

## Seminare

### Berufliche Seminare

*Innovatives  
Bildungsservice*

## Bericht zur zweiten Fremdevaluation

Staatliches Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Weingarten  
(Berufliche Schulen und Gymnasien) Abteilung Berufliche Schulen

Stuttgart, den 20.12.2013



Landesinstitut  
für Schulentwicklung

Qualitätsentwicklung  
und Evaluation

Schulentwicklung  
und empirische  
Bildungsforschung

Bildungspläne

## Vorbemerkung

Für die Qualitätsentwicklung am Seminar ist eine Rückmeldung über Stärken und Verbesserungsbereiche sinnvoll, damit das Seminar spezifische Maßnahmen zur weiteren Entwicklung ergreifen kann. Mit diesem Ziel führt das Landesinstitut für Schulentwicklung (LS) Fremdevaluationen durch. Auftrag und Aufgabe der Fremdevaluation ist es, die interne Qualitätsentwicklung zu fördern und den Seminaren durch den professionellen Blick von außen eine differenzierte Rückmeldung zu geben sowie Empfehlungen für die weitere Arbeit vor Ort zu formulieren.

Der vorliegende Bericht ist im Rahmen der zweiten Fremdevaluation an Seminaren für berufliche Schulen in Baden-Württemberg entstanden. Um dem einzelnen Seminar gerecht werden zu können, werden seine spezifischen Rahmenbedingungen ebenso beachtet wie die pädagogischen Ziele und Schwerpunkte, die das individuelle Seminarkonzept prägen. Der Bericht bietet eine datengestützte Rückmeldung zu obligatorischen und Wahlpflichtbereichen. In diesem Sinne bedeuten die ausgesprochenen Empfehlungen keine Vorgaben, sondern sind als Impulse für die Weiterentwicklung des Seminars zu verstehen.

Der Bericht gibt eine Rückmeldung zu evaluierten Merkmalen, deren Ausprägung zum Zeitpunkt der Fremdevaluation auf einer Viererskala eingeschätzt und mit einem beschreibenden Text erläutert wird. Die vier Stufen sind so definiert, dass die Einschätzung eines Merkmals auf der „Zielstufe“ den Status charakterisiert, der von Seminaren angestrebt werden soll. Jedes Merkmal ist in die drei Aspekte „Praxisgestaltung“, „Institutionelle Einbindung“ und „Wirkung“ gegliedert. Erläuterungen zu den jeweiligen Stufen sowie der Wortlaut der Einstufungstexte der Merkmale nach Aspekten finden sich im „Qualitätsrahmen Fremdevaluation für berufliche Seminare“.

Adressat des Berichts ist das Seminar selbst. Die Rückmeldung soll unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen in den Gremien des Seminars diskutiert werden und zu anschließenden Entwicklungsschritten führen. Des Weiteren ist das Seminar verpflichtet, den Evaluationsbericht an das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport weiterzuleiten. Dieses Verfahren mündet in eine Zielvereinbarung mit dem Ministerium.

## Evaluationsteam

Teamleitung: Nicolai Genzel  
Referent für Qualitätsentwicklung und Evaluation

Teammitglied: Theo Tröndle  
Referent für Qualitätsentwicklung und Evaluation

Kritischer Freund: Dr. Rolf Nußbaum

Datum der Durchführung: 16.09. – 18.09.2013

Verantwortlich: Landesinstitut für Schulentwicklung  
Heilbronner Straße 172  
70191 Stuttgart

## Inhalt des Evaluationsberichts

I	Informationen zu Rahmenbedingungen des Seminars .....	5
II	Charakteristika .....	7
III	Bewertungen im Überblick .....	9
	Merkmale im Überblick (Fremdeinschätzung) .....	9
	Merkmale im Überblick (Selbsteinschätzung des Seminars) .....	10
IV	Bewertungen im Detail .....	11
	QB I Ausbildung von Lehrkräften.....	11
	Kriterium I 1 – Seminarveranstaltungen .....	12
	Kriterium I 2 – Beratung .....	19
	Kriterium I 4 – Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen.....	23
	QB IV Seminarführung und -management .....	27
	Kriterium IV 1 – Führung.....	28
	QB V Seminarkultur .....	30
	Kriterium V 1 – Mitwirkung und Mitverantwortung .....	31
	QB Q Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung .....	33
	Kriterium Q 1 – Grundsätze der Lehrerbildung.....	34
	Kriterium Q 2 – Strukturen der Qualitätsentwicklung.....	36
	Kriterium Q 3 – Durchführung der Selbstevaluation .....	39
	Kriterium Q 4 – Feedbackkultur .....	42
V	Reflexion der Ergebnisse der ersten Fremdevaluation .....	44
VI	Empfehlungen.....	45
	Anhang: Verfahren der Datenerhebung und -auswertung .....	46

## I Informationen zu Rahmenbedingungen des Seminars<sup>1</sup>

### **Ausführliche Bezeichnung des Seminars, Leitung**

Staatliches Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Weingarten  
(Berufliche Schulen und Gymnasien) Abteilung Berufliche Schulen  
Seminarleitung: Prof. Dr. Harald Görlich, Direktor  
Prof. Franz Bek, stellvertretender Direktor

### **Angaben zum Aufbau und der Organisation**

Berufliche Abteilung:

Ausbildungsgänge/-gruppen:

- Referendarkurse (Unter-/Oberkurs)
- LiA-Kurse (Lehrkraft im Arbeitnehmersverhältnis)
- TLG (Technische Lehrkraft gewerbliche Fachrichtung)
- Aufstiegslehrgänge: 3-jährig, 2-jährig (jeweils fachdidaktische Qualifizierung)
- Aufstiegskurs für Technische Lehrkräfte
- Praxissemester in drei Formen: Wirtschaftspädagogen (mit Uni Konstanz); Gewerbelehrer (mit PH/HAT Weingarten), Gymnasialstudierende an beruflichen Schulen

Gymnasiale Abteilung: (hier nicht relevant)

### **Angaben zu Fächern bzw. Fachrichtungen**

Berufliche Abteilung:

Bereiche mit zugehörigen Fächern

- Pädagogik/Psychologie
- Gesellschaftswissenschaften/Sprachen: Geschichte/Gemeinschaftskunde, Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Sport, katholische Religion, Sozialpädagogik, Pädagogik mit Pädagogische Psychologie, Musik, Rhythmik, Ethik
- Mathematik und Naturwissenschaften: Mathematik, Physik, Biologie, Chemie, Pharmazie, Nahrung, Ernährung, Gesundheit, Pflege
- Wirtschaftswissenschaften: Betriebswirtschaftslehre mit Rechnungswesen, Volkswirtschaftslehre, Volks- und Betriebswirtschaftslehre (BWL mit RW, VWL, VBL) gewerblich, Angewandte Informatik, Wirtschafts- und Sozialmanagement
- Ingenieurwissenschaften: System- und Anlagentechnik, Informationstechnik, Informatik, Medientechnik, Hochbautechnik, Ausbautechnik, Holztechnik, KFZ-Technik, Fertigungstechnik, Elektrotechnik, Metallbautechnik, Metalltechnik, Energietechnik, Farbtechnik, Gestaltung und Grafikdesign
- Sonderbereich (ohne Bereichsleiter): Schulrecht, Schulorganisation, Kunst, Sprech-erziehung
- Querschnittsbereich: Interne/externe Kommunikation und Fortbildung

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird das „Staatliche Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Weingarten (Berufliche Schulen und Gymnasien) Abteilung Berufliche Schulen“ auch mit „Seminar“ abgekürzt.

- Konzept „Operativ Eigenständige Schule“ (OES): kein eigener Bereich. Wahrnehmung durch eine Bereichsleiterin, unmittelbare Zuordnung zur Seminarleitung

Gymnasiale Abteilung: (hier nicht relevant)

### **Zusammensetzung des Seminarkollegiums**

Sechs Bereichsleitungen, von denen derzeit lediglich vier wegen gerade erfolgter Pensionierung bzw. Schulleiterbeförderung besetzt sind.

Von 16 Fachleitungen sind 13 Seminarlehrkräfte überhäuftig abgeordnet. 19 der 44 Lehrbeauftragten sind ebenfalls überhäuftig am Seminar tätig.

### **Angaben zu den Ausbildungskursen**

Der in die Online-Befragung einbezogene Kurs 2012 B bestand aus 61 angehenden Lehrkräften, im zur Zeit der Fremdevaluation vor Ort am Seminar anwesenden Kurs 2013 B sind 45 Referendarinnen und Referendare vertreten. Die angehenden Lehrkräfte der folgenden Kurse konnten ebenfalls an der Online-Befragung teilnehmen: neun Personen des LiA-Kurses 2011, neun Personen des LiA-Kurses 2012 sowie fünf Personen aus dem TLG-Kurs 2012.

Als weitere Ausbildungsgänge bietet das Seminar einen Aufstiegslehrgang (Nur Fachdidaktiken, teilweise mit nur einem Fach für 28 angehende Lehrkräfte sowie für zwei Technische Oberlehrer.)

Ferner finden Schulungen von Lehrkräften anderer Schularten statt, die im beruflichen Schulwesen eingestellt worden sind.

### **Gebäude/Räume/Seminargelände**

Das Seminar befindet sich in zwei räumlich getrennten Gebäuden:

- Die „**Alte Mensa**“ in der Abt-Hyller-Str. 9 (Stadtkerngebiet) wird ausschließlich für Lehr-/Lernveranstaltungen in sieben Seminarräumen, davon einem Computerraum, genutzt. Sie beherbergt zusätzlich einen Kopierraum, einen Sozialraum und einen kleinen Sozial- bzw. Beratungsraum sowie zwei kleinere Nebenräume.
- Das **Verwaltungsgebäude** in der St.-Longinusstr. 3 (auf dem Martinsberg/ Rückseite der Basilika) ist Sitz der Verwaltung im zweiten Stock. Zusätzlich sind hier ein weiterer Sozialraum mit Küche, eine Bibliothek im ersten Stock und das Fachleiterzimmer untergebracht. Im Erdgeschoss befinden sich drei Seminarräume sowie zwei Bereichsleiter-/Fachleiterräume, die auch als Besprechungs-/Beratungsräume genutzt werden.

Zu verschiedenen Zeitpunkten (Kompaktphasen, mündliche Prüfungsphasen, Fortbildungsangebote oder Verabschiedungsfeiern) müssen bei der Katholischen Akademie oder der Pädagogischen Hochschule weitere Räume angemietet werden, da für Großveranstaltungen keine geeigneten Räumlichkeiten zur Verfügung stehen.

## II Charakteristika

Das Kapitel „Charakteristika des Seminars“ beschreibt die Besonderheiten, herausragende Arbeitsbereiche und Entwicklungsfelder der Arbeit des Staatlichen Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Weingarten (Berufliche Schulen und Gymnasien) Abteilung Berufliche Schulen.

Das „Staatliche Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Weingarten“ ist in seiner Konzeption als Doppelseminar mit einer gymnasialen und einer beruflichen Abteilung eine Besonderheit im Bereich der Lehrerausbildung in ganz Deutschland. Diese Konstellation wird in mehrfacher Hinsicht zur Kooperation zwischen den beiden Abteilungen genutzt. Einerseits auf der Leitungsebene, bspw. über gemeinsame Dienstbesprechungen der Bereichsleitungen, andererseits auf der Ebene der Seminarlehrkräfte, etwa in Bezug auf das kollegiale Feedback oder gemeinsame Arbeitsgruppen. Diese Schwerpunktsetzung führt dazu, dass im Kreise der angehenden Lehrkräfte der stellvertretende Seminarleiter weniger als Teil der Beruflichen Abteilung wahrgenommen wird.

Insgesamt zeichnet sich das Seminar dadurch aus, dass sich nach Aussage aller Beteiligten sowohl Seminarlehrkräfte, Verwaltungskräfte und angehende Lehrkräfte im Seminar hier ausgesprochen wohl fühlen. Die wechselseitige Wertschätzung zwischen Referendarinnen und Referendaren sowie Seminarlehrkräften wurde an den drei Tagen der Fremdevaluation vor Ort durchgängig deutlich. Von den angehenden Lehrkräften wurde hervorgehoben, dass man vom ersten Tag an als Kollegin oder Kollege bezeichnet bzw. angesprochen werde und dieses keine Worthölse sei, sondern die Haltung aller passend verdeutliche. Das Leitbild unter der Prämisse einer „Ganzheitlichen Lehrerbildung“ gilt allen am Seminarleben Beteiligten als prägendes Element der Seminarkultur. Die Werte, auf die sich das Seminar, hauptsächlich die Seminarlehrkräfte, im Prozess der Leitbildfindung und -weiterentwicklung geeinigt haben, sind passend und förderlich für den gegenseitigen Umgang aller am Seminarleben Beteiligten. Sie übersetzen dieses eher als eine Institution des Lehren und Lernens, in der ohne übermäßigen Druck von Seiten der Seminarlehrkräfte gelernt werden kann. Hohe Zufriedenheit besteht auch bzgl. der Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung und der Handhabung des Qualitätsmanagements. Letzteres wird von den Seminarlehrkräften als systemisch wahrgenommen, so dass man von den erfolgreichen Abläufen am Seminar ausgehend Optimierungsroutinen in Prozesse integriert. Das Qualitätsmanagement des Seminars wird als praktikables Werkzeug für die Arbeit mit und an den gesetzten Zielen wahrgenommen. Gremien und Qualitätsentwicklungsprojekte werden geschätzt, eine ausgeprägte Feedbackkultur zeichnet das Miteinander aus. Der Sinn und Zweck des Instruments der Selbstevaluation wird noch nicht auf allen Ebenen als bedeutsam für die Seminarentwicklung wahrgenommen, wenngleich in ausgewählten Bereichen positive Erfahrungen damit gesammelt wurden. Wiederkehrende Abläufe wurden beschrieben und verbindlich in den Seminarbetrieb eingebunden. Im Bereich der Beratung der angehenden Lehrkräfte hat man sich innerhalb des Seminarkollegiums sowohl für die Nachbesprechungen auf das „Basis-

modell für die Unterrichtsberatung“ als auch für die pädagogischen Ausbildungsgespräche auf eine verlässliche Routine einigen können.

Die Seminarveranstaltungen werden von den angehenden Lehrkräften insgesamt sowohl als sehr bedeutsam für die schulische und unterrichtliche Praxis als auch in Bezug auf die Ausbildung einer eigenen, individuellen Lehrerpersönlichkeit geschätzt. Die angebotenen Wahlmöglichkeiten werden jedoch nicht immer als Entsprechung der eigenen Bedarfe wahrgenommen, auch die Anrechenbarkeit von Vorwissen wird teilweise vermisst. Der Ansatz des Seminars, jeden Menschen in seiner Individualität wahrzunehmen und zu fördern, bietet diesbezüglich Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen sowie der gesamte Bereich der Mentorenfortbildung haben bislang am Beruflichen Seminar Weingarten noch nicht die Bedeutung, die ihnen gebühren im Sinne einer Partnerschaft im Hinblick auf das gemeinsame Ziel, angehenden Lehrkräften bestmögliche abgestimmte Förderung in ihrer Ausbildung zukommen zu lassen.



### III Bewertungen im Überblick

#### Merkmale im Überblick (Fremdeinschätzung)

Qualitätsbereich	Kriterium	Nr.	Merkmal	Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
QB I Ausbildung von Lehrkräften	I 1 Seminarveranstaltungen	I1.1	Aufbau und methodische Aufbereitung			X	
		I1.2	Lehr- und Lernklima				X
		I1.3	Förderung berufsbezogener Kompetenzen				X
	I 2 Beratung	I2.1	Praxis der Unterrichtsnachbesprechungen				X
		I2.2	Berufsbezogene Beratung und Reflexion				X
	I 4 Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen	I4.1	Informationsaustausch und Absprachen		X		
		I4.2	Mentorenfortbildungen			X	
QB II	II 2 Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Partnern	II2	Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Partnern	nicht evaluiert			
QB III Professionalität der Seminarlehrkräfte	III 1 Kooperation im Kollegium	III1	Kooperation im Kollegium	nicht evaluiert			
	III 2 Weiterqualifizierung	III2	Fort- und Weiterbildungen	nicht evaluiert			
	III 3 Umgang mit beruflichen Anforderungen	III3	Gestaltbare Arbeitsbedingungen	nicht evaluiert			
QB IV Seminarführung und -management	IV 1 Führung	IV1	Führungsstil				X
	IV 2 Verwaltung und Organisation	IV2	Organisatorische und administrative Abläufe, Ressourcenmanagement	nicht evaluiert			
	IV 3 Personalgewinnung und -entwicklung	IV3	Personalgewinnung und -entwicklung	nicht evaluiert			
QB V Seminar-kultur	V 1 Mitwirkung und Mitverantwortung	V1	Mitwirkung und Mitverantwortung			X	
	V 2 Seminarleben	V2	Kommunikation	nicht evaluiert			
	V 3 Erscheinungsbild	V3	Außenwirkung	nicht evaluiert			
QB Q Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	Q 1 Grundsätze der Lehrerbildung	Q1	Ziele und Leitsätze				X
	Q 2 Strukturen der Qualitätsentwicklung	Q2	Steuerung der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung			X	
	Q 3 Durchführung der Selbstevaluation	Q3	Praxis der Selbstevaluation		X		
	Q 4 Feedbackkultur	Q4	Feedbackpraxis			X	

### Merkmale im Überblick (Selbsteinschätzung des Seminars)

Kriterium	Nr.	Merkmale	Entwicklungsstufe	Basis-Stufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
I 1 Seminarveranstaltungen	I1.1	Aufbau und methodische Aufbereitung	PG		X	
			IE		X	
			W		X	
	I1.2	Lehr- und Lernklima	PG			X
			IE		X	
			W			X
	I1.3	Förderung berufsbezogener Kompetenzen	PG		X	
			IE		X	
			W		X	
I 2 Beratung	I2.1	Praxis der Unterrichtsnachbesprechungen	PG		X	
			IE			X
			W		X	
	I2.2	Berufsbezogene Beratung und Reflexion	PG		X	
			IE	X		
			W		X	
I 4 Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen	I4.1	Informationsaustausch und Absprachen	PG		X	
			IE	X		
			W	X		
	I4.2	Mentorenfortbildungen	PG		X	
			IE			X
			W		X	
IV 1 Führung	IV1	Führungsstil	PG		X	
			IE	X		
			W			X
V 1 Mitwirkung und Mitverantwortung	V1	Mitwirkung und Mitverantwortung	PG		X	
			IE		X	
			W		X	
Q 1 Grundsätze der Lehrerbildung	Q1	Ziele und Leitsätze	PG		X	
			IE			X
			W		X	
Q 2 Strukturen der Qualitätsentwicklung	Q2	Steuerung der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	PG		X	
			IE		X	
			W		X	
Q 3 Durchführung der Selbstevaluation	Q3	Praxis der Selbstevaluation	PG		X	
			IE		X	
			W		X	
Q 4 Feedbackkultur	Q4	Feedbackpraxis	PG		X	
			IE	X		
			W		X	

## IV Bewertungen im Detail

# QB I

# Ausbildung von Lehrkräften

### **Kriterium I 1 – Seminarveranstaltungen**

Die Seminarveranstaltungen orientieren sich an den Standards der Lehrerbildung und an den weiteren Erfordernissen des Berufsfelds. Die Ausbildung begleitet, fördert und unterstützt die Entwicklungsprozesse der angehenden Lehrerinnen und Lehrer, um diese zu beruflicher Professionalität und Selbstverantwortung zu führen. Durch die Orientierung an erwachsenendidaktischen Grundsätzen und eine didaktisch-methodische Aufbereitung von Fachinhalten wird der Aufbau eines pädagogisch-didaktischen Handlungsrepertoires gefördert sowie die Fähigkeit, eigenverantwortlich zu arbeiten.

### **Kriterium I 2 – Beratung**

Die individuelle Beratung ist Teil der Ausbildung von angehenden Lehrkräften. Sie bietet Orientierung in Bezug auf die eigenen Kompetenzen und gibt Impulse für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung. In Ausbildungsgesprächen, Unterrichtsnachbesprechungen und persönlichen Gesprächen werden personale, fachinhaltliche und fachdidaktische Dimensionen einbezogen.

### **Kriterium I 4 – Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen**

Ein kontinuierlicher Austausch und eine zielgerichtete Kooperation zwischen Seminar und Ausbildungsschulen eröffnen Entwicklungsmöglichkeiten für beide Partner und tragen zum Ausbildungserfolg der angehenden Lehrer/-innen bei. Wesentlich ist dabei die Verlässlichkeit der Kooperation.

## Kriterium I 1 – Seminarveranstaltungen

### **Merkmal 1: Aufbau und didaktisch-methodische Aufbereitung**

#### **Praxisgestaltung**

Die Seminarveranstaltungen werden unter konsequenter Beachtung der Aspekte Teilnehmerorientierung und Berufsbezogenheit geplant und durchgeführt. Die Abläufe der Veranstaltungen sind zielgerichtet, strukturgebend und in sich kohärent. Angebote zum selbstorganisierten Lernen sind fester Bestandteil der Seminarveranstaltungen. Praxisrelevante Aspekte werden durchgängig beachtet.

#### **Institutionelle Einbindung**

Es gibt auf Basis der Standards der Lehrerbildung gemeinsam vereinbarte und dokumentierte Grundsätze und Absprachen hinsichtlich der Gestaltung von Seminarveranstaltungen. Am Seminar gibt es Vereinbarungen und Strukturen, die einen Austausch von Planungen, Medien und Materialien unterstützen. Grundsätze und Absprachen werden in unterschiedlichen Gremien oder auch gemeinsam reflektiert und im Rahmen der Möglichkeiten optimiert.

#### **Wirkung**

Die angehenden Lehrkräfte erleben den ganz überwiegenden Teil der Veranstaltungen als berufsbezogen und teilnehmerorientiert. Sie nehmen diese Veranstaltungen als strukturiert, zielgerichtet und in der Inhalte- und Methodenwahl stimmig wahr. Es gibt Möglichkeiten zum selbstorganisierten Lernen, die eigenverantwortlich genutzt werden. Nahezu sämtliche Seminarveranstaltungen werden als impulsgebend für die Schulpraxis eingestuft.

Am Beruflichen Seminar Weingarten werden die Referendarinnen und Referendare sowie die LiA in jeweils eigenen Bildungsgängen auf ihren Beruf vorbereitet. Die über den gesamten Ausbildungszeitraum wöchentlich stattfindenden Veranstaltungen in Pädagogik und Psychologie bieten den Referendarinnen und Referendaren in zwei Gruppen jeweils eine feste Gruppenkonstellation. Im ersten Ausbildungshalbjahr finden die ebenfalls wöchentlich terminierten Fachdidaktiksitzungen in sechsstündigen Blöcken an den Ausbildungsschulen statt. Sie beginnen in der Regel mit einer gezeigten Stunde, einleitend durch die Seminarlehrkraft, in den folgenden Sitzungen jeweils durch eine angehende Lehrkraft. Im Anschluss folgt eine gemeinsame Besprechung des Gesehenen. Ein zweiter Teil der Veranstaltung widmet sich den Themenstellungen, die entsprechend einer den angehenden Lehrkräften zu Beginn der Ausbildung vorgelegten Agenda behandelt werden. Diese Übersicht über Ausbildungsthemen wird nach Aussage der angehenden Lehrkräfte von den jeweiligen Seminarlehrkräften präsentiert, anlassbezogene Änderungen im Sinne von Vertiefungen oder zeitlichen Verschiebungen seien aber möglich.

Eine Kompaktphase zu Beginn der Ausbildung im Januar dient neben der Vermittlung von Basiswissen hauptsächlich dem persönlichen, emotionalen „Ankommen“ am Seminar. Zentral sind hierbei eine erste Auseinandersetzung im Kontext der „Ganzheitlichen

Lehrerbildung“ sowie das Schaffen der Grundlagen für eine gute Beziehungsebene aller Beteiligten für die weitere gemeinsame Arbeit.

Fortgeführt wird dieser Ansatz an den „Gesundheitstagen“. Gemeinsam beschäftigen sich hierbei die Semlehrkräfte sowie die angehenden Lehrkräfte in unterschiedlichsten Workshops mit Aspekten der Lehrergesundheit. Dieses Thema findet am Seminar Weingarten vielseitige Beachtung und Akzeptanz.

Am Ende des ersten Ausbildungshalbjahres ist das Modul „Blended Learning“ geplant. Zu ausgewählten Themen der Pädagogik und der Psychologie werden Beobachtungs- und Dokumentationsaufgaben in Einzel- und Gruppenarbeit bearbeitet. Die hierfür genutzte digitale Kommunikationsplattform „Moodle“ erfährt darüber hinaus eine vielfache Nutzung. Im „Blended Learning“-Modul wurde vorgegeben, dass angehende Lehrkräfte nicht nur eigene Schilderungen einstellten, sondern, um den Austausch sicherzustellen, darüber hinaus jeweils mehrere Kommentierungen anderer Erlebnisse oder Fragestellungen vornehmen.

Die Veranstaltungsbausteine zu Schulorganisation und Schulrecht finden im ersten Ausbildungshalbjahr statt.

Innerhalb der Fachdidaktiken wird das Thema Medieneinsatz, insbesondere Einsatz „Neuer Medien“, nach Aussage der Fachleitungen und Lehrbeauftragten dann vertieft, wenn es sich im Rahmen einer Gruppenhospitation an einer Schule anbietet, weil bspw. eine Referendarin oder ein Referendar in der gezeigten Stunde die vor Ort bereitstehende Technik eingesetzt hat. Darüber hinaus erinnerten sich die angehenden Lehrkräfte an eine Veranstaltung, in der sie am Seminar den Visualizer ELMO kennengelernt haben. Der Computerraum am Seminar wird sowohl zu Beginn der Ausbildung genutzt, um alle angehenden Lehrkräfte in die Arbeit mit der Plattform „Moodle“ einzuführen, als auch im Laufe der Ausbildung für einzelne Sitzungen oder Teile davon, wenn es aus Sicht der Seminarlehrkräfte sinnvoll erscheint. Ein darüber hinausgehendes, umfassendes, abgestimmtes Medienkonzept gibt es am Seminar nicht. Man setze hier mehr auf die Kompetenzen einer jeden Seminarlehrkraft, in passenden Situationen die eigene Medienkompetenz einzubringen oder Expertenwissen einer Referendarin oder eines Referendars abzurufen, anstatt Wissen in diesem Bereich auf Vorrat anzuhäufen, das später vermutlich nicht mehr zur Verfügung stehe.

Der Austausch unter den Seminarlehrkräften ist nach eigener Aussage trotz der Herausforderungen, die ein Flächenseminar mit sich bringt, vielschichtig und umfassend. Wichtige Elemente sind die regelmäßigen Klausurtagungen in Tagungshäusern in der Umgebung, an denen alle Seminarlehrkräfte sowie ggf. kleinere Gruppen aus dem Kreis der angehenden Lehrkräfte wie bspw. der Ausbildungspersonalrat teilnehmen. Darüber hinaus finden pädagogische, fachdidaktische oder weitere wichtige Absprachen im Rahmen der Bereichssitzungen statt.

Der informelle Austausch innerhalb des Kollegiums wird von allen Seminarlehrkräften als sehr bedeutsam für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Seminarveranstaltungen bezeichnet. Insbesondere wegen der großen Entfernungen zwischen den Wohnorten der Seminarlehrkräfte, aber auch wegen der Tatsache, dass die Fachdidaktiken zu

einem Großteil an den Ausbildungsschulen stattfinden und es somit eher wenige direkte Kontakte zwischen den Ausbilderinnen und Ausbildern gibt, haben sich telefonische und internetbasierte Formen des Austausches und der Zusammenarbeit etabliert. Mit großer Mehrheit gaben die Semlehrkräfte an, Materialien, bspw. zu Lehrveranstaltungen, auszutauschen.

Die Seminarleitung beschrieb im Interview ihre Vorstellungen von einer Weiterentwicklung der Seminarveranstaltungen dahingehend, dass sie sich des unterschiedlichen Vorwissens der Referendarinnen und Referendare bewusst sei. Daher wäre, wenn es auch von der Seminaraufsicht mitgetragen würde, ein modulares System, in dem sich die angehenden Lehrkräfte vorher erworbene Qualifikationen anrechnen lassen könnten und Ausbildungsangebote auswählen könnten, passend zum Ansatz der „Ganzheitlichen Lehrerbildung“ des Beruflichen Seminars Weingarten.

Die drei verschiedenen Gruppen von angehenden Lehrkräften, die an der Onlinebefragung teilnahmen, äußerten sich unterschiedlich kritisch zum Nutzen der Lehrveranstaltungen. Während die Referendarinnen und Referendare, die seit Januar 2013 ausgebildet werden, angaben, dass sie in sehr hohem Maße durch die gut strukturierten Veranstaltungen für ihre eigene Schulpraxis Impulse erhielten, stimmten dieser Aussage von den beiden anderen Gruppen, deren Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Ausbildung am Seminar mittlerweile ganz überwiegend beendet haben, nur etwas mehr als zwei Drittel zu. Darüber hinaus sah auch nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten aus diesen beiden Kursen, dass es möglich war, sich in die Gestaltung der Seminarveranstaltungen einzubringen und dass es regelmäßig Angebote zum selbstorganisierten Lernen gegeben hätte. Der Kurs aus 2013 hingegen stimmt diesen Aussagen in sehr viel höherem Maße zu. In den Befragungen der angehenden Lehrkräfte wurde hierzu geäußert, dass dies zeige, dass aus den vorangegangenen Rückmeldungen Schlussfolgerungen gezogen worden seien und es Optimierungsmaßnahmen gegeben habe. Insgesamt seien die Seminarveranstaltungen von hoher inhaltlicher und fachlicher Qualität. In Bezug auf zwei Veranstaltungen gebe es einen Veränderungsbedarf, sowohl die Veranstaltungen selbst als auch die Terminierung der Prüfungen betreffend.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Kriterium I 1 – Seminarveranstaltungen

### Merkmal 2: Lehr- und Lernklima

#### Praxisgestaltung

Die Seminarlehrkräfte sorgen für einen wertschätzenden Umgang und eine von gegenseitiger Achtung geprägten, positiven Lernatmosphäre. Dialog- und Diskursformen haben in den Veranstaltungen einen hohen Stellenwert. Sie werden von den Seminarlehrkräften passgenau eingebracht und zielgerichtet gestaltet. Der Nennung und Erörterung von Konflikten und Problemen wird Raum gegeben. Kooperative Arbeitsformen werden in den Veranstaltungen gezielt angestoßen und reflektiert. Es finden Metareflexionen zum Lehr- und Lernklima statt. Konflikte und Probleme werden - vorausgesetzt der Zustimmung der Betroffenen - hinsichtlich Genese und Lösungsmöglichkeiten mehrperspektivisch analysiert.

#### Institutionelle Einbindung

Das Kollegium verständigt sich in Bezug auf Formen und Aspekte der Kommunikation und Beziehungsgestaltung; es gibt Absprachen und Maßnahmen zur Schaffung eines förderlichen Lehr- und Lernklimas. Es besteht Konsens über hierbei zu beachtende Kommunikationsprinzipien und Grundsätze der Beziehungsgestaltung. Die Absprachen und Vereinbarungen werden systemisch reflektiert und weiterentwickelt.

#### Wirkung

Seminarlehrkräfte und angehende Lehrkräfte nehmen den Umgang miteinander als wertschätzend und von gegenseitiger Achtung geprägt wahr. Die Atmosphäre in den Veranstaltungen wird als dialogorientiert und im hohen Maße lernförderlich erlebt. Die angehenden Lehrkräfte haben die Möglichkeit, ihr Wissen und Können einzubringen. Sie können in den Veranstaltungen Konflikte und Probleme offen ansprechen. Diese werden als analysierbare Prozesse betrachtet und als Lernfelder bzw. -chancen gewertet.

Zu Beginn der Ausbildungsphase wird bei den Referendarinnen und Referendaren in einer Kompaktphase, in der ein zentraler Baustein das Basilika-Projekt ist, dem gegenseitigen Kennenlernen aller am Seminar an der Ausbildung beteiligten Personen eine hohe Priorität eingeräumt. Lehrkräfte der anderen Ausbildungsgruppen werden mit einem ähnlichen Programm in das Seminarleben eingeführt.

Als zentrales Element der Ausbildung finden regelmäßig Unterrichtsmitschauen statt, die direkt im Anschluss gemeinsam analysiert und reflektiert werden. Hierbei stehen der gegenseitige Austausch von Standpunkten und gemachten Erfahrungen im Mittelpunkt. Im Rahmen dieser Unterrichtsmitschau geben sich die Referendarinnen und Referendare gegenseitig qualifizierte Rückmeldungen, nach eigener und Aussage der Seminarlehrkräfte geschieht dies transparent und sehr behutsam. Hierbei wird sowohl das Lehr- und Lernklima der gesehenen Unterrichtsstunde als auch, nach Aussage der Seminarlehrkräfte, das der Lehrveranstaltung reflektiert. Die Raumgestaltung und der gewählte Medieneinsatz würden ebenfalls thematisiert.

Im Laufe der Ausbildung ist es dann in der ganz überwiegenden Mehrzahl der Veranstaltungen ein wichtiges Thema, in wie weit die angehenden Lehrkräfte in ihrer neuen Rolle angekommen sind. Wenn es Probleme an den Ausbildungsschulen bzw. in Unterrichtssituationen gibt, so stehen in den Sitzungen jeweils Zeitfenster, oft zu Beginn der Veranstaltung, zur Verfügung. Als eine Folge der ersten Fremdevaluation 2007 wurde am Seminar ein Ombudsmann installiert, der als neutrale Ansprechperson bei Problemen der angehenden Lehrkräfte aufgesucht werden kann.

Das von allen Seminarlehrkräften gemeinsam entwickelte Leitbild des Seminars „Lehrerbildung als Ermutigung“, das die ganzheitliche Lehrerbildung zur Grundlage hat, beschreibt bereits die Haltung, mit der von Seiten des Seminars den angehenden Lehrkräften als „Kolleginnen und Kollegen“ begegnet werden soll. Explizit wird hierin von verständnisvoller Beratung, Impulsen zur Entwicklung der Lehrerpersönlichkeit, sowie von transparenter und gerechter Bewertung gesprochen. Die in den letzten Jahren praktizierte systematische Weiterentwicklung des Leitbildes stellte sicher, dass bspw. auf Seminarkonferenzen oder auf Fachleitertagungen das Rollenverständnis der Seminarlehrkräfte gegenüber den angehenden Lehrkräften verlässlich abgeglichen wurde.

Durch das seit Jahren implementierte Einholen von Feedback zu den Seminarveranstaltungen und die Besprechung dieser Befragungsergebnisse mit den Kursen wird auch das Lernklima regelmäßig reflektiert.

Fast alle befragten angehenden Lehrkräfte bestätigten, dass man ihnen mit großer Wertschätzung am Seminar begegne. Auch untereinander herrsche ein hohes Maß an Respekt vor. Die Seminarlehrkräfte gehen, so die Einschätzung der Referendarinnen und Referendare, beispielgebend miteinander um. Ebenfalls in hohem Maße zustimmend stuften sie die Möglichkeit ein, eigenes Vorwissen sowie eigene Kompetenzen in die Veranstaltungen einbringen zu können. Über das Geben von Rückmeldungen hinaus wurde hier genannt, dass der Ausbildungspersonalrat (APR) auch immer wieder zu bestimmten Themen an Fachleitertagungen teilnimmt und sich hier als ernstgenommener Gesprächspartner sieht.

Auch wenn bei einzelnen Referendarinnen und Referendaren zunächst Vorbehalte bzgl. des Ansatzes der „Ganzheitlichen Lehrerbildung“ bestanden hätten, so sei man jetzt von der Konzeption der Ausbildung, die viel Wert auf gegenseitige Wertschätzung, Kooperation und auch Selbstreflexion lege, in hohem Maße überzeugt.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



## Kriterium I 1 – Seminarveranstaltungen

### Merkmal 3: Förderung berufsbezogener Kompetenzen

#### Praxisgestaltung

Die Auswahl von Inhalten und Methoden orientiert sich durchgängig an den Zielsetzungen des Seminars zur Förderung berufsbezogener Kompetenzen. Bezüge zwischen Theorie und Praxis werden wechselseitig aufgezeigt, die Kompetenz zur Verknüpfung gezielt gefördert. Bei der Reflexion von Bezügen zwischen Theorie und Schulpraxis werden die Erfahrungen und Kenntnisse der angehenden Lehrkräfte einbezogen.

#### Institutionelle Einbindung

Das Kollegium tauscht sich regelmäßig in den verschiedenen Gremien sowie im Gesamtkollegium zur Bedeutsamkeit berufsbezogener Kompetenzen und Möglichkeiten der Förderung aus. Das Seminar verfügt über ein Konzept zur Förderung berufsbezogener Kompetenzen. Bei der Entwicklung bzw. Ableitung wurden sowohl die spezifischen Rahmenbedingungen des Seminars als auch Erfordernisse des Berufsfelds durchgängig beachtet. Das Konzept zur Förderung berufsbezogener Kompetenzen wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

#### Wirkung

Die Förderung berufsbezogener Kompetenzen wird als abgestimmt wahrgenommen. Die angehenden Lehrkräfte werden in ihrer Kompetenzentwicklung und in der Reflexion ihres Berufsverständnisses unterstützt. Sie sehen sich in ihrer berufsbezogenen Kompetenzentwicklung und in der Reflexion ihres Berufsverständnisses in hohem Maße individuell unterstützt.

Die angehenden Lehrkräfte bestätigten fast einstimmig, dass die Fachdidaktikveranstaltungen einen hohen Praxisbezug aufweisen. Elementar sei die Unterrichtsmitschau. Darüber hinaus würden gemeinsame Planungen von Unterrichtsstunden oder Sequenzen die Praxisrelevanz unterstreichen. Im Laufe der Lehrveranstaltungen würden auch die methodischen und fachdidaktischen Fragestellungen reflektiert, oft mit Anknüpfungspunkten an die gesehene Stunde. Wenn einer Seminarlehrkraft die Balance zwischen Praxis und Theorie nicht gelänge und letztere überhandnehme, könne dieses auch thematisiert werden.

Die Seminarlehrkräfte führten aus, dass ihnen die Verknüpfung von gemachten Erfahrungen und der zugrunde liegenden Theorie ein zentrales Anliegen sei. Leitfrage sei „Wie mache ich etwas und warum?“. Neben den Fachdidaktik- und Pädagogik/Psychologie-Veranstaltungen sowie den Kompaktveranstaltungen benannten die Fachleitungen und Lehrbeauftragten noch die sogenannten „Crashkurse“ für angehende Lehrkräfte mit Defiziten, bspw. in Buchhaltung oder Geschichte als nützlich, um auf die individuellen Bedürfnisse eingehen zu können.

Während etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des letzten Ausbildungskurses angaben, dass im Rahmen der Ausbildung auch Aufgaben der schu-

lischen Qualitätssicherung und -entwicklung thematisiert worden wären, konnten sich an die entsprechenden Kompaktveranstaltungen fast alle angehenden Lehrkräfte des aktuellen Kurses erinnern.

Nach Aussage der Seminarlehrkräfte werden die Standards der Lehrerbildung in mehreren Sitzungen thematisiert, insbesondere um zu verdeutlichen, welche dieser Themenfelder bereits an den Hochschulen behandelt werden und welche im Rahmen der Ausbildung am Seminar von hoher Relevanz sind.

Derzeit gibt es am Seminar für die verschiedenen Ausbildungsgruppen über 130 Moodle-Gruppen. Es ist nach Aussage der Seminarlehrkräfte möglich, auf Anfrage beim betreffenden Kursleiter einen digitalen Schlüssel zu erhalten und so die Inhalte des Kurses einzusehen. Darüber hinaus erhalten alle Fachdidaktik-Leitungen die Stoffverteilungspläne der Pädagogik-Psychologie-Gruppen, so dass man weiß, wann und oft auch bspw. mit welcher Literatur, welche Inhalte hier behandelt werden.

Am Beruflichen Seminar Weingarten basieren die Lehrveranstaltungen insgesamt, wie alle Befragten in den Interviews bestätigten, auf dem Leitbild und somit auf dem Konzept der ganzheitlichen Lehrerbildung.

In der Onlinebefragung gaben fast alle angehenden Lehrkräfte an, sowohl auf die vielfältigen Aufgaben des Lehrerberufs vorbereitet, als auch angeregt zu werden, die eigene Rolle als Lehrkraft zu reflektieren. In den Interviews wurde hervorgehoben, dass man insbesondere bei allem, was konkret den Unterricht betreffe, gut ausgebildet werde. Einzelne Referendarinnen und Referendare wünschten sich mehr Handwerkszeug und Hintergrundinformationen bei außerunterrichtlichen Themen wie schwierigen Elterngesprächen oder dem Umgang mit schwierigen Schülerinnen bzw. Schülern.

In Bezug auf die Bausteine zur Qualitätsentwicklung an Schulen wurde rückgemeldet, dass man sich durch die entsprechenden Kompaktveranstaltungen sowie die Blended-Learning-Module hier kompetent ausgebildet sehe.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Kriterium I 2 – Beratung

### Merkmal 4: Praxis der Unterrichtsnachbesprechungen

#### Praxisgestaltung

Die Unterrichtsnachbesprechungen erfolgen kriterienorientiert, offen und wertschätzend. Die Perspektive der angehenden Lehrkraft wird berücksichtigt. Ihre Kompetenzen werden differenziert analysiert und reflektiert und es werden passgenaue, individuelle Entwicklungsimpulse gegeben.

#### Institutionelle Einbindung

Es gibt ein abgestimmtes Konzept sowie angepasste fachbezogene Varianten zu Unterrichtsnachbesprechungen. Diese Konzeption der Unterrichtsnachbesprechungen wird regelmäßig reflektiert und bei Bedarf optimiert.

#### Wirkung

Ablauf, Struktur und die Gewichtung inhaltlicher Aspekte der Unterrichtsnachbesprechungen werden als korrespondierend wahrgenommen. Unterrichtsnachbesprechungen werden von den angehenden Lehrkräften als unterstützend und hilfreich erlebt. Die angehenden Lehrkräfte können den Unterrichtsnachbesprechungen nahezu durchgängig Entwicklungsimpulse entnehmen und sehen sich durch die Unterrichtsnachbesprechungen individuell in hohem Maße unterstützt.

Ausgehend vom „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“ finden die Unterrichtsnachbesprechungen an den Ausbildungsschulen zwischen der angehenden Lehrkraft und der Fachleitung bzw. der/dem Lehrbeauftragten in einer Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung statt. In der überwiegenden Zahl der Besuche ist auch die Mentorin oder der Mentor an der Nachbesprechung beteiligt. Die Referendarin bzw. der Referendar erhält im Laufe der Besprechung Gelegenheit, seine eigene Stunde zu reflektieren, ebenso wird in der Regel auch die Wahrnehmung der Ausbildungslehrkraft an der Schule mit in die Beratung einbezogen.

Das Basismodell geht, analog zum Leitbild des Seminars Weingarten, von einem ganzheitlichen Zugang zur Unterrichtsbeobachtung aus. Der Lehr- und Lernprozess wird hiernach bestimmt durch die drei Dimensionen des Unterrichts Schülerhandeln, Lehrerhandeln Umsetzung des Bildungsplans. Jeder dieser drei Dimensionen sind wiederum jeweils drei Beobachtungsfelder zugeordnet. Da Unterrichtsbeobachtung nicht im „luftleeren“ Raum stattfindet, sondern eingebettet sei in einen bestimmten Rahmen, der den Lehr-/Lernprozess beeinflusst, spielen das Leitbild der Schule, die Handlungskompetenzen der Lernenden, Rahmenbedingungen des Unterrichts sowie die kooperative Unterrichtsentwicklung noch eine wichtige Rolle, so die Seminarlehrkräfte.

Im Rahmen dieses Modells ist es den angehenden Lehrkräften möglich, gemeinsam mit den Seminarlehrkräften den Unterricht systematisch zu analysieren, mögliche Alternativen zu entwickeln und für die Weiterarbeit konkrete Ziele zu vereinbaren.

Seminarintern besteht ein hoher Konsens darin, dass das Basismodell eine hilfreiche Grundlage für die Unterrichtsnachbesprechung darstelle. So würden auch die Mentorinnen und Mentoren von den Seminarlehrkräften während der Mentorenfortbildung oder ggf. im Zuge der Unterrichtsbesuche an den Schulen mit dem Basismodell vertraut gemacht. In der Prozessbeschreibung zur Unterrichtsnachbesprechung heißt es, das Basismodell werde „ausdrücklich empfohlen“, in der Praxis hat es in allen Fachbereichen, angepasst an die jeweiligen Bedingungen, Einzug gehalten. Auch in den Praxissemestern lernen die Studierenden der Universitäten das Modell in der Regel schon kennen. Seminarintern wird die Beratungsqualität der Seminarlehrkräfte durch entsprechende Module auf Klausurtagungen oder über das Feedback im Rahmen der kollegialen Hospitation gesichert und weiterentwickelt.

Sowohl in der Onlinebefragung, als auch in den Befragungen gaben die angehenden Lehrkräfte an, dass ihnen die Kriterien der Unterrichtsnachbesprechungen bekannt sind. Wegen der durchgängigen Verbreitung des Basismodells sind die Nachbesprechungen auch ihrer Sicht strukturiert und zielführend. Die Mentorinnen und Mentoren erkennen die abgesprochene Verfahrensweise bei Nachbesprechungen und bestätigen fast einstimmig, dass die angehenden Lehrkräfte in den Unterrichtsnachbesprechungen Entwicklungsimpulse erhalten.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Kriterium I 2 – Beratung

### **Merkmal 5: Berufsbezogene Beratung und Reflexion**

#### **Praxisgestaltung**

Die durchgängig kriteriengeleiteten Ausbildungsgespräche erfolgen strukturiert auf der Grundlage einer sorgfältigen mehrperspektivischen Datenerhebung, die eine differenzierte Kompetenzen-Analyse und Entwicklungsdokumentation beinhaltet. Sie zeigen Entwicklungen der angehenden Lehrkräfte im Hinblick auf berufsfeldbezogene Anforderungen auf und bieten Raum für professionell relevante Selbstreflexionen. Beratungsstandards werden durchgängig beachtet.

#### **Institutionelle Einbindung**

Das Seminar verfügt über ein zwischen den Seminarlehrkräften abgestimmtes Konzept zur berufsbezogenen Beratung. Zielsetzungen, Standards und Kriterien von Ausbildungsgesprächen bzw. berufsbezogenen Beratungen sind kollegial abgestimmt. Das Konzept zur berufsbezogenen Beratung wird regelmäßig reflektiert und bei Bedarf optimiert.

#### **Wirkung**

Zielsetzungen, Standards und Kriterien von berufsbezogenen Beratungen sind den angehenden Lehrkräften und den anderen an der Ausbildung Beteiligten bekannt und werden beachtet. Die Ausbildungsgespräche werden von einem Großteil der angehenden Lehrkräfte als hilfreich und impulsgebend für die persönliche und professionelle Weiterentwicklung erlebt. Die Beratungspraxis stellt einen in hohem Maße förderlichen Faktor für die professionelle Entwicklung der angehenden Lehrkräfte dar.

Am Beruflichen Seminar Weingarten weist die Seminarleitung einer der Fachdidaktik-Seminarlehrkräfte einer Referendarin bzw. eines Referendars die Aufgabe zu, die beiden verpflichtenden Ausbildungsgespräche zu führen, um eine gleichmäßige Verteilung zu gewährleisten. Gemäß Prozessbeschreibung sind diese in den ersten beiden Ausbildungshalbjahren zu führen und dauern jeweils ca. 45 Minuten. Zur Vorbereitung auf das Gespräch holt die Seminarlehrkraft von weiteren Seminarlehrkräften, Mentorinnen und Mentoren, zusätzlichen Ausbildungslehrkräften an der Ausbildungsschule sowie den Schulleitungen Rückmeldungen ein. Diese bilden die Grundlage des Gesprächs. In der Regel beginnt das Ausbildungsgespräch mit einer Reflexion und Selbsteinschätzung der angehenden Lehrkraft. Zahlreiche Lehrbeauftragte oder Fachleitungen nutzen hierzu ebenfalls als Grundlage das „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“ sowie einen darauf basierenden „Analysestern“, der es ermöglicht, Selbst- sowie Fremdeinschätzungen, deren Übereinstimmungen und Abweichungen zu analysieren. Die pädagogischen Ausbildungsgespräche enden vielfach mit Zielvereinbarungen, was jedoch in der Prozessbeschreibung als nicht verpflichtend bezeichnet wird. Die Gespräche werden dokumentiert.

Das Bilanzgespräch ist ein optionaler Bestandteil des Ausbildungsprozesses, welcher nach Ausführungen der Seminarlehrkräfte selten in Anspruch genommen werde. Sollte

ein Bilanzgespräch am Ende der Ausbildung stattfinden, unterlägen diese nicht der Verpflichtung zur Dokumentation.

Aus Sicht der Seminarleitung ist ein hohes Maß an Beratungskompetenz eine wichtige Voraussetzung für diese anspruchsvolle Form der Beratung. Daher seien insbesondere im Rahmen der Einführung von neuen Lehrbeauftragten Schulungen, die den Aspekt „Kommunikation und Beratung“ beinhalteten, von zentraler Bedeutung. Darüber hinaus werde das Thema im kollegialen Feedback aufgegriffen und auf Fachtagungen mit Inhalten aus der aktuellen Literatur aufbereitet.

Die große Mehrheit der Referendarinnen und Referendare gab an, dass die Ausbildungsgespräche ihnen helfen würden, eigene Kompetenzen einzuschätzen. Sie seien somit hilfreich für die eigene berufliche Weiterentwicklung. Positiv hoben sie in den Interviews hervor, dass die Zusammenschau Einzelmeinungen auch relativiere, gelegentlich Einschätzungen objektiviere. In seltenen Fällen wurden die Ausbildungsgespräche als Monologe der jeweiligen Seminarlehrkraft wahrgenommen, die Mehrzahl der angehenden Lehrkräfte empfand sie als offene Gespräche.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Kriterium I 4 – Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen

### **Merkmal 6: Informationsaustausch und Absprachen**

#### **Praxisgestaltung**

Informationen durch das Seminar zu Struktur, Inhalten und weiteren Belangen der Ausbildung erfolgen regelmäßig. Angebote zu einem meist zielgerichteten Austausch mit den Ausbildungsschulen sind vorhanden.

#### **Institutionelle Einbindung**

Den Kooperationen mit den Ausbildungsschulen liegen einzelne abgestimmte und verbindliche Vereinbarungen sowie Verfahrensweisen zugrunde.

#### **Wirkung**

Die angehenden Lehrkräfte sowie die anderen an der Ausbildung Beteiligten nehmen die Zusammenarbeit zwischen Seminar und Ausbildungsschule als überwiegend abgestimmt wahr. Die Zusammenarbeit stellt einen für die Ausbildung gewinnbringenden und unterstützenden Faktor dar.

Das Seminar informiert die Ausbildungsschulen formal mittels Anschreiben der Seminarleitung, den in Folge der ersten Fremdevaluation entstandenen „Newsletter“ sowie Mitteilungen, die über die Referendarinnen und Referendare an die Ausbildungsschulen gelangen, über Termine und Inhalte seines Teils der Ausbildung. Ferner finden im Zuge der Unterrichtsbesuche ein regelmäßiger Austausch mit den Mentorinnen und Mentoren oder ggf. der Ausbildungslehrkraft, sowie mit der Schulleitung statt.

Aus Sicht der Seminarleitung wird aus der Tatsache, dass man alle zwei Jahre Mentorenfortbildungen anbiete sowie regelmäßigen Kontakt mit den Mentorinnen und Mentoren im Rahmen der Unterrichtsbesuche habe, deutlich, dass man sich als Partner verstehe. Diese Einschätzung teilte jeweils nur in etwa die Hälfte aller befragten Mentorinnen und Mentoren. Das Seminar hole nur in seltenen Fällen Rückmeldungen zur Gestaltung des eigenen Teils der Ausbildung bei den Schulen ein. Selbstevaluationen, an denen die Vertreterinnen und Vertreter der Ausbildungsschulen beteiligt gewesen wären, gab es bislang nicht. Ebenfalls nur knapp die Hälfte der Mentorinnen und Mentoren gab an, dass es Austauschtreffen mit Seminarvertreterinnen bzw. -vertretern gab, nur sehr wenige Lehrkräfte stimmten dieser Aussage gänzlich zu. Knapp zwei Drittel der Lehrkräfte an den Ausbildungsschulen sowie der Referendarinnen und Referendare bescheinigten dem Seminar, wesentliche Verfahrensabläufe verbindlich geregelt zu haben. Die Fachleitungen und Lehrbeauftragten stimmten dieser Aussage mit gut der Hälfte deutlich schwächer zu.

Die angehenden Lehrkräfte berichteten in den Befragungen mehrfach von nicht zuverlässiger Kommunikation zwischen dem Seminar und den Ausbildungsschulen. Insbesondere war zu Beginn der Ausbildung nicht an allen Schulen bekannt, wann die Refe-

rendarin bzw. der Referendar den ersten Tag an der Schule sein würde. Darüber konnten mehrere Mentorinnen und Mentoren in der Ratingkonferenz der Aussage, dass sich Seminar und Ausbildungsschule als Partner in der Ausbildung verstünden, nicht zustimmen. Die Schulleitungen sehen sich hingegen auf Augenhöhe mit dem Seminar und empfinden die Zusammenarbeit mit dem Seminar als gewinnbringend, würden sich aber bspw. einen Austausch darüber wünschen, in welcher Form die Informationen zur Vorbereitung der Ausbildungsgespräche eingeholt werden.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## **Kriterium I 4 – Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen**

### **Merkmal 7: Mentorenfortbildung**

#### **Praxisgestaltung**

Das Seminar bietet zu ausbildungsrelevanten Themen kontinuierlich Mentorenfortbildungen an. Die Angebote orientieren sich am Bedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

#### **Institutionelle Einbindung**

Es gibt am Seminar verbindliche Absprachen und ein abgestimmtes Konzept zu Mentorenfortbildungen. Strukturen, die koordinierte und gezielte Mentorenfortbildungen gewährleisten, sind vorhanden. Das Fortbildungskonzept für Mentorinnen und Mentoren wird reflektiert und bei Bedarf weiter entwickelt.

#### **Wirkung**

Mentorinnen und Mentoren nutzen die Fortbildungen zur Erweiterung ihrer Professionalität und als Unterstützung bei der Ausbildung angehender Lehrkräfte. Die thematischen Angebote und deren Durchführung entsprechen in hohem Maße den Erwartungen der Mentorinnen und Mentoren.

Das Seminar bietet in einem zweijährigen Rhythmus eine eintägige Mentorenfortbildung an, da die Reisekosten für eine jährlich stattfindende Veranstaltung nach Aussage der Seminarleitung nicht übernommen würden. Von Fortbildungsangeboten unter Verzicht auf die Reisekosten hätte man nach Protesten seitens der Schulen Abstand genommen. Als weitere Unterstützungsmaßnahmen für die Mentorinnen und Mentoren gibt es einen „Leitfaden für Mentoren“, der die Rolle der Mentorinnen und Mentoren definiert, auf die Herausforderung in der Doppelfunktion in Beratung und Bewertung eingeht und die drei Ausbildungshalbjahre inhaltlich gliedert. Das Basismodell für die Unterrichtsberatung findet sich in ihm nicht explizit wieder, wird aber den Mentorinnen und Mentoren durch die Seminarlehrkräfte vorgestellt.

Nach Aussage der Seminarlehrkräfte und der Seminarleitung besteht für interessierte Mentorinnen und Mentoren, wie für andere Lehrkräfte bzw. ganze Kollegien, die Möglichkeit, Fortbildungen, die das Seminar in seiner Rolle als „Didaktisches Zentrum“ anbietet, einzufordern bzw. zu belegen.

Der alle zwei Jahre stattfindende Mentorentag ist inhaltlich klar gegliedert. Er ermöglicht, neben für alle Teilnehmenden verbindlichen Blöcken, fakultativ eine Fachdidaktik-Fortbildungsveranstaltung zu besuchen.

Die Seminarlehrkräfte waren zu zwei Drittel der Meinung, dass das Seminar den Fortbildungsbedarf der Mentorinnen und Mentoren erhebe. Drei Viertel waren der Überzeugung, dass die Erkenntnisse und Impulse aus den Rückmeldungen umgesetzt werden. Demgegenüber schätzten die Adressaten dieser Veranstaltung nur zu einem knappen Drittel ein, dass Fortbildungsbedarf erhoben worden sei und die gegebenen Rückmeldungen Berücksichtigung gefunden hätten.

In der Onlinebefragung gaben jeweils ca. zwei Drittel der Mentorinnen und Mentoren an, dass die Mentorenfortbildungen zielorientiert und sie so, wie sie durchgeführt wurden, wichtig und hilfreich gewesen seien.

In der Ratingkonferenz mit den Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsschulen wurde geäußert, dass das Konzept der Mentorenfortbildung wenig flexibel erscheine, da man bspw. immer nur an einer Fachdidaktikveranstaltung teilnehmen könne, insbesondere wegen des zweijährigen Rhythmus. Die ergänzende Rolle des Seminars als „Didaktisches Zentrum“ war einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Ratingkonferenz bekannt. Darüber hinaus wurde in dieser Befragung angemerkt, dass mehreren Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsschulen der Umgang mit nicht als geeignet erscheinenden angehenden Lehrkräften nicht optimal geregelt sei, so dass hier die Schulleitungen in hohem Maße gefordert wären. Die Seminarleitung hingegen sieht am Seminar Weingarten eine gut funktionierende Unterstützungspraxis für Referendarinnen und Referendare.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# QB IV

## Seminarführung und -management

### **Kriterium IV 1 – Führung**

Eine zentrale Aufgabe der Seminarleitung ist neben der Personalführung die Initiierung und Unterstützung von Prozessen zur Seminarentwicklung. Dazu gehört, Perspektiven und Ziele für das Seminar zu entwickeln, diese im Dialog zu reflektieren und mit dem Kollegium umzusetzen. Dies bedarf der Einbindung und Information aller am Seminar Tätigen. Durch Offenheit und konstruktive Rückmeldungen fördert die Seminarleitung eine gute Kommunikationskultur. Im Hinblick auf den Umgang mit Konflikten sorgt sie für Konzepte und Vorgehensweisen.

### **Kriterium IV 2 – Verwaltung und Organisation**

Die zielorientierte Gestaltung von organisatorischen und administrativen Abläufen ist eine wichtige Leitungstätigkeit. Dazu gehören Aufgaben wie Planen, Informieren, Organisieren und Delegieren. Die systematische Nutzung vorhandener zeitlicher, finanzieller, sächlicher und personeller Ressourcen trägt wesentlich zur Erfüllung der Ziele des Seminars bei. Auch das nicht lehrende Personal leistet zur Zielerreichung einen erheblichen Beitrag.

### **Kriterium IV 3 – Personalgewinnung und -entwicklung**

Ziel der Personalgewinnung ist es, geeignete Personen für die Arbeit am Seminar auszuwählen. Die Auswahl orientiert sich dabei an den Zielen und dem Profil des Seminars. Neue Seminarlehrkräfte und nicht lehrendes Personal werden in ihre Aufgaben eingeführt. Im Rahmen der Personalentwicklung erhalten Seminarlehrkräfte (und das nicht lehrende Personal) Impulse und Unterstützung für ihre berufliche Weiterentwicklung.

## Kriterium IV 1 – Führung

### Merkmal 11: Führungsstil

#### Art der Praxisgestaltung

Der Führungsstil am Seminar ist kooperativ. Bei der Entscheidungsfindung werden Rahmenbedingungen und Zielsetzungen konsequent beachtet. In der Sache Beteiligte sowie deren Kenntnisse, Erfahrungen und Einschätzungen werden einbezogen. Seminarleitung und Bereichsleitungen sind in ihren Aussagen verlässlich. In Konfliktfällen sind konstruktive und sachbezogene Lösungen zur Konfliktbewältigung handlungsleitend. Die Seminarleitung reflektiert ihr Führungshandeln regelmäßig, Meinungsbildungsprozesse werden, zusammen mit den Bereichsleitungen, reflektiert, initiiert und unterstützt.

#### Institutionelle Einbindung

Es gibt abgestimmte Verfahren zur Konsensfindung, zur kollegialen Zusammenarbeit und zur inhaltlichen Weiterentwicklung des Seminars. Die damit verbundenen Informationswege sind transparent.

#### Wirkung

Die Führung des Seminars wird als verlässlich und kooperativ wahrgenommen. Der Führungsstil wird als förderlicher Faktor für die Beteiligung an Seminarentwicklungsprozessen, das Mittragen und die Übernahme von Verantwortung sowie die Identifikation mit dem Seminar gesehen. Die von der Seminarleitung praktizierte Präventionskultur wird als zielführend und entlastend eingestuft. Möglichkeiten, Probleme offen anzusprechen zu können, werden gesehen und genutzt.

Der am Seminar gelebte Führungsstil wird von allen Gruppen als kooperativ, wertschätzend und ermutigend wahrgenommen. Das grundlegende Vertrauen in die Eigenverantwortlichkeit der Akteure seitens der Seminarleitung schafft nach Aussagen der Seminarlehrkräfte ein konstruktives Arbeitsklima. Es gebe einen großen Freiraum, der individuell genutzt werden könne und auch genutzt werde. Äußerungen seitens der Seminarleitung seien verlässlich. Diese sei überzeugt davon, dass der Einzelne seine Aufgabe gut und gewissenhaft erfülle. Der Umgang mit dem Personal sei sehr verantwortungsvoll, seitens der Leitung werde auf die persönlichen Ressourcen aller Beteiligten geachtet und immer wieder auf diese verwiesen. Im Interview mit der Seminarleitung wurde erläutert, dass lediglich die Rahmenbedingungen und zentrale Verwaltungsvorgänge seitens der Leitung vorgegeben würden, die inhaltliche Arbeit an die Gremien bzw. Fachbereiche sei delegiert. Davon unbenommen bliebe das Vetorecht des Seminarleiters bezüglich inhaltlicher Schwerpunktsetzungen.

Aus dem Blickwinkel der angehenden Lehrkräfte wird ausschließlich der Seminarleiter wahrgenommen. Die Leitungspersonen werden als jederzeit ansprechbar erlebt. Die Seminarlehrkräfte berichteten, bei der Seminarleitung gebe es stets „offene Türen“ und sie erwarte, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf sie zukämen und das

Gespräch suchten. Auch kurzfristig seien Gesprächstermine möglich, Anfragen würden sehr schnell beantwortet. Die Kommunikation zwischen Bereichsleitungen und Seminarleitung sei gut, Impulse oder Anfragen würden umgehend weitergeleitet. Die angehenden Lehrkräfte berichteten, dass der Seminarleiter sehr präsent und zugewandt sei, er kenne die Namen aller angehenden Lehrkräfte. Es sei transparent und eindeutig, was verlangt werde und was zu tun sei. Insbesondere wurde das Angebot geschätzt, bei Anliegen oder Problemen das direkte Gespräch zu suchen.

In der Onlinebefragung der Seminarlehrkräfte, der angehenden Lehrkräfte und auch der Ausbildungsschulen wurden die Aussagen zum Vorhandensein von Regelungen zum Umgang mit Konflikten und Problemen am Seminar allesamt sehr divergierend eingeschätzt, etwa ein Drittel der Befragten machte hierzu keine Angaben. Mit sehr großer Mehrheit wurde hingegen jeweils den Aussagen der Onlinebefragung zugestimmt, dass Probleme und Konflikte offen angesprochen werden können. In den Befragungen der Seminarlehrkräfte und der angehenden Lehrkräfte konnten kaum Beispiele für Konflikte benannt werden. Die Seminarlehrkräfte schilderten, dass zurückliegende Konfliktfälle im direkten Gespräch mit der Seminarleitung gelöst wurden, oder dass diese unterstützend gewesen sei, bspw. in einer Auseinandersetzung mit einer Schulleitung. Der Leitung sei es ein Anliegen, frühzeitig einen Austausch mit ihr zu suchen. Von Seiten der angehenden Lehrkräfte wurde berichtet, dass die Seminarleitung die Devise ausgeben, dass es kein Problem gebe, welches nicht zu lösen sei. Im Interview mit den Bereichsleitungen wurde der praktizierte Führungsstil als konfliktpräventiv bezeichnet. Die bestehenden Strukturen würden dafür sorgen, dass alle miteinander in einer guten Kommunikation seien. Auch seitens der Seminarleitung wurde geäußert, dass es selten Konflikte gebe. Bei Konflikten zwischen Fachleitungen und einer angehenden Lehrkraft stelle sich die Seminarleitung ggf. „auf die Seite des Schwächeren“ und sei dann bspw. bei Prüfungen präsent. Zum als Ansprechpartner für die angehenden Lehrkräfte installierten Ombudsmann könne wenig gesagt werden. Es werde vermutet, dass dieser bislang eher wenig bekannt sei und deshalb bislang kaum in Anspruch genommen worden sei. Genaueres wisse man nicht, der Ombudsmann sei aber gegenüber der Seminarleitung auch nicht zur Rechenschaft verpflichtet.

Entwicklungsstufe <input type="checkbox"/>	Basisstufe <input type="checkbox"/>	Zielstufe <input type="checkbox"/>	Exzellenzstufe <input checked="" type="checkbox"/>
---	--	---------------------------------------	---

# QB V

## Seminarkultur

### **Kriterium V 1 – Mitwirkung und Mitverantwortung**

Für den Aufbau und die Pflege einer guten Seminarkultur werden alle am Seminar Beteiligten in die Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen. Diesem partizipativen Ansatz liegen der Gedanke der Mitwirkung und eine systemische Sichtweise zugrunde. Das Ausmaß und die Art und Weise der Beteiligung bzw. der Einbeziehung hängen von individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten sowie von rechtlichen Regelungen ab.

### **Kriterium V 2 – Seminarleben**

Basis einer guten Seminarkultur ist eine Kommunikation, die auf Verständigung und Wertschätzung beruht. Dies zeigt sich auch dann, wenn Meinungsverschiedenheiten und Konflikte auftreten.

### **Kriterium V 3 – Erscheinungsbild**

Kultur findet ihren Ausdruck auch im äußeren Erscheinungsbild des Seminars. Dieses umfasst neben den Räumlichkeiten und der Präsentation nach außen auch das Auftreten aller am Seminar Beteiligten.

## Kriterium V 1 – Mitwirkung und Mitverantwortung

### Merkmal 15: Mitwirkung und Mitverantwortung

#### Art der Praxisgestaltung

Seminarlehrkräfte sowie angehende Lehrkräfte übernehmen regelmäßig eigenverantwortlich Aufgaben. Delegierte Aufgaben lassen dahingehende Gestaltungsspielräume. Inhalte und Ergebnisse der Erarbeitungen und Aktivitäten werden kommuniziert, bei sich überschneidenden Aufgaben/Themen abgeglichen und zusammengeführt. Seminarlehrkräfte entwickeln eigeninitiativ die von ihnen übernommenen Handlungsfelder weiter.

#### Institutionelle Einbindung

Es bestehen Gremien und Arbeitsgruppen sowie Absprachen und Strukturen, die deren Arbeit gewährleisten bzw. stützen. Seminarlehrkräfte sind in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen. Anliegen, Ideen und Vorschläge der Seminarlehrkräfte werden erfragt und in die Seminarentwicklung einbezogen.

#### Wirkung

Handlungsfelder und Aufgaben werden als eigenverantwortlich gestaltbar wahrgenommen. Es werden Möglichkeiten der Eigeninitiative gesehen und genutzt. Die Seminarentwicklung stellt einen von den Seminarlehrkräften sowie - in ausgewählten Bereichen - den angehenden Lehrkräften gemeinsam getragenen Prozess dar.

Der von der Seminarleitung gelebte Führungsstil setzt einen formalen Rahmen für Kommunikation und Beteiligung. Die inhaltliche Ausgestaltung wird an Gremien oder Fachbereiche delegiert. Das Kollegium ist über feste Strukturen in die Seminarentwicklung eingebunden. Hierzu zählen der Klausurtag, die OES-Steuergruppe, der AK Grundfragen sowie die Qualitätsentwicklungsprojekte. Eine zentrale Rolle in Bezug auf einen grundlegenden Austausch zu Zielen und Themenschwerpunkten der Seminararbeit spielt hier die regelmäßig mit langer Tradition stattfindende zweitägige Klausurtagung in Waldburg. Diese wird allseits als offene Veranstaltung geschätzt. Es gebe laut den Seminarlehrkräften für diese Veranstaltung keine starren Vorgaben und viele Möglichkeiten, sich einzubringen. Der OES-Steuergruppe obliegt die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung. Darüber hinaus gibt es den „Arbeitskreis Grundfragen“. Dieser offene Arbeitskreis, bestehend in der Regel aus ca. 10 bis 12 Personen, verfügt über eine jahrzehntelange Tradition und trifft sich regelmäßig auf freiwilliger Basis zur unabhängigen Auseinandersetzung mit selbst gewählten Themen und Fragestellungen. Er habe nach Aussage der Seminarlehrkräfte eine gute Rückkopplung in die Fachbereiche. Die Ergebnisse der Treffen werden dokumentiert und würden, so aus der OES-Steuergruppe, der Seminarleitung als Impulse zur Verfügung gestellt und von dieser an die betreffenden Gruppen weitergeleitet.

Zudem ist das Kollegium über Qualitätsentwicklungsprojekte in die systematische Qualitätsentwicklung des Seminars einbezogen, von den Seminarlehrkräften auch

„OES-Gruppen“ genannt. Nach Aussage der Seminarlehrkräfte sind alle einer solchen Gruppe angehörig, es gebe hierzu jedoch keine Verpflichtung. Seitens der Leitung würden die zur Verfügung stehenden Ressourcen der Seminarlehrkräfte richtig eingeschätzt und bei hoher anderweitiger Arbeitsbelastung werde ein Engagement in einem Qualitätsentwicklungsprojekt nicht erwartet. Im Interview mit den Bereichsleitungen wurde geschildert, dass es unproblematisch sei, Kolleginnen und Kollegen für Sonderaufgaben zu gewinnen, die Bereitschaft solche zu übernehmen sei grundlegend vorhanden. Auch in der Rolle der Bereichsleitungen gebe es viel Gestaltungsspielraum, z. B. im Hinblick auf die Kooperation des Seminars Weingarten mit den Hochschulen.

Die zum damaligen Zeitpunkt am Seminar ausgebildeten angehenden Lehrkräfte waren in die Leitbildentwicklung des Seminars eingebunden und auch am diesbezüglichen Klausurtag mit vertreten. Befragt zur Mitwirkung wurde von den angehenden Lehrkräften insbesondere vom „Basilika-Projekt“ im Rahmen der Kompaktphase und den Wahlmöglichkeiten im Rahmen der Gesundheitstage berichtet. Das gute Klima untereinander sowie zu den Seminarlehrkräften sei insbesondere auf die Kompaktphase zurückzuführen. Im Zuge der mit diesen Veranstaltungen verbundenen Evaluationen könnten Rückmeldungen und Impulse zur Veränderung gegeben werden. Hierbei habe sich gezeigt, dass die gebotenen Wahlmöglichkeiten nicht immer auf eine Akzeptanz aller stießen. Ferner wurde die Feedbackpraxis der Seminarlehrkräfte als Instrument der Mitbeteiligung wahrgenommen. Die Differenzierung zwischen Feedback und Selbstevaluation war in den Befragungen nicht immer eindeutig. In Bezug auf die zentralen Lehrveranstaltungen, Fachdidaktiken etc. könnten immerzu Vorschläge eingebracht werden. Im Zuge dieser Impulse verändere sich mitunter auch die jeweilige Konzeption. In den Befragungen der angehenden Lehrkräfte zeigte sich, dass es über die seitens des Seminars angelegte Feedback- und Selbstevaluationspraxis hinaus Themenbereiche gibt, die bislang kein Gesprächsgegenstand, über informelle Gespräche hinausgehend, waren, wie z. B. der Umgang mit den sehr unterschiedlichen Vorkenntnissen und Biographien im Zusammenhang mit den zu absolvierenden Veranstaltungen.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



# QB Q

## Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

### **Kriterium Q 1 – Grundsätze der Lehrerbildung**

Grundsätze beschreiben Ziele und Werte eines Seminars, die gemeinsam entwickelt und gelebt werden. Sie orientieren sich an den Standards der Lehrerbildung, dem gesellschaftlichen Auftrag des Seminars und seminarspezifischen Voraussetzungen und Bedingungen. Wichtigste Aufgabe ist, die angehenden Lehrkräfte darauf vorzubereiten, kompetent, selbstverantwortlich und vorbildlich an der Schule und im Unterricht zu handeln. Die Grundsätze des Seminars sind in einem Leitbild, in Leitsätzen bzw. in Leitzielen dokumentiert.

### **Kriterium Q 2 – Strukturen der Qualitätsentwicklung**

Systematische Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung setzt gemeinsam entwickelte Ziele, geeignete Strukturen und geregelte Verantwortlichkeiten voraus. Eine Dokumentation der Qualitätsarbeit in einer für das Seminar passenden Form unterstützt die Transparenz und Verbindlichkeit der Vorgehensweisen.

### **Kriterium Q 3 – Durchführung der Selbstevaluation**

Selbstevaluation leistet einen Beitrag für professionelles Handeln am Seminar. Sie erfolgt in Form einer systematischen Abfolge einzelner Schritte und beachtet ethische Grundsätze. Selbstevaluation ist dann von Nutzen, wenn das Seminar relevante Fragestellungen in den Fokus nimmt und bearbeitet. Eine adressatenbezogene Rückmeldung der Ergebnisse einer Selbstevaluation bildet die Basis für die Vereinbarung und Umsetzung von Veränderungsmaßnahmen.

### **Kriterium Q 4 – Feedbackkultur**

Beim Individualfeedback holt eine einzelne Person Rückmeldungen über die Qualität der eigenen Arbeit von anderen ein – von Einzelpersonen, von einer Gruppe oder von mehreren Personen. Ziel ist die Reflexion der eigenen Arbeit und die individuelle berufliche Weiterentwicklung durch Impulse von außen. Durch systematisch durchgeführtes Individualfeedback wird die Qualitätsentwicklung am gesamten Seminar gefördert.

## Kriterium Q 1 – Grundsätze der Lehrerbildung

### Merkmal 18: Ziele und Leitsätze

#### Art der Praxisgestaltung

Die Ziele/Leitsätze des Seminars berücksichtigen den gesellschaftlichen Auftrag, die Standards der Lehrerbildung sowie die spezifische und aktuelle Situation des Seminars gleichermaßen. Die Ziele/Leitsätze sind für die Seminarveranstaltungen und die Beratung der angehenden Lehrkräfte durchgängig relevant. Bei der Reflexion von Zielen/Leitsätzen werden die angehenden Lehrkräfte einbezogen.

#### Institutionelle Einbindung

Die Seminarlehrkräfte, die angehenden Lehrkräfte und die anderen an der Ausbildung Beteiligten sind mit dem Leitbild und den daraus abgeleiteten Zielen sowie dem pädagogischen Ansatz des Seminars vertraut. Leitbild und Ziele des Seminars werden als handlungsleitend für Beratungen sowie die Planung und Gestaltung von Seminarveranstaltungen, Projekten und Maßnahmen eingestuft. Die Ziele und Leitsätze des Seminars werden regelmäßig hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit und Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

#### Wirkung

Die Seminarlehrkräfte, die angehenden Lehrkräfte und die anderen an der Ausbildung Beteiligten sind mit den Zielen/Leitsätzen des Seminars vertraut. Sie werden als handlungsleitend für Beratungen sowie die Planung und Gestaltung von Seminarveranstaltungen, Projekten und Maßnahmen eingestuft. Die Ziele/Leitsätze des Seminars stellen einen förderlichen Faktor für eine Identifikation mit dem Seminar dar.

Das Leitbild des Seminars Weingarten liegt als sog. „CI-Leitbild“ vor und trägt den Titel „Lehrerbildung als Ermutigung“. Es gliedert sich in vier Abschnitte. Eingangs verpflichtet sich das Seminar einer „ganzheitlichen“ Lehrerbildung. Dem folgt im zweiten Abschnitt eine „Ermutigung“ der angehenden Lehrerinnen und Lehrer, in dem die Erwartungen des Seminars skizziert werden. Der weitere Abschnitt fordert die angehenden Lehrkräfte auf, das Seminar an seinem hohen Anspruch, der gegenüber den angehenden Lehrkräften formuliert ist, zu messen, im abschließenden Absatz werden Bezüge zu den gesellschaftlichen und bildungspolitischen Kontexten thematisiert.

Die aktuell überarbeitete Fassung des Leitbildes aus dem Jahr 2000 ist Ergebnis einer langfristigen angelegten Auseinandersetzung mit den Zielen und Inhalten auf unterschiedlichen Ebenen des Seminars und wurde im Dezember 2012 von der Seminarkonferenz verabschiedet. Die Weiterentwicklung des Leitbildes war Gegenstand der Arbeit im „Arbeitskreis Grundfragen“, in der OES-Steuergruppe und auf den Klausurtagungen, auch die angehenden Lehrkräfte waren einbezogen. Der Entwicklungsprozess wird als kontinuierlich fortlaufend verstanden, die vorliegende Version als aktuelles, für eine fortlaufende Weiterentwicklung offenes Prozessergebnis.

Seminarintern besteht Konsens darüber, dass bewusst auf eine Operationalisierung des Leitbildes verzichtet wird. Im Interview der OES-Steuergruppe wurde hierzu erläutert, dass die gewünschte „Ganzheitlichkeit“ ansonsten möglicherweise aus dem Blick gerate oder das Leitbild im Kollegium keine Akzeptanz fände. Die aufgenommenen Impulse zur Qualitätsentwicklung des Seminars entstammen der Auseinandersetzung mit der „Ganzheitlichen Lehrerbildung“ und haben auf diese Weise einen originären Bezug zum Leitbild. Sie werden in Qualitätsentwicklungsprojekten bearbeitet, in den Projektbeschreibungen wird der Bezug zum Leitbild jeweils formuliert. Daten, die Hinweise auf die Erreichung der im Leitbild formulierten Ziele geben, liegen in expliziter Form nicht vor. Implizit ergeben sich Hinweise aus den Projektevaluationen, den Evaluationen ausgewählter Seminarveranstaltungen sowie aus den Ergebnissen der durchgeführten Individualfeedbacks. In den einführenden Informationsbroschüren für die angehenden Lehrkräfte wird zentral auf das Leitbild Bezug genommen.

In allen Befragtengruppen erfuhr das Leitbild eine hohe Akzeptanz, die „Ganzheitliche Lehrerbildung“ war für alle der Befragten der zentrale Begriff. Die Arbeit mit dem „Basismodell Unterrichtbeobachtung“ wird als kohärent zur im Leitbild umschriebenen „Ganzheitlichkeit der Lehrerbildung“ erlebt. Die angehenden Lehrkräfte schilderten, dass das Leitbild in ihren Lehrveranstaltungen oder am Gesundheitstag immer wieder thematisch aufgenommen werde. Die Seminarlehrkräfte betonten, dass das Leitbild Prozesse initiiere, die Eigenverantwortlichkeit alle Beteiligten stärke und zu einem bewussten Blick auf die Lehrergesundheit genutzt werde.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Kriterium Q 2 – Strukturen der Qualitätsentwicklung

### Merkmal 19: Steuerung der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

#### Art der Praxisgestaltung

Die Seminarleitung initiiert und unterstützt innovative Projekte und Vorhaben zur Seminarentwicklung. Aktuelle Entwicklungen im Bildungsbereich sowie die seminarspezifischen Rahmenbedingungen werden dabei gleichermaßen berücksichtigt. Projekte und Vorhaben werden von den jeweils Beteiligten eigenverantwortlich durchgeführt und dokumentiert.

#### Institutionelle Einbindung

Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für die Qualitätssicherung und -entwicklung sind delegiert, geklärt und transparent. Es gibt verbindliche Vereinbarungen, die für die Koordination der einzelnen Vorhaben und Projekte sowie für den entsprechenden Informationsfluss sorgen. Die Dokumentation der Qualitätssicherung und -entwicklung des Seminars ist systematisch und transparent.

#### Wirkung

Vorhaben und Schritte der Qualitätssicherung und -entwicklung sind für Seminarlehrkräfte und angehende Lehrkräfte transparent und nachvollziehbar. Sie finden eine breite Zustimmung und werden unterstützt. Die Seminarentwicklung erfolgt kontinuierlich und nachhaltig. Der Aufwand für die Erstellung der Dokumentation zur Qualitätssicherung und -entwicklung wird in einem positiven Verhältnis zum Nutzen gesehen.

Impulse zur systematischen Qualitätsentwicklung des Seminars kamen aus den Empfehlungen der Fremdevaluation 2007 und der daraus resultierenden Zielvereinbarung sowie aus dem Prozess der Leitbildarbeit. „Partizipation und Transparenz“ wurden im Interview der OES-Steuergruppe als die zentralen Elemente der Qualitätsentwicklung des Seminars benannt. Die im Rahmen von Qualitätsentwicklungsprojekten bearbeiteten Themen werden allseits als Themen des Kollegiums identifiziert, von zentraler Bedeutung sind diesbezüglich die regelmäßig stattfindenden Klausurtagung, die operational und inhaltlich von Seiten der OES-Steuergruppe vorbereitet werden. Im Vorfeld der Klausurtagung wurden seitens der Seminarleitung und der OES-Steuergruppe Ideen und Vorschläge gesammelt, die dann gemeinsam diskutiert und weiterentwickelt wurden. Die Mitarbeit in OES-Projektgruppen ist freiwillig, nach Aussage der Seminarlehrkräfte seien fast alle in einem Projekt engagiert, sofern dies die persönlichen Rahmenbedingungen zuließen. Die Projektleitungen berichten regelmäßig auf Dienstbesprechungen vom Stand ihrer Arbeit, ggf. wird hierbei, lt. Aussagen im Interview mit der OES-Steuergruppe, eine Bestätigung der Arbeit eingeholt oder es werde die Dienstbesprechung zur Konsensfindung genutzt. Etablierte Abläufe wurden schriftlich als Prozesse beschrieben und in das Qualitätshandbuch eingestellt.

Zur Qualitätsentwicklung und -sicherung der Seminararbeit ist als zentrales Gremium die „OES-Steuergruppe“ eingerichtet. Ein Organigramm der Aufbauorganisation der

systematischen Qualitätsentwicklung liegt in allgemeiner Form vor. Nach eigenen Angaben der Gruppe fungiere sie nicht als Stabstelle der Seminarleitung, sondern sei parallel zu den Strukturen des Seminars organisiert und verfüge über eine hohe operative Eigenständigkeit. Sie treffe sich ca. dreimal pro Schulhalbjahr und bestehe derzeit aus fünf Seminarlehrkräften, Koordinatorin und Ansprechpartnerin ist eine Bereichsleitung. Innerhalb der Gruppe seien keine spezifischen Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten festgelegt, es gebe eine Aufteilung, die sich an Inhalten, bspw. den Themen der Projektgruppen festmache. Zentrale Aufgaben der Gruppe sind nach eigenen Angaben die Vor- und Nachbereitung der Klausurtagung und das Aufgreifen von Themen, auch aufgrund von Evaluationen. Schnittstellen zwischen der OES-Gruppe und der Seminarleitung bestehen durch die OES-Koordinatorin, die wie die anderen Bereichsleitungen zugleich der erweiterten Seminarleitung angehört, ferner nimmt der Seminarleiter in regelmäßigen Abständen an den Sitzungen der OES-Steuergruppe teil. Ein weiteres zentrales Gremium in Bezug auf die Qualitätsentwicklung ist der „Arbeitskreis Grundfragen“, in der Dokumentation auch als „erweiterte Steuergruppe“ benannt. Als sog. „QM-Steuerungsinstrumente“ werden Elemente aus dem Projektmanagement, Protokolle, „Masterpläne-QB“, Dienstbesprechungen und das digitale Qualitätshandbuch benannt.

Die Strukturen, Instrumente und Ziele der systematischen Qualitätsentwicklung sind im Qualitätshandbuch des Seminars dokumentiert. Es findet sich ein „QM-Konzept“ mit Zielen und Inhalten, ferner Beschreibungen der regelmäßig wiederkehrenden Abläufe wie „Steuerung des Q-Prozesses“, „Individualfeedback“, „Selbstevaluation“ sowie „Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements“. Zur Visualisierung wird auf entsprechend angelegte Präsentationen verwiesen. Dabei legen die Ausführungen zum QM-Konzept die Schritte der Auseinandersetzung mit dem Leitbild dar, ferner werden als Ziele der Qualitätsentwicklung „Selbstvergewisserung, Sicherung, Weiterentwicklung, Verbindlichkeit, Rechenschaft“ benannt. Zuständigkeiten für die Belange eines Qualitätsmanagements sind festgelegt. Sie obliegen neben der Seminarleitung der Bereichsleitung OES, ferner in Bezug auf Individualfeedback und „Entwicklung der Fachbereiche“ den Bereichsleitungen und in Bezug auf Selbstevaluation den Projektleitungen. Die Erstellung und Pflege des Qualitätshandbuches ist an eine Person delegiert.

Nach Aussage der Seminarlehrkräfte sind es die OES-Steuergruppe und die OES-Projektgruppen, welche in Zusammenarbeit mit der Seminarleitung die Qualitätsentwicklung des Seminars tragen und vorantreiben. Die Angebote seien sehr offen und es generierten sich immer wieder Projektgruppen, hierzu gebe es eine Motivation aus dem Kollegium heraus. Auch an der Vorbereitung der Klausurtagung seien immer unterschiedliche Personen beteiligt, die OES-Steuergruppe sei diesbezüglich „positiv hartnäckig“. Entscheidungen werden im Diskurs der OES-Steuergruppe mit der Seminarleitung vorbereitet und im Rahmen von Klausurtagungen oder von Dienstbesprechungen im Kollegium abgestimmt. Im Zuge der Aufarbeitung der Empfehlungen aus

der ersten Fremdevaluation und der resultierenden Zielvereinbarung bildeten sich fünf OES-Projektgruppen, die lt. den vorliegenden Dokumentationen allesamt ihre Arbeit erfolgreich beendet haben und deren Ergebnisse in eine sog. „Regelphase“ überführt wurden. Lt. Aussage im Interview der OES-Steuergruppe würden Fünf-Jahres-Zyklen verfolgt, im Frühjahr dieses Jahres bildeten sich sieben neue Qualitätsentwicklungsprojektgruppen.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Kriterium Q 3 – Durchführung der Selbstevaluation

### Merkmal 20: Praxis der Selbstevaluation

#### Art der Praxisgestaltung

Die durchgeführten Selbstevaluationen beziehen sich auf Themen und Prozesse, die für die Arbeit des Seminars von zentraler Relevanz sind. Evaluationsgrundsätze und die Schritte des Evaluationszyklus werden beachtet. Aus den Ergebnissen werden Schlüsse gezogen und Maßnahmen abgeleitet.

#### Institutionelle Einbindung

Die Praxis der Selbstevaluationen ist längerfristig angelegt. Festlegungen von Zuständigkeiten sowie Verfahren für die Steuerung, Durchführung und Koordination der Selbstevaluationen sind vorhanden. Die Evaluationsergebnisse sind dokumentiert.

#### Wirkung

Fragestellungen und Ergebnisse der Selbstevaluationen sowie den daraus abgeleiteten Maßnahmen wird in unterschiedlicher Weise Bedeutung zugemessen. Das Verhältnis von Aufwand und Ertrag der Selbstevaluationen wird überwiegend für angemessen gehalten.

Die durchgeführten Evaluationen beziehen sich auf Seminarveranstaltungen, Beratungsmaßnahmen, Mentorenfortbildungen und Qualitätsentwicklungsprojekte. Lt. der vorliegenden Dokumentation wurden in den Jahren 2010 und 2011 Befragungen der Ausbildungskurse zur „Seminarqualität“ durchgeführt, 2013 zu „Seminarveranstaltungen und Beratung“. Regelmäßig jährlich wurden im Zeitraum von 2009 bis 2013 die Kompaktphasen zu Beginn der Ausbildung evaluiert, 2008 und 2012 die Kooperationstage. Bei der Befragung zur Seminarqualität wurde außer den angehenden Lehrkräften eine Auswahl der Seminarlehrkräfte befragt, ansonsten ausschließlich die angehenden Lehrkräfte. Als Befragungsinstrumente kamen neben Fragebogen mit Freitextfeldern sog. „Ampelabfragen“ zu Stärken, Defiziten, Verbesserungsvorschlägen sowie Ratingkonferenzen zur Anwendung. Die Dokumentationen enthalten Ergebnisdarstellungen, teilweise Verbesserungsvorschläge, oftmals keine Hinweise auf abgeleitete Maßnahmen.

Die Qualitätsentwicklungsprojekte waren Gegenstand der Zielvereinbarung für den Zeitraum 2008 bis 2012 mit dem Ministerium für Kultus und Unterricht (KM), versehen mit Maßnahmen und Indikatoren. Alle fünf Qualitätsentwicklungsprojekte wurden evaluiert, hierzu liegen jeweils Abschlussberichte von 2012 vor. Diese enthalten neben Ausführungen zu Leitbildbezug, Projektziel und dem Arbeitsprozess teilweise Hinweise auf die Art und Weise, wie die abschließenden Bewertungen entstanden sind. Als befragte Zielgruppen werden „Seminaröffentlichkeit“, angehende Lehrkräfte, „Fachleiter-Tandems“, Schulleitungen oder auch niemand benannt. Als Erhebungsinstrumente Fragebogen, „persönliche Gespräche innerhalb der Ausbildungsveranstaltungen“, „Auswertungsgespräche innerhalb der Projektgruppen“, „kollegiales Feedback“. Das Feld „Interpretation der Evaluationsdaten durch das Projekt-Team“ in den Vorlagen

zum Abschlussbericht sieht Aussagen zu Zielerreichung, Stolpersteinen und Verbesserungsmaßnahmen vor, die in der Regel mit Aussagen belegt sind; das Feld „Entscheidung der Seminarleitung + Steuergruppe“ bleibt durchgehend leer. Alle Projektziele werden mit „erreicht“ angegeben.

Im Qualitätshandbuch des Seminars ist ein sog. „SEV-Konzept“ angelegt, als „Verbindlichkeit“ ist hierzu „verpflichtend“ gesetzt. Darin sind Zuständigkeiten, Ziele von Selbstevaluationen, Betrachtungsfelder und der Ablauf von Selbstevaluationen beschrieben, Formulare zur Evaluation von „Standardprozessen“ angefügt. Vorgesehen sind regelmäßige Evaluationen zur Kompaktphase, zu den Kooperationstagen, zur Einführung für neue Lehrbeauftragte, zu den Mentorenfortbildungen und den Gesundheitstagen. Ferner sollen die Ausbildungskurse im Rahmen der Veranstaltung „OES+QE“ befragt, alle Qualitätsentwicklungsprojekte obligat evaluiert werden. Darüber hinaus sind Fokusevaluationen zu „bestimmten Entwicklungsthemen“ vorgesehen. Als Zuständige werden die Qualitätsbeauftragte, die Bereichs- oder die Projektleitungen benannt, Evaluationsmaßnahmen sollen in der OES-Steuergruppe abgeprochen werden. Als „Adressaten“ der Selbstevaluation werden die Seminarleitung und die OES-Steuergruppe angeführt. Inwieweit die durchgeführten Selbstevaluationen über punktuelle Optimierungsmaßnahmen hinaus zur Steuerung der Qualitätsentwicklung des Seminars genutzt werden, wurde in den Befragungen nicht deutlich. Im Interview der Seminarleitung wurde hierzu geäußert, dass keine Veranlassung gesehen werde, eine datengestützte Qualitätsentwicklung voranzutreiben. Diese sei mit viel Aufwand verbunden und führe nicht weiter. Im Interview der OES-Steuergruppe wurde dargelegt, dass die Arbeit mittels Selbstevaluationen professionelles Arbeiten ausmache und einen Rahmen der Verbindlichkeit setze. Das Seminar habe eine Evaluationskultur, hätte diesbezüglich viel erreicht, könne aber nicht alles evaluieren.

In den Befragungen waren bei den angehenden Lehrkräften und den Seminarlehrkräften die Evaluationen zu den Kompaktphasen und zu den Kooperationstagen präsent. Durchgängig durch alle Befragungsgruppen, mit Ausnahme der Befragung der Schulleitungen und Mentorinnen und Mentoren, war die Abgrenzung von Selbstevaluation gegenüber dem Individualfeedback teilweise unklar. Wirkungen der Selbstevaluationen, daraus abgeleitete Erkenntnisse, wurden lediglich im Allgemeinen dargelegt. Die Seminarlehrkräfte äußerten, dass Aufwand und Nutzen in einem positiven Verhältnis stünden und fast keine Veranstaltung ohne Selbstevaluation abschließe, eine Selbstevaluation mit Einbezug der Ausbildungsschulen habe es bislang nicht gegeben. Fachdidaktik-Veranstaltungen würden selbstverständlich evaluiert. In den Dienstbesprechungen würden Ergebnisse der Selbstevaluationen der Projekte vorgestellt, es habe schriftliche, grafische oder mündliche Rückmeldungen gegeben. Im Interview mit den Bereichsleitungen wurde dargelegt, dass die Evaluationen zur Beratungsqualität sehr positive Ergebnisse gehabt hätten. Fachdidaktik-Evaluationen zu vergleichen nutze jedoch nichts. Die angehenden Lehrkräfte berichteten, dass die Ergebnisse der Selbstevaluation der Kooperationstage bekannt seien, man jedoch



nichts über daraus resultierende Veränderungen wisse. Diese würden möglicherweise erst im Nachfolgekurs wirksam. Die OES-Steuergruppe erläuterte hierzu, dass die Gruppengrößen und die Anzahl der Unterrichts-Mitschauen überdacht werden würden. Insbesondere aus den Anmerkungen, die in die Freitextfelder eingetragen würden, ergäben sich wichtige Hinweise auf Veränderungsbedarf.

Entwicklungsstufe <input type="checkbox"/>	Basisstufe <input checked="" type="checkbox"/>	Zielstufe <input type="checkbox"/>	Exzellenzstufe <input type="checkbox"/>
---	---	---------------------------------------	--

## Kriterium Q 4 – Feedbackkultur

### Merkmal 21: Feedbackpraxis

#### Art der Praxisgestaltung

Es besteht eine kontinuierliche und systematische Feedbackpraxis am Seminar. Aus den Rückmeldungen werden primär individuell Schlüsse gezogen und Maßnahmen abgeleitet. Aus Feedback resultierende Erkenntnisse werden zudem teilweise als impulsgebend für Prozesse der Qualitätssicherung und -entwicklung des Seminars erlebt.

#### Institutionelle Einbindung

Es gibt Vereinbarungen zur Feedbackpraxis sowie Strukturen und Maßnahmen zur Förderung einer Feedbackkultur.

#### Wirkung

Feedback wird von den Seminarlehrkräften als hilfreich für den persönlichen Erkenntnisgewinn und die Optimierung der Seminararbeit eingestuft. Das Verhältnis von verbindlichen Vereinbarungen und individuellen Gestaltungsspielräumen wird als ausgewogen erlebt. Die Feedbackpraxis führt zu Optimierungsmaßnahmen und stößt auch Seminarentwicklungsprozesse an.

Die Seminarlehrkräfte holen regelmäßig Rückmeldungen von den angehenden Lehrkräften zu ihren Veranstaltungen ein, fakultativ zu Fachdidaktiken bzw. zu den Veranstaltungen Pädagogik/Psychologie, zu Beratungsgesprächen oder einzelnen Modulen der Kooperations- oder Kompakttage. Als weiteres Element des Individualfeedbacks ist ein kollegiales Feedback eingerichtet. Die Seminarlehrkräfte berichteten hierzu, dass in den dazu gebildeten Tandems auch Lehrkräften aus der gymnasialen Abteilung des Seminars mitwirkten. Es werde ein freier Austausch gepflegt nach dem Grundsatz, nur zu beobachten und nicht zu werten. Organisatorisch sei das kollegiale Feedback manchmal aufwändig. Geschätzt wurde zudem, dass im Zuge der Unterrichtsmittschau der angehenden Lehrkräfte viele Rückmeldungen aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln erfolgten. Die Feedbacks von den angehenden Lehrkräften werden in der Regel per Fragebogen, teilweise über die digitale Kommunikationsplattform (Moodle), oder per „Fünf-Finger-Abfrage“ eingeholt. In kleinen Gruppen meist mündlich. Die angehenden Lehrkräfte berichteten, dass das Feedback in der Regel am Kursende eingeholt werde, in den Fachdidaktiken direkt im Anschluss der Lehrveranstaltung. Die Ergebnisse der Feedbacks würden besprochen. Im Interview der Seminarleitung wurde erläutert, dass man sich wiederholt ein Feedback von den Seminarlehrkräften eingeholt habe, die Ergebnisse würden demnächst vorgestellt.

Im Interview mit der OES-Steuergruppe wurde geäußert, dass das praktizierte Individualfeedback mittelbar Impulse zur Steuerung der Qualitätsentwicklung des Seminars gebe. Zwar lerne zunächst ausschließlich der Einzelne aus den durchgeführten Feedbacks, die neuen Qualitätsentwicklungsprojekte seien jedoch auch aus den

Feedbackerfahrungen heraus erwachsen, was an den fachbezogenen Themen ersichtlich sei.

Im Qualitätshandbuch ist die bestehende Feedbackpraxis abgebildet. Beschrieben sind die Feedbackarten, Verbindlichkeit und Häufigkeit, Instrumente, Ziele, Ablauf und Dokumentation. Verbindlich festgelegt ist für die Seminarlehrkräfte, in der Regel zweimal pro Kurs ein Feedback von den angehenden Lehrkräften einzuholen und zudem, als „starke Empfehlung“, ein kollegiales Feedback pro Jahr durchzuführen. In der Onlinebefragung wurde diese Praxis mit großer Mehrheit von den Lehrbeauftragten bestätigt, zur Durchführung des kollegialen Feedbacks „ich führe regelmäßig Unterrichtshospitationen durch“ wurden überwiegend relativierende Einschätzungen abgegeben. Für die Seminarleitung ist ein Feedback durch Seminarlehrkräfte im Abstand von ca. drei Jahren festgelegt. Inhalte und Instrumente sind in allen Formen frei wählbar, die Durchführung ist zu dokumentieren. Die Dokumentation der durchgeführten Feedbacks dient insbesondere der Rechenschaftslegung, sie wird von allen Beteiligten nicht als Überwachung empfunden.

Zur Wirkung der durchgeführten Feedbacks benannten die Seminarlehrkräfte, sie bekämen konstruktive Rückmeldungen, dies gebe Sicherheit und, insbesondere auf das kollegiale Feedback bezogen, das Wissen und Gefühl, nicht alleine zu sein. Feedback helfe, sich einzuschätzen, sich nicht zu überschätzen. Durchweg wurde das Feedback von Seiten der angehenden Lehrkräfte als sehr wertvoll wahrgenommen. Wichtig sei ein Feedback auch nach den Prüfungen einzuholen, da die Abhängigkeit zuvor möglicherweise das Ergebnis beeinflusse und in kleinen Kursen das Votum direkt auf die Feedbackgeber rückführbar sei. Im Interview der OES-Steuergruppe wurde dargelegt, dass in den Sitzungen der Fachbereiche regelmäßig Fallbesprechungen zu den Unterrichtsbesuchen auf die Tagesordnung gesetzt würden. In diese flößen immer wieder auch die Erfahrungen aus den Feedbacks ein. Insofern trügen die individuellen Feedbackerfahrungen zu einem Lernen der Organisation bei. Es sei bspw. die Verzahnung der Fachdidaktik mit der Pädagogikveranstaltung aus dieser Reflexion heraus optimiert worden. Nicht immer jedoch resultiert aus den Feedbackerfahrungen des Einzelnen ein Lernen der Organisation. Sehr betont wurde seitens der Seminarlehrkräfte immer wieder, dass die Erkenntnisse beim Einzelnen verbleiben sollten, ggf. könnten Punkte, die allgemeiner Art sind, weitergegeben werden. Ein Konsens oder eine Vereinbarung hierzu besteht nicht.

Entwicklungsstufe <input type="checkbox"/>	Basisstufe <input type="checkbox"/>	Zielstufe <input checked="" type="checkbox"/>	Exzellenzstufe <input type="checkbox"/>
---	--	--	--

## V Reflexion der Ergebnisse der ersten Fremdevaluation

Das Kapitel „Reflexion der Ergebnisse der ersten Fremdevaluation“ betrachtet die vorliegenden Ergebnisse mit Bezug auf die Ergebnisse der ersten Fremdevaluation sowie den daraus resultierten Zielvereinbarungen und skizziert die zwischenzeitlichen Entwicklungsprozesse.

Im Anschluss an die erste Fremdevaluation am Beruflichen Seminar Weingarten im Jahr 2007 verständigte sich das Seminar 2008 zunächst intern auf die nun anstehenden Projekte der Qualitätsentwicklung (QE-Projekte). Im Januar 2009 wurde auf Grundlage des Berichts und insbesondere der vom Fremdevaluationsteam gegebenen Empfehlungen zwischen dem Kultusministerium und dem Seminar eine Zielvereinbarung geschlossen. Man gab sich als Seminar bis ins Schuljahr 2011/12 Zeit, die Zielvereinbarungen umzusetzen. Entsprechend der Prozessbeschreibung „FEV-Bericht 2007 – Umsetzung der Empfehlungen“ und dem Führungsverständnis der Seminarleitung wurden die Umsetzung der Projekte und die operative Verantwortung für die Zielerreichung an die jeweiligen Leitungen der Projekte delegiert.

Die Prozessbeschreibung „Übersicht aller QE-Projekte 2008-2012“ weist zu jeder Empfehlung konkrete Maßnahmen in Form von QE-Projekten oder weiteren Entwicklungen aus und gibt Hinweise zur Dokumentation im Q-Handbuch. Eine Übersicht über die fünf mittlerweile abgeschlossenen QE-Projekte „1. Ganzheitlichkeit – Konzeptionalisierung“, „2. Lehrer-gesundheit“, „3. Kooperative Fachdidaktiken für Lias und Referendarinnen bzw. Referendare sowie TLGs“, „4. Beobachten – Beraten – Prüfen“ und „5. Newsletter / WeiSe Blätter“ findet sich ebenfalls im Qualitätshandbuch.

Das Evaluationsteam der zweiten Fremdevaluation bestätigt insgesamt die erfolgreiche Umsetzung der im ersten Evaluationsbericht gemachten Empfehlungen. Bezüglich der Empfehlungen zur „Einführung eines verbindlichen Verfahrens für das kollegiale Feedback“ und „Klaren Abgrenzung zwischen Individualfeedback und Selbstevaluation“ wird auf die Merkmale 20 und 21 sowie die entsprechende Empfehlung auf der nächsten Seite verwiesen.

## VI Empfehlungen

Das Evaluationsteam empfiehlt,

- passend zur im Leitbild festgeschriebenen elementaren Aufgabe einer ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung die Möglichkeiten für eine Modularisierung der Ausbildung zu prüfen. Unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen, Erfahrungen und Vorkenntnisse der angehenden Lehrkräfte zu Beginn der zweiten Phase der Lehrerausbildung sowie das Wissen, dass unterschiedliche Qualifikationen die Leistungsstärke eines Kollegiums ausmachen, können als Ausgangspunkt dafür dienen, um dezidiert darüber nachzudenken, welche Bausteine für eine individuelle Profilierung, über die bereits praktizierten Ansätze hinaus, angeboten werden müssen.
- zu überprüfen, wie die Ausbildungsschulen vermehrt in die gemeinsame Arbeit einbezogen werden können. Ein erster Ansatzpunkt hierfür könnte sein, das bereits vorhandene Wissen insbesondere der Seminarlehrkräfte über die Bedarfe der Ausbildungsschulen und die bestehenden Strukturen für gezielte Abfragen zu nutzen, um Steuerungswissen für eine systematische Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zu erhalten. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit die derzeitige Praxis der in einem zweijährigen Rhythmus stattfindenden Mentorenfortbildung die bestehenden Bedarfe abdeckt und inwieweit die Fortbildungsangebote des Seminars in seiner Rolle als „Didaktisches Zentrum“ eine Ergänzung darstellen.
- die Selbstevaluationspraxis und die Bedeutung der Selbstevaluationen für die Seminarentwicklung zu überdenken und weiterzuentwickeln. Die selbstgesetzten Ziele der Selbstevaluationspraxis werden mit der bestehenden Praxis lediglich punktuell erreicht. Teilweise wird individuelles oder in Teilbereichen vorhandenes Wissen um Zielerreichung oder Wirksamkeit institutionell nicht genutzt. Auch die Trennschärfe zwischen Individualfeedback und Selbstevaluation ist seminarweit nicht gegeben. Der immer wieder geäußerte Hinweis, dass nicht „alles“ evaluiert werden könne, ist dahingehend zu schärfen, dass die Evaluationsgegenstände mit den eigenen Zielsetzungen abgeglichen und daraus Befragungsfelder und -modi identifiziert werden. Im Fokus sollte hierbei sein, Steuerungswissen zu erlangen, welches für eine Weiterentwicklung des Lehrveranstaltungsangebots, der Beratung sowie der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen genutzt werden kann.

## Anhang: Verfahren der Datenerhebung und -auswertung

Das Landesinstitut für Schulentwicklung (LS) gibt den beruflichen Seminaren im Rahmen der Fremdevaluation Rückmeldungen zu den Qualitätsbereichen (QB) des „Qualitätsrahmens zur Fremdevaluation“ in folgenden obligatorischen Bereichen:

- QB I – Ausbildung von Lehrkräften (7 Merkmale)
- QB IV – Seminarführung und -management (1 Merkmal)
- QB Q – Qualitätssicherung und -entwicklung (4 Merkmale)

Das „Staatliche Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Weingarten (Berufliche Schulen und Gymnasien) Abteilung Berufliche Schulen“ hat folgendes Kriterium aus den Wahlpflichtbereichen der Fremdevaluation gewählt:

- QB V – Seminarkultur:  
Kriterium V 1      Mitwirkung und Mitverantwortung

Im Rahmen der Fremdevaluation wurden folgende Datenerhebungsverfahren verwendet:

- Dokumentenanalyse von Unterlagen des Seminars
- Onlinebefragung von Bereichsleitungen, Fachleitungen und Lehrbeauftragten mit und ohne Zulagen, angehenden Lehrkräften sowie Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsschulen (Schulleitungen, Mentoren/Mentorinnen).
- Seminarrundgang
- 1 Interview mit der Seminarleitung
- 1 Kurzinterview mit den Verwaltungskräften
- 1 Gruppeninterview mit Bereichsleitungen
- 1 Gruppeninterview mit der OES-Gruppe
- 2 Gruppeninterviews mit Fachleitungen und Lehrbeauftragten
- 2 Gruppeninterviews mit angehenden Lehrkräften
- 1 Ratingkonferenz mit Fachleitungen und Lehrbeauftragten
- 1 Ratingkonferenz mit angehenden Lehrkräften
- 1 Ratingkonferenz mit Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsschulen.

Für die Auswertung werden die Daten aus den verschiedenen Erhebungsverfahren merkmalsweise zusammengeführt. Pro Merkmal werden verschiedene Datenerhebungsverfahren und befragte Gruppen einbezogen. Die Entscheidung, welche Verfahren und welche Gruppen Daten für ein Merkmal liefern, beruht auf folgenden Überlegungen: Welche Verfahren eignen sich für den inhaltlichen Fokus des Merkmals? Welche der befragten Gruppen haben Einblick in den jeweiligen Merkmalsbereich und können dazu Aussagen machen?

Grundlage für die Einschätzung der evaluierten Merkmale sind Beschreibungen auf Stufen, die im „Qualitätsrahmen Fremdevaluation für berufliche Seminare“ für alle Merkmale veröffentlicht sind. Der Erwartungshorizont an alle Seminare ist als Qualitätsstandard auf der „Zielstufe“ beschrieben. Das Ziel ist dabei, dass das Seminar eine qualitätsvolle und funktionierende Praxis unter Berücksichtigung seiner jeweiligen Rahmenbedingungen gestaltet. Je nach Seminar und spezifischer Situation kann die konkrete Umsetzung an Seminaren sehr unterschiedlich aussehen und gleichermaßen die Bewertung „Zielstufe“ erhalten.

Neben den vier Stufen ist jedes Merkmal in die drei Aspekte „Praxisgestaltung“, „Institutionelle Einbindung“ und „Wirkung“ untergliedert. Daraus ergibt sich für jede Merkmalsbeschreibung ein allgemeines Bewertungsschema, das in der Tabelle „*Allgemeines Schema der Einstufung*“ zu finden ist. Zu jedem evaluierten Merkmal erhält das Seminar eine Gesamteinschätzung über die drei Aspekte hinweg. Grundlage dieser Bewertung ist die Zuordnung der am Seminar erhobenen Daten zu den Merkmalsbeschreibungen aus dem „Qualitätsrahmen Fremdevaluation“. Damit diese Zuordnung transparent wird, lehnen sich die seminarspezifischen Aussagen zu einem Merkmal an die Merkmalsbeschreibungen an.

Bei homogener bzw. einheitlicher Datenlage werden weder die zugrundeliegenden Datenerhebungsverfahren noch die befragten Gruppen explizit genannt. Bei heterogener Datenlage bzw. widersprüchlichen Aussagen verschiedener befragter Gruppen wird dies entsprechend angegeben.

Auf der dem Bericht beigefügten CD sind u. a. die detaillierten Ergebnisse der Onlinebefragung zu finden. Diese werden dem Seminar für die weitere Nutzung im Rahmen seiner internen Qualitätsentwicklung zur Verfügung gestellt.

## Allgemeines Schema der Einstufung

	Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe	
Praxisgestaltung	<p><b>Qualitätskennzeichen in Bezug auf die Praxisgestaltung werden nicht bzw. nur von Einzelnen erfüllt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wenig zielorientiertes und planvolles Handeln</li> <li>▪ Niedriges Reflexions- und Kompetenzniveau</li> </ul>	<p><b>Qualitätskennzeichen in Bezug auf die Praxisgestaltung werden in Ansätzen erfüllt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reaktives, schematisches Handeln</li> <li>▪ Teilweise zielorientiertes und planvolles Handeln</li> <li>▪ Elementares Reflexions- und Kompetenzniveau</li> </ul>	<p><b>Qualitätskennzeichen in Bezug auf die Praxisgestaltung werden erfüllt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielorientiertes, situationsangemessenes und planvolles Handeln</li> <li>▪ Gehobenes Reflexions- und Kompetenzniveau</li> </ul>	<p><b>Qualitätskennzeichen in Bezug auf die Praxisgestaltung werden in besonderem Maße erfüllt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielorientiertes, situationsangemessenes und planvolles Handeln</li> <li>▪ Mehrperspektivisches und innovatives Handeln</li> <li>▪ Hohes Reflexions- und Kompetenzniveau</li> </ul>	
	Institutionelle Einbindung	<p><b>Qualitätskennzeichen institutioneller Einbindung sind selten oder nicht vorhanden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strukturen für Austausch, Abstimmungen, Vereinbarungen fehlen</li> <li>▪ Fehlende Verbindlichkeit/individuelles Vorgehen</li> <li>▪ Vereinzelte Beschreibungen/Dokumentationen von Projekten, Prozessen und/oder Maßnahmen</li> <li>▪ Kein Austausch zu Grundfragen</li> <li>▪ Kein Konzept</li> <li>▪ Keine Beteiligung/ Einbindung der betroffenen Gruppen</li> </ul>	<p><b>Qualitätskennzeichen institutioneller Einbindung sind in Ansätzen oder in Teilen vorhanden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strukturen für Austausch, Abstimmungen, Vereinbarungen sind ansatzweise vorhanden</li> <li>▪ Partiiell verbindliche Absprachen und Vereinbarungen</li> <li>▪ Teilweise Beschreibungen/Dokumentationen von Projekten, Prozessen und/oder Maßnahmen</li> <li>▪ Austausch zu Grundfragen</li> <li>▪ Entwurf bzw. Teile von Konzepten</li> <li>▪ Partielle Beteiligung/ Einbindung der betroffenen Gruppen</li> </ul>	<p><b>Qualitätskennzeichen institutioneller Einbindung sind vorhanden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strukturen für Austausch, Abstimmungen, Vereinbarungen sind vorhanden</li> <li>▪ Verbindliche Absprachen und Vereinbarungen</li> <li>▪ Beschreibung/ Dokumentation von Projekten, Prozessen und/oder Maßnahmen</li> <li>▪ Konsens in Grundfragen</li> <li>▪ Konzept</li> <li>▪ Beteiligung/Einbindung der betroffenen Gruppen</li> </ul>	<p><b>Zusätzlich zur Zielstufe werden die Prozesse gesteuert durch:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Systematische Reflexion/regelmäßige Überprüfung von Zielsetzungen, Konzepten, Vereinbarungen</li> <li>▪ Zielgerichtete, systematische Weiterentwicklung</li> </ul>
		Wirkung	<p><b>Positive Wirkungen in Einzelfällen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualitätsansprüche und Ziele werden nicht erreicht</li> <li>▪ Keine oder ausschließlich durch Eigeninitiative erzielte Kompetenzzuwächse und/oder Nutzeffekte werden wahrgenommen</li> <li>▪ Ungünstiges Verhältnis von Aufwand und Ertrag</li> <li>▪ Geringe Zufriedenheit</li> </ul>	<p><b>Positive Wirkungen zeigen sich in Ansätzen bzw. in Teilgruppen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualitätsansprüche und Ziele werden teilweise erreicht</li> <li>▪ Erste Kompetenzzuwächse und/oder Nutzeffekte werden wahrgenommen</li> <li>▪ Noch kein ausgewogenes Verhältnis von Aufwand und Ertrag</li> <li>▪ Teilweise Zufriedenheit</li> </ul>	<p><b>Überwiegend positive Wirkungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualitätsansprüche und Ziele werden erreicht</li> <li>▪ Kompetenzzuwächse und/ oder Nutzeffekte werden wahrgenommen</li> <li>▪ Ausgewogenes Verhältnis von Aufwand und Ertrag</li> <li>▪ Überwiegende Zufriedenheit</li> </ul>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	