</p> <p>11.4 wenden Ergebnisse der Unterrichts- und Bildungsforschung auf die Schulentwicklung an.</p> <p>11.5 nutzen Verfahren und Instrumente der internen Evaluation von Unterricht und Schule.</p> <p>11.6 planen schulische Projekte und Vorhaben kooperativ und setzen sie um.</p> <p>11.7 unterstützen eine Gruppe darin, gute Arbeitsergebnisse zu erreichen.</p>

U6: Kompetenzinventar

Name:.....

Datum:.....

Kompetenzbereich: Unterrichten
Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für das Lehren und Lernen.

Kompetenz 1:
Lehrerinnen und Lehrer planen Unterricht fach- und sachgerecht und führen ihn sachlich und fachlich korrekt durch:

.....
.....
.....

Kompetenz 2:
Lehrerinnen und Lehrer unterstützen durch die Gestaltung von Lernsituationen das Lernen von Schülerinnen und Schülern. Sie motivieren Schülerinnen und Schüler und befähigen sie, Zusammenhänge herzustellen und Gelerntes zu nutzen:

.....
.....
.....

Kompetenz 3:
Lehrerinnen und Lehrer fördern die Fähigkeiten von Schülerinnen und Schülern zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten:

.....
.....
.....

Kompetenzbereich: Erziehen
Lehrerinnen und Lehrer üben ihre Erziehungsaufgabe aus.

Kompetenz 4:
Lehrerinnen und Lehrer kennen die sozialen und kulturellen Lebensbedingungen von Schülerinnen und Schülern und nehmen im Rahmen der Schule Einfluss auf deren individuelle Entwicklung:

.....
.....
.....

Kompetenz 5:
Lehrerinnen und Lehrer vermitteln Werte und Normen und unterstützen selbstbestimmtes Urteilen und Handeln von Schülerinnen und Schülern:

.....
.....
.....

Kompetenz 6:
Lehrerinnen und Lehrer finden Lösungsansätze für Schwierigkeiten und Konflikte in Schule und Unterricht:

.....
.....
.....

U7: Reflexionsbilanzen

U7.1: Reflexionsbilanz 1 – Entwicklungsziele und Entwicklungsschritte

Name:.....

Datum:.....

Zeit	Entwicklungsziele	Entwicklungsschritte zur Realisierung der Ziele
Kurzfristig (ca. 1/2 Jahr)
Mittelfristig (ca. 1 Jahr)
Langfristig (ca. 2 Jahre)

U7.2: Reflexionsbilanz 2: Festlegung der Kompetenzentwicklung

Name:.....

Datum:.....

Kompetenz /Standard:		
.....		
.....		
Qualifizierungsbereiche	Beschreibung der Qualifizierungsbedarfe mit Zielen	Zeiten
Rollenklärung		
Evaluation des beruflichen Handelns		
Fachwissen		
Unterrichtmethodenwissen		
Institutionelles Organisationswissen		
Medienkompetenzen		
Selbststeuerungskompetenzen		
Konfliktwahrnehmung		
Gesprächsführung		
Gruppen- und Problemlösungsverhalten		
Beratungsstrategien		
Bewertungskompetenzen		
.....		

U8: Ausdifferenzierte Kompetenzstufen in Arbeitsproben für Anwender(innen) und Nutzer(innen)

KMK-Kompetenz :

**Differenzierungs-
stufe nach Status M,
R oder E**

KMK-Standard:

...versteht... ...in wesentlichen Bereichen...

1

...begründet... ...mit Einschränkungen...

...analysiert...

...wendet an... ...überzeugt...

2

**...reflektiert... ...mit wenig
Optimierungsmöglichkeiten...**

...konzipiert... ...in besonderem Maße...

3

...vernetzt... ...in außergewöhnlicher Prägung...

U9.: Personal – Entwicklungskonzept des Hessischen Kultusministeriums (2006/2007). Standards

1. Belastbarkeit

heißt, regelmäßig auftretenden und/oder nicht planbaren Anforderungssituationen physisch und psychisch stabil zu begegnen, unklare Situationen zu strukturieren und Prioritäten zu setzen und dabei das eigene Kräfte- und Kompetenzpotenzial planvoll, zielorientiert und ökonomisch einzusetzen.

Die Person

- 1.1 stellt sich Anforderungen,
- 1.2 unterscheidet wichtige, dringliche und nachrangige Aufgabenstellungen,
- 1.3 kennt ihr eigenes Kräfte- und Kompetenzpotenzial und setzt ihre Ressourcen zielorientiert ein
- 1.4 verliert auch in Stresssituationen nicht die Übersicht,
- 1.5 bleibt handlungsfähig – auch bei Störungen und ungelösten Konflikten,
- 1.6 scheut sich nicht, in schwierigen Situationen Hilfe und Unterstützung zu suchen und anzunehmen.

2. Dialog- und Kommunikationsfähigkeit

heißt, einen aufeinander bezogenen Gesprächsaustausch aufzunehmen und aufrechtzuerhalten, in dem die Gesprächspartner ihre Einstellungen, Ideen und Handlungsabsichten einander näher bringen und eine Verständigung miteinander anstreben.

Die Person

- 2.1 hört mit ungeteilter Aufmerksamkeit zu,
- 2.2 nimmt das Anliegen des Gegenübers ernst,
- 2.3 drückt sich klar und verständlich aus,
- 2.4 legt Aspekte des eigenen Denkens offen,
- 2.5 begründet ihre Position,
- 2.6 vergewissert sich, dass sie verstanden wurde/hat,
- 2.7 nutzt Informations- und Kommunikationsmedien und reflektiert diese kritisch und analytisch.

3. Emotionale Kompetenz

heißt, neben den fachlich-sachlichen Bereichen auch die emotionalen und sozialen Belange von Menschen zu sehen und einfühlsam zu berücksichtigen. Das heißt auch, Zuwendung und Achtung zu vermitteln, die Würde des Einzelnen zu beachten sowie fürsorglich und gesundheitsfördernd miteinander umzugehen.

Die Person

- 3.1 kennt eigene Stärken und Schwächen und nimmt sie an,
- 3.2 ist zur selbstständigen, persönlichen Weiterentwicklung bereit,
- 3.3 übernimmt Verantwortung für eigenes Handeln,
- 3.4 ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst,
- 3.5 nimmt menschliche Problemsituationen frühzeitig wahr und geht darauf ein,
- 3.6 gibt auf Wunsch der Betroffenen Hilfe zur Selbsthilfe,
- 3.7 unterstützt andere in schwierigen Situationen,
- 3.8 sucht weitere Unterstützungspartner(innen),
- 3.9 fördert das Miteinander.

4. Entscheidungsfähigkeit

heißt, in der Lage zu sein, zwischen verschiedenen Alternativen auszuwählen und entsprechend zu handeln, ggf. auch unter Zeitdruck.

Die Person

- 4.1 sichtet, analysiert Informationen und verschafft sich schnell einen Überblick,
- 4.2 setzt Prioritäten,
- 4.3 antizipiert Konsequenzen einer Entscheidung,
- 4.4 erläutert transparent Entscheidungsprozesse,
- 4.5 steht zu ihren Entscheidungen,
- 4.6 revidiert getroffene Entscheidungen, wenn neue Informationen dies erfordern.

5. Initiative

heißt, aus eigenem Antrieb Handlungsnotwendigkeiten und –gelegenheiten zu erkennen, Risiken zu kalkulieren und in geeigneter Weise aktiv zu werden. Impulse werden gesetzt und Veränderungen vorangebracht.

Die Person

- 5.1 erkennt Zusammenhänge,
- 5.2 benennt Handlungsbedarf,
- 5.3 entwickelt Ideen bzw. greift Ideen anderer auf,
- 5.4 erarbeitet bzw. zeigt Möglichkeiten für Handlungsschritte auf,
- 5.5 steuert aktiv und selbstständig auf Lösungen zu,
- 5.6 verfolgt Aufgaben und Ziele energisch und ausdauernd,
- 5.7 hat Aufwand und Nutzen im Blick.

6. Motivationsfähigkeit

heißt, auch aus eigenem Antrieb engagiert aktiv zu werden und/oder Menschen durch Überzeugung für die Beteiligung an Arbeitsprozessen zu gewinnen und zu dauerhafter Mitarbeit und besonderem Engagement zu bewegen.

Die Person

6.1 bringt Visionen ein und versteht, andere dafür zu interessieren,

6.2 knüpft an erkennbare Stärken von Personen oder Gruppen an,

6.3 erfasst Wünsche und Probleme anderer Menschen und bezieht sich auf sie,

6.4 kann das eigene Interesse artikulieren und das des Gegenübers wecken und aufrechterhalten.

7. Planungs- und Organisationsfähigkeit

heißt, Aufgaben im übergreifenden Zusammenhang zu sehen und unter Berücksichtigung aller Rahmenbedingungen in angemessener Zeit zu planen, zu organisieren und so zu lösen, dass der eingeschlagene Weg der Sache gerecht und von den Beteiligten akzeptiert wird.

Die Person

7.1 analysiert und strukturiert eine Aufgabenstellung,

7.2 betreibt eine systematische Lösungssuche,

7.3 setzt Lösungsansätze in Relation zu Rahmenbedingungen und Ressourcen,

7.4 erarbeitet Vorschläge und koordiniert den Ablauf von Handlungsschritten,

7.5 evaluiert die erreichten Ergebnisse.

8. Strategische Kompetenz

heißt, Aufgabenstellung, Ziele und Ressourcen der Bildungsverwaltung zu klären, Prozesse u.a. auf der Grundlage von Zielvereinbarungen, Teilzielen und vorhandenen Ressourcen zu steuern, Ergebnisse zu sichern und zu evaluieren (intern und extern), Möglichkeiten behördlichen Handelns zu erkennen sowie sensibel zu sein für mögliche Abwehrreaktionen und diese in die Strategieentwicklung einzubeziehen.

Die Person

8.1 identifiziert Chancen und Risiken,

8.2 entwickelt klare Aufgabenstellungen und realitätsangemessene Lösungswege,

8.3 steuert die erforderlichen Arbeitsprozesse transparent, ergebnis- und ressourcenorientiert,

8.4 hat eine realistische Vorstellung von der Erreichbarkeit einer Zielsetzung,

8.5 sieht eine Ergebnissicherung vor.

9. Rollenbewusstsein

heißt, sich des eigenen Rollenverhaltens bewusst zu sein und sich im Denken und Handeln in spezifische Berufsrollen hineinzusetzen, sie zu reflektieren, zu beschreiben, die Rolle des anderen zu erkennen und sich evtl. davon abzugrenzen.

Die Person

9.1 akzeptiert ihre Mitverantwortung für die Schule,

9.2 argumentiert und handelt in vorgegebenen Situationen rollenspezifisch,

9.3 ist in der Lage, das eigene Rollenverständnis und –verhalten zu überdenken und wenn nötig, veränderten Bedingungen anzupassen.

10. Teamfähigkeit

heißt, die eigene Kompetenz und Arbeitsleistung für die Erreichung schulischer Anforderungen und Ziele der Bildungsverwaltung einzusetzen, die der anderen Teammitglieder zu respektieren, Entscheidungen nach außen zu vertreten und gemeinsam umzusetzen.

Die Person

10.1 greift Beiträge anderer Teammitglieder auf und entwickelt sie weiter,

10.2 bringt ihr Wissen ein und macht konstruktive Vorschläge,

10.3 verliert das Ziel nicht aus den Augen,

10.4 wahrt das Verhältnis zwischen dem Einbringen eigener Ideen und dem Akzeptieren anderer Vorschläge.

11. Mitarbeiterförderung

heißt, Stärken und Schwächen der MitarbeiterInnen sensibel wahrnehmen, Gesprächsbereitschaft gegenüber Mitarbeiter(innen) zeigen, aktiv zuhören, Probleme aufgreifen, Lösungs- und Entlastungsmöglichkeiten – gemeinsam mit Betroffenen und Beteiligten ggf. mit Hilfe von außen (Unterstützungssysteme, Schulaufsicht, und andere Kooperationspartner) – entwickeln, die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften unterstützen, Qualifizierungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Schule bereitstellen, Leitungsaufgaben im Rahmen zeitlich befristeter Projekte an geeignete Lehrkräfte übertragen, Arbeitsergebnisse gemeinsam bewerten.

Die Person

11.1 erkennt Stärken und Schwächen ihrer MitarbeiterInnen im Rahmen organisierter und alltagsbezogener Begegnung,

11.2 führt Mitarbeitergespräche,

- 11.3 nimmt Problemsituationen von Lehrkräften frühzeitig wahr, entwickelt Rituale (z.B. Mitarbeiterbesprechungen, Feedback, institutionalisierter Erfahrungsaustausch u.ä.) zur Förderung eines positiven Schulklimas,
- 11.4 kann auf Mitarbeiter(innen) auch in schwierigen Situationen zugehen, geht Konflikten nicht aus dem Weg,
- 11.5 nimmt Lehrkräfte mit einem entwicklungsfähigen Potenzial wahr und fördert ihren Berufsweg,
- 11.6 initiiert und organisiert Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter(innen) (intern und extern).

12. Delegationskompetenz

heißt, Aufträge, Ziele, Aufgaben, zeitliche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Kriterien der Zielerreichung darzulegen, Aufgaben an geeignete Personen zu übertragen, Zuständigkeiten für alle Beteiligten transparent festzulegen und für die Einhaltung von evtl. Vereinbarungen sorgen.

Die Person

- 12.1 entwickelt klare Aufgabenstellungen,
- 12.2 kennt die für die Aufgabenerledigungen erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen ihrer Mitarbeiter(innen),
- 12.3 überträgt Aufgaben an geeignete Personen,
- 12.4 gibt Gestaltung und Verantwortung für übertragene Aufgaben ab,
- 12.5 legt Zuständigkeiten transparent fest,
- 12.6 prüft Arbeitsergebnisse auf der Grundlage vorher festgelegter Kriterien.


U9.1: Professionalisierungsgrad Schulmanagement

Kompetenz : Belastbarkeit							
Datum	Standard	Selbst-evaluation			Fremd-evaluation		
		M	E	R	M	E	R

U9.2: Matrix zur Festlegung des Kompetenzprofils - Schulmanagement

Datum	Kompetenz	Standards

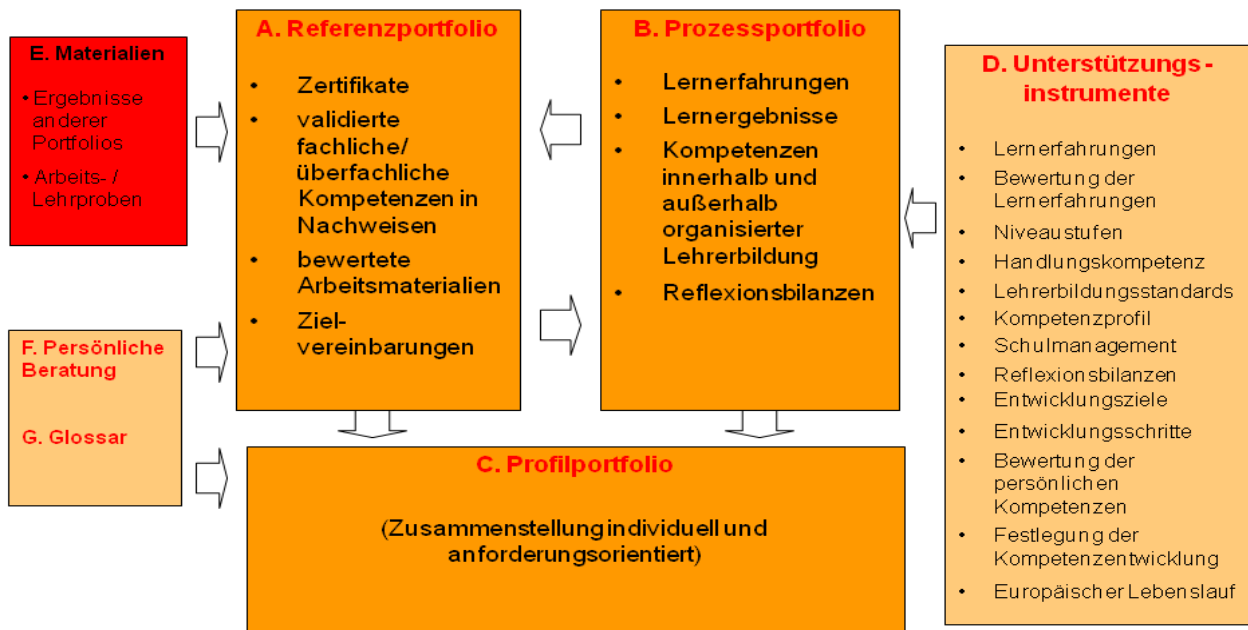
U10: Europäischer Lebenslauf

			
Europass-Lebenslauf	Hier Foto einfügen. Falls nicht relevant, Spalte bitte löschen (siehe Anleitung)		
Angaben zur Person			
Nachname(n) / Vorname(n)	Nachname(n) Vorname(n) (Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)		
Adresse(n)	Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort, Staat (Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)		
Telefon	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)	Mobil:	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)
Fax	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)		
E-mail	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)		
Staatsangehörigkeit	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)		
Geburtsdatum	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)		
Geschlecht	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)		
Gewünschte Beschäftigung / Gewünschtes Berufsfeld	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)		
Berufserfahrung			
Zeitraum	Mit der am kürzesten zurückliegenden Berufserfahrung beginnen und für jeden relevanten Arbeitsplatz separate Eintragungen vornehmen. Falls nicht relevant, Zeile bitte löschen (siehe Anleitung)		
Beruf oder Funktion			
Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten			
Name und Adresse des Arbeitgebers			
Tätigkeitsbereich oder Branche			
Schul- und Berufsbildung			
Zeitraum	Mit der am kürzesten zurückliegenden Maßnahme beginnen und für jeden abgeschlossenen Bildungs- und Ausbildungsgang separate Eintragungen vornehmen. Falls nicht relevant, Zeile bitte löschen (siehe Anleitung)		

Bezeichnung der erworbenen Qualifikation								
Hauptfächer/berufliche Fähigkeiten								
Name und Art der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung								
Stufe der nationalen oder internationalen Klassifikation	(Falls nicht relevant, bitte löschen. Siehe Anleitung)							
Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen								
Muttersprache(n)	Muttersprache angeben (falls zutreffend, weitere Muttersprache(n) angeben, siehe Anleitung)							
Sonstige Sprache(n)								
Selbstbeurteilung	Verstehen				Sprechen			Schreiben
Europäische Kompetenzstufe (*)	Hören		Lesen		An Gesprächen teilnehmen		Zusammenhängendes Sprechen	
Sprache		Elementare A1 Sprachverwendung		Elementare A1 Sprachverwendung		Elementare A1 Sprachverwendung		Elementare A1 Sprachverwendung
Sprache		Elementare A1 Sprachverwendung		Elementare A1 Sprachverwendung		Elementare A1 Sprachverwendung		Elementare A1 Sprachverwendung
	(*) Referenzniveau des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens							
Soziale Fähigkeiten und Kompetenzen	Diesen Text durch eine Beschreibung der einschlägigen Kompetenzen ersetzen und angeben, wo diese erworben wurden. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)							
Organisatorische Fähigkeiten und Kompetenzen	Diesen Text durch eine Beschreibung der einschlägigen Kompetenzen ersetzen und angeben, wo diese erworben wurden. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)							
Technische Fähigkeiten und Kompetenzen	Diesen Text durch eine Beschreibung der einschlägigen Kompetenzen ersetzen und angeben, wo diese erworben wurden. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)							
IKT-Kenntnisse und Kompetenzen	Diesen Text durch eine Beschreibung der einschlägigen Kompetenzen ersetzen und angeben, wo diese erworben wurden. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)							

Künstlerische Fähigkeiten und Kompetenzen	Diesen Text durch eine Beschreibung der einschlägigen Kompetenzen ersetzen und angeben, wo diese erworben wurden. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)
Sonstige Fähigkeiten und Kompetenzen	Diesen Text durch eine Beschreibung der einschlägigen Kompetenzen ersetzen und angeben, wo diese erworben wurden. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)
Führerschein(e)	Hier angeben, ob Sie einen Führerschein besitzen und wenn ja, für welche Fahrzeugklassen dieser gilt. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)
Zusätzliche Angaben	Hier weitere Angaben machen, die relevant sein können, z. B. zu Kontaktpersonen, Referenzen usw. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)
Anlagen	Gegebenenfalls Anlagen auflisten. Falls nicht relevant, Rubrik bitte löschen (siehe Anleitung)

Teil E Materialien



E 1. Ergebnisse anderer Portfolios

E 2. Arbeits-/ Lehrproben

E 3. Zielvereinbarungsprotokolle, etc.

Teil F Persönliche Beratung



F 1. Zentrale Onlineberatung

F 2. Face-to-face-Beratung

F 3. Telefonberatung

Teil G Glossar

Bildungsstandards

Sie sind Bestandteile eines umfassenden Systems der Qualitätssicherung, das auch Schulentwicklung, interne und externe Evaluation umfasst. Die von der Kultusministerkonferenz vorgelegten Bildungsstandards

- greifen die Grundprinzipien des jeweiligen Unterrichtsfaches auf,
- beschreiben die fachbezogenen Kompetenzen einschließlich zugrunde liegender Wissensbestände, die Schülerinnen und Schüler bis zu einem bestimmten Punkt ihres Bildungsganges erreicht haben sollen,
- zielen auf systematisches und vernetztes Lernen und folgen so dem Prinzip des kumulativen Kompetenzerwerbs,
- beschreiben erwartete Leistungen im Rahmen von Anforderungsbereichen,
- beziehen sich auf den Kernbereich des jeweiligen Faches und geben den Schulen Gestaltungsräume für ihre pädagogische Arbeit,
- weisen ein mittleres Anforderungsniveau (Regelstandards) aus,
- werden durch Aufgabenbeispiele veranschaulicht.

Europäischer Lebenslauf

Er ist das zentrale Dokument des Instruments Europass. Im Europass-Lebenslauf kann jede(r) Anwender(in) systematisch seine/ihre erworbenen - insbesondere formalen - Qualifikationen und Kompetenzen darstellen und so ein umfassendes persönliches Profil herstellen und immer wieder aktualisieren. Die Darstellung erfolgt chronologisch und in flexibler Form. Die Inhalte des Europass Lebenslaufs werden von jedem Individuum selbst erstellt. Je nach Wunsch können Informationen zur eigenen Person, zu Sprachkenntnissen und Arbeitserfahrungen sowie zu den verschiedenen formalen Niveaus allgemeiner, beruflicher und Hochschulbildung eingetragen werden. Darüber hinaus ist auch Platz für technische, organisatorische, künstlerische oder soziale Fähigkeiten sowie Aspekte des informellen Lernens. Welche Felder letztlich ausgefüllt werden, steht den Anwender(innen) frei. (www.europassinfo.de)

Evaluation

Sie dient als Planungs- und Entscheidungshilfe und hat somit etwas mit der Bewertung von Handlungsalternativen zu tun. Selbst- und Fremdevaluation ist ziel- und zweckorientiert. Sie hat primär das Ziel, praktische Maßnahmen zu überprüfen, zu verbessern oder über sie zu entscheiden. Es besteht im wissenschaftlichen Sprachgebrauch ebenfalls ein Konsens darüber, dass Evaluationsmaßnahmen dem aktuellen Stand wissenschaftlicher Techniken und Forschungsmethoden angepasst sein sollten.

Fertigkeiten

Das ist die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben. (Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen 2009, S. 14)

Kompetenz

Zur selbst- und fremdevaluierten Erfassung von Kompetenzen und Qualifikationen im Professionalisierungs-Portfolio wird weniger von einem diagnostischen, sondern mehr pragmatisch von einem an EU-Standards orientiertem Begriffsverständnis ausgegangen. Demnach beschreibt eine Kompetenz die Fähigkeit zur Anwendung von Kenntnissen, Know-how und Fähigkeiten in einem gewohnten und/oder neuen Arbeitszusammenhang. Mit Kompetenz werden die Fähigkeiten und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen bezeichnet, die für die berufliche und persönliche Entwicklung genutzt werden können. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden. Im Deutschen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz in den Dimensionen

Fachkompetenz und personale Kompetenz dargestellt. Methodenkompetenz ist jeweils ihr integraler Bestandteil. (Entwurf zum Deutschen Qualifikationsrahmen, a.a.O.) .

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen selbständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen. (Ebd.)

Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu kann auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden gehören. Fachkompetenz und personale Kompetenz schließen Methodenkompetenz jeweils mit ein (ebd, S. 15).

Personale Kompetenz – auch Personale/ Humankompetenz – umfasst Sozial- und Selbstkompetenz. Sie bezeichnet die Fähigkeiten und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, und das eigene Leben selbständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten (ebd.).

Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten (ebd.)

Lernen und Lernergebnisse

Formales Lernen ist „ein Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung, am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im allgemeinen zur Zertifizierung.

Nichtformales Lernen bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Nichtformales Lernen ist im Allgemeinen intentional aus Sicht der Lernenden und führt normalerweise nicht zur Zertifizierung. (Anmerkung: Nicht formales Lernen wird auch als halb strukturiertes Lernen bezeichnet).

Informelles Lernen ist ein Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen nicht intentional und führt normalerweise nicht zur Zertifizierung. (Anmerkung: Informelles Lernen wird auch oft als Erfahrungslernen bezeichnet)“ (Europäische Kommission 2004, S. 10ff).

Deutscher Qualifikationsrahmen

Die kompetenz- und qualifikationsbasierten Lernergebnisse (Outcomeorientierung) sind in einem strukturierten Erkennungs- und Bewertungsverfahren des Professionalisierungs-Portfolios einer Anforderungsstruktur des Entwurfs eines Deutschen Qualifikationsrahmens angepasst, der auch informelles Lernen abbilden kann (Entwurf zum DQR 2010):

Anforderungs- und Entwicklungsstruktur			
Fachkompetenzen		Personale Kompetenzen	
<i>Wissen</i>	<i>Fertigkeiten</i>	<i>Sozialkompetenz</i>	<i>Selbsteinschätzung</i>
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Selbstständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Methodenkompetenz wird im DQR als Querschnittskompetenz verstanden.

Outcomeorientierung

Sie ist die Orientierung an den Lernergebnissen und ihren Verwendungsmöglichkeiten (learning outcomes) (Gnahs 2007, S.17).

Professionalisierungs-Portfolio

Das Professionalisierungs-Portfolio ist in der Selbstverantwortung der Anwender(innen) eine systematisiert angeleitete Sammlung von dokumentierten Verfahren der Selbst- und der Fremdevaluation, die alle individuell zu verortenden Lernprozesse des Erwerbs von Fachkompetenzen (Wissen/ Fertigkeiten), Methodenkompetenzen und personaler Kompetenzen (Sozialkompetenz/Selbststeuerungskompetenz) in nachgewiesenen Kompetenzoutcomes (Lernergebnisse) erfasst.

Zur Wahrnehmung, Reflexion und Wertschätzung aller Lernaktivitäten von angehenden und bereits im Beruf befindlichen Lehrerinnen und Lehrern wird der erweiterte Begriff des Lernens aus dem EU-Glossar des „Lebenslangen Lernens“ auf das Lehrerbildungssystem übertragen und dem Verständnis eines „Referenz-, Prozess- und Profilportfolios“ hinterlegt. Für die Lehrerbildung in Hessen entwickelt soll das Professionalisierungs-Portfolio phasenübergreifend an Universitäten, Studienseminaren und Schulen zum Einsatz kommen.

Qualifikation

Qualifikation wird gleichgestellt mit einem amtlichen „Nachweis (Zertifikat, Zeugnis) der erworbenen Kenntnisse, mit dem der erfolgreiche Abschluss eines allgemeinen oder beruflichen Bildungsgangs bzw. eine zufriedenstellende Leistung bei der Teilnahme an Prüfungen“ bezeichnet wird bzw. in dem die Anforderungen benannt sind, „denen der Einzelne als Voraussetzung für den Zugang zu einem Beruf bzw. für den Aufstieg in einem bestimmten Beruf genügen muss“ (Europäische Kommission 2004, S. 13). Eine Qualifikation wird ausschließlich anforderungsorientiert erworben und ist das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Institution festgestellt hat, dass die individuellen Lernergebnisse vorgegeben Standards entsprechen. (Entwurf eines Deutschen Qualifikationsrahmen, a.a.O., S. 15)

Selbsteinschätzung

Sie beruht auf der individuellen Beurteilung der Lernenden und ist häufig prozessorientiert. Die Selbsteinschätzung setzt ein Mindestmaß an Reflexion der (Lern-) Tätigkeiten, des Aufwands und der persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten voraus. (Gnahs 2007, S.121)

Standards zur Lehrer(innen)bildung

Nach dem „Bericht der Arbeitsgruppe Standards für die Lehrerbildung“ können „die Kompetenzen bei den einzelnen Personen unterschiedlich hoch ausgeprägt bzw. entwickelt“ sein. „Um den Ausprägungsgrad aber erfassen zu können, benötigt man einen Standard als Maßstab. Bei seiner Anlegung wird deutlich, welche der notwendigen Kompetenzen wie stark ausgeprägt sind. M.a.W.: Es wird deutlich, wie weit eine Person ‚den Standard erfüllt‘. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen Kompetenzen (= Fähigkeiten in bestimmten Bereichen) und den Standards, die als Maßstäbe den Ausprägungsgrad der Kompetenzen zu bestimmen erlauben. Sowohl in die Benennung von Kompetenzen wie auch in die Definition der Standards gehen normative und empirische Prämissen ein. Um den individuell sehr unterschiedlichen Grad der Kompetenz eines Absolventen abbilden zu können, sollte ein Standard, der ja ein Maßstab ist, eine ‚Gradierung‘ oder ‚Skalierung‘ erlauben. Das bedeutet, es muss definiert sein, was als unzureichend gilt, was das Minimum markiert - und was ‚darüber‘ liegt. Die Skalierung sollte kriterienorientiert sein, d.h. es sollte nicht einfach nur eine soziale Bezugsnorm angelegt werden (über/unter dem anzutreffenden Durchschnitt). Stattdessen sollte ein vorab definiertes Modell unterschiedlicher Kompetenzniveaus und notwendiger Standards den Ausgangspunkt bilden.“ (KMK 2004, S. 9)

Als Hintergrund für die Einbeziehung aller Lernbereiche zum Aufbau der Lehrerverberufung werden die Kompetenzbereiche der „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ (ebd.) als Orientierung der Arbeit mit dem Professionalisierungs-Portfolio vorgeschaltet.

Validierung von Lernergebnissen

Sie ist die Bestätigung durch eine zuständige Behörde oder Stelle, dass Lernergebnisse (Kenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person in einem formalen, nicht formalen oder informellen Kontext erzielt hat, gemäß festgelegter Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen. Die Validierung führt üblicherweise zu einem Nachweis, der auch eine Zertifizierung sein kann. (Cedefop 2009, S.89)

Zertifizierung von Lernergebnissen

Das ist ein Prozess, durch den formal bescheinigt wird, dass bestimmte Lernergebnisse (Kenntnisse, Know-how, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person erzielt hat, durch eine zuständige Behörde oder eine zuständige Stelle gemäß einem festgelegten Standard bewertet und validiert wurden. Die Zertifizierung führt zur Ausstellung eines Befähigungsnachweises, eines Diploms oder eines anderen Titels. (Cedefop 2009, S.90) Zertifizierung ist eine schriftlich fixierte Fremdbewertung, die in der Regel auf einer externen Prüfung basiert, outputorientiert und an fachlichen Kompetenzen orientiert ist. In der Regel wird die Bewertung anhand von (Mindest-) Standards und Referenzniveaus vorgenommen. Eine Zertifizierung hat im Regelfall eine allgemein anerkannte Verkehrsgeltung und ist zumeist mit Berechtigungen wie dem weiterführenden Besuch einer Bildungsinstitution oder der Einstufung in ein Gehaltssystem verbunden. (Gnahs 2007, S.123)

Weiterführende Literatur

- Arbeitsgruppe ‚Lehrerbildungsreform in Hessen‘ (2009): Gestufte Studiengänge in der hessischen Lehramtsausbildung. Gießen.
- Brunner, Ilse; Häcker, Thomas; Winter, Felix (Hrsg.) (2006): Das Handbuch Portfolioarbeit. Seelze-Velbe.
- CEDEFOP. (2009). Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_de.pdf (21.12.2010)
- Combe, Arno (2005): Lernende Lehrer – Professionalisierung und Schulentwicklung im Lichte der Bildungsgangforschung. In: Bausteine einer Bildungsgangtheorie (Hrsg.: Barbara Schenk). Wiesbaden, S. 69-90.
- Entwurf DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen)
<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?t=/contentManager/selectCatalog&e=UTF-8&i=1215181395066&l=1&ParentID=1215772627052&active=no> (1.11. 2010)
- Erpenbeck, John; Heyse, Volker (1999): Die Kompetenzbiographie. Münster.
- Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur (2004): Gemeinsame Europäische Grundsätze für die Validierung des nicht formalen und des informellen Lernens , Brüssel.
- Fried, Lilian (2003): Dimensionen pädagogischer Professionalität. In: Die Deutsche Schule 7/2003, Beiheft „Professionalisierung der Lehrerbildung“ (Hrsg.: D. Lemmermöhle; D. Jahreis), S. 7 - 31.
- Gillen, Julia (2006): Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance: Eine Konzeption zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz. Bielefeld.
- Gnahn, D. (2007). Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Gudjons, Herbert; Pieper, Marianne; Wagener, Birgit (1994): Auf meinen Spuren. Das Entdecken der eigenen Lebensgeschichte. 3. Auflage. Hamburg.
- Häcker, Thomas; Hilzensauer, Wolf; Reinmann, Gabi (2008). Editorial zum Schwerpunktthema "Reflexives Lernen". In: bildungsforschung, Jahrgang 5, Ausgabe 2. URL: <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2008-02/editorial/> (2.1. 2009)
- Häcker, Thomas (2007): Portfolio: ein Entwicklungsinstrument für selbstbestimmtes Lernen. Baltmannsweiler.
- Häcker, Thomas; Winter, Felix (2006): Portfolio – nicht um jeden Preis! In: (Hrsg.: I. Brunner; T. Häcker, Thomas (2006): Vielfalt der Portfoliobegriffe. In: I. Brunner; T. Häcker; F. Winter (Hrsg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Seelze-Velbe, S. 33- 39.
- Häcker, Thomas (2006): Wurzeln der Portfolioarbeit. In: I. Brunner; T. Häcker; F. Winter (Hrsg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Seelze-Velbe, S. 27- 32.
- Heise, Maren (2007): Professionelles Lernen jenseits von Fortbildungsmaßnahmen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. 10. Jg., H.4/2007, S. 513- 531.
- Hericks, Uwe (2004): Verzahnung der Phasen der Lehrerbildung. In: Handbuch Lehrerbildung (Hrsg: S. Blömeke, P. Reinhold, G. Tulodziecki, J. Wildt). Kempten, S. 301- 311.
- Hertle, Eva M.; Sloane, Peter F.E. (Hrsg.) (2007): Portfolio – Kompetenzen – Standards: Neue Wege in der Lehrerbildung für berufliche Schulen. Paderborn.
- Herzberg, Heidrun; Truschkat, Inga (2009): Lebenslanges Lernen und Kompetenz: Chancen und Risiken der Verknüpfung zweier Diskursstränge. In: Lebenslanges Lernen und erziehungswissenschaftliche Biographieforschung (Hrsg.: P. Alheit, H.v. Felden). Wiesbaden, S. 111-126.
- Hessisches Schulrecht: Verordnung zur Umsetzung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (29.11.2004) v. 16. März 2005. URL: <http://www.schulrecht.hessen.de>
- HKM (Hessisches Kultusministerium) (2004): Hessisches Lehrerbildungsgesetz. Wiesbaden.
- HKM (Hessisches Kultusministerium) (2007): Jahresgespräche – Handreichung für Bildungsverwaltung und Schulen. Wiesbaden.

- HKM (Hessisches Kultusministerium) (2005): Verordnung zur Umsetzung des Hessischen
Lehrerbildungsgesetzes (HLbG-UVO) vom 16. März 2005, Gült.Verz.Nr. 7014. URL: <http://www.dslv-hessen.de/Umsetzungsverordnung.pdf>
- HKM (Hessisches Kultusministerium) / IQ (Institut für Qualitätsentwicklung) (2008): Hessischer Referenzrahmen
Schulqualität (HRS) - Entwurf. Wiesbaden, Februar.
- KMK (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik der Länder)
(2008): Ländergemeinsame inhaltliche Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken
in der Lehrerbildung Beschluss v. 16.10.2008 i.d.F.v. 08.12.2008.
- KMK (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik der Länder)
(2004): Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss v. 16.12. 2004. URL:
http://www.kmk.org/doc/beschl/standards_lehrerbildung.pdf
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007): Mitteilung der Kommission an den Rat und das
Europäische Parlament – Verbesserung der Qualität der Lehrerbildung. Brüssel.
- Neß, Harry: Professionalisierung der LehrerInnen durch Portfolios: ein Beitrag zur Biografieforschung. In
Schlögl, Peter / Déry, Krisztina (Hrsg.): Berufsbildungsforschung – Alte und neue Fragen eines
Forschungsfeldes. Bielefeld 2010, S. 208 – 222.
- Neß, Harry; Bretschneider, Markus; Seidel, Sabine (2007): ProfilPASS - Der Weiterbildungspass mit
Zertifizierung informellen Lernens. In: Handbuch Kompetenzmessung. (Hrsg.: J. Erpenbeck; L. v.
Rosenstiel. 2. Aufl.. Stuttgart, S. 388- 411.
- Neuß, Norbert (2009): Biographisch bedeutsames Lernen. Empirische Studien über Lerngeschichten in der
Lehrerbildung. Opladen/Farmington Hills.
- OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (2006): Stärkere Professionalisierung
des Lehrerberufs. Paris.
- Oser, Fritz (2004): Standardbasierte Evaluation der Lehrerbildung. In: Handbuch Lehrerbildung (Hrsg.: S.
Blömeke, P. Reinhold, G. Tulodziecki, J. Wildt). Kempten, S. 184- 206.
- Rauin, Udo; Meier, Uwe (2007): Subjektive Einschätzungen des Kompetenzerwerbs in der
Lehramtsausbildung. In: Forschung zur Lehrerbildung (Hrsg.: M. Lüders; J. Wissinger). Münster u.a., S.
102-131.
- Riegg, Silke (2009): Eignungsfeststellungsverfahren für angehende Lehramtsstudenten. Hamburg.
- Sackmann, Reinhold (2007): Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Wiesbaden.
- Schaarschmidt Uwe; Kieschke, Ulf (2007) (Hrsg.): Gerüstet für den Schulalltag. Weiheim/Basel.
- Schuchart, Claudia; Weishaupt, Horst (2008): Lehrerinnen und Lehrer in der Gesellschaft: Empirische
Hinweise zum öffentlichen Engagement. In: Empirische Pädagogik 2008. 22 (4), S. 516- 536.
- Steinherr, Eva, et al. (2009): Biografiemanagement und Kompetenzentwicklung in der Lehrerbildung. In:
Zeitschrift für Bildungsverwaltung 2/2008; 1/2009, S. 83 -97.
- Terhart, Ewald (2007): Erfassung und Beurteilung der beruflichen Kompetenz von Lehrkräften. In: Forschung
zur Lehrerbildung (Hrsg.: M. Lüders/ J. Wissinger). Münster, S. 37 – 62.
- Terhart, Ewald (2004): Struktur und Organisation der Lehrerbildung in Deutschland. In: Handbuch
Lehrerbildung (Hrsg: S. Blömeke, P. Reinhold, G. Tulodziecki, J. Wildt). Kempten, S. 37- 59.
- Tetzner, Martin (2007): Portfolio in der Lehrerbildung – ein Praxisbericht. In: Portfolio – Kompetenzen –
Standards (Hrsg.: E.M. Hertle; P. F. E. Sloane). Paderborn, S. 45 - 61.
- Weishaupt, Horst (2003). Zum gesellschaftlichen Engagement von Lehrern. In: Bildung vor neuen
Herausforderungen (Hrsg.: H. Döbert, B. v. Kopp, R. Martini, M . Weiß). Neuwied, S. 220-230.