

Inhaltsverzeichnis

1. Übersicht Praxisphasen	2
2. Einführung in das Portfolio Praxisphasen	3
3. Methodenkoffer	5
3.1 Legende	6
3.2 Methoden zur individuellen Reflexion	7
3.3 Methoden zur Gruppenreflexion	15
3.4 Methoden zur Einzel- und Gruppenreflexion	16
4. Leitfaden zur Vorbereitung auf Praktikums-Abschlussgespräche	21

Impressum

Portfolio Praxisphasen | Ausbildungsregion Bonn | Stand: April 2018

Bonner Zentrum für Lehrerbildung (BZL)

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Poppelsdorfer Allee 15, 53115 Bonn

Tel.: 0228 / 73 600 50

www.bzl.uni-bonn.de

1. Übersicht Praxisphasen

Eignungs- und Orientierungspraktikum (EOP)

Schule: _____

Zeitraum: _____

Zentrales Thema / wichtigste Erfahrung: _____

Berufsfeldpraktikum (BP)

Institution: _____

Zeitraum: _____

Zentrales Thema / wichtigste Erfahrung: _____

Praxissemester (PXS)

Schule: _____

Zeitraum: _____

Zentrales Thema / wichtigste Erfahrung: _____

Vorbereitungsdienst

Schule: _____

Zeitraum: _____

Zentrales Thema / wichtigste Erfahrung: _____

2. Einführung in das Portfolio Praxisphasen

Liebe Studierende,

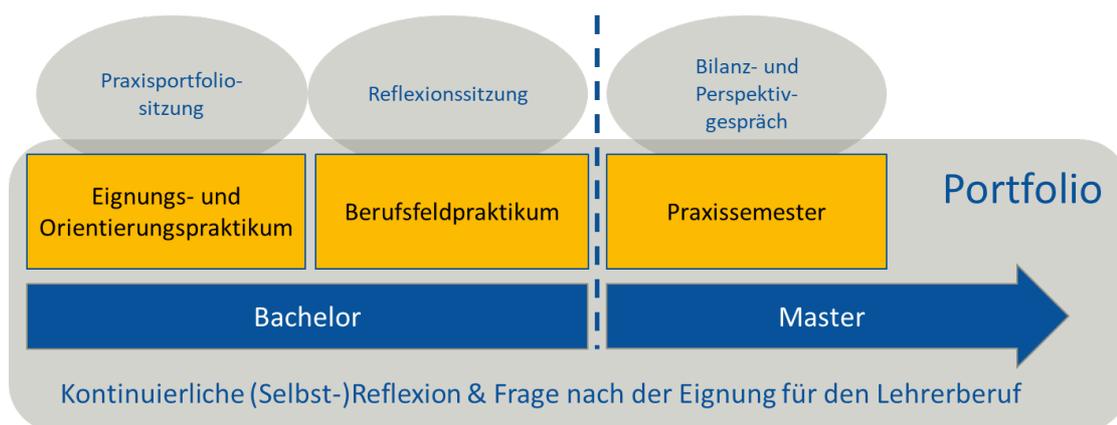
was Sie in den Händen halten, ist ein Instrument, um die Praxisphasen in Ihrem Studium selbstständig und eigenverantwortlich zu gestalten und für sich persönlich zu erschließen.

Das Portfolio ist eine die gesamte berufspraktische Lehrkräftebildung begleitende Sammelmappe: Vom ersten Praktikum bis hin zum Vorbereitungsdienst können Sie hier Ihre Erfahrungen und Reflexionen niederschreiben. Zur Portfolioarbeit gehört aber noch viel mehr als diese Mappe, denn nicht nur die Dokumentation der Erfahrungen, sondern der Reflexionsprozess selbst ist von Bedeutung. Nur so ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Denk- und Handlungsroutinen sowie die Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln und der eigenen Rolle als Lehrperson zu gewährleisten.

Sie werden an Ihren Stärken feilen und innerhalb Ihrer Praxisphasen auch Schwächen an sich entdecken oder in Zweifel über die richtige Berufswahl geraten. Sie werden sich fragen, was Ihnen noch fehlt, was Sie brauchen oder inwiefern Sie Hilfe benötigen. Gerade in Bezug auf diese Fragestellungen bietet Ihnen das Praxisportfolio Unterstützung an. Für jedes Praktikum finden Sie hier Impulse, Hinweise und Fragen, die Sie weiterbringen werden und die zu einer sinnvollen Reflexion Ihrer eigenen Situation und Ihrer Perspektive innerhalb des Studiums führen. Sie werden daher am Ende jeder Praxisphase zu einem Fazit aufgefordert.

Das Praxisportfolio ist fester Bestandteil Ihres Studiums und kann in die Veranstaltungen des Moduls Eignungs- und Orientierungspraktikum¹ sowie Berufsfeldpraktikum oder in Beratungsgespräche einfließen.

Sie werden auch dazu veranlasst, sich mit anderen (Kommiliton:innen, Dozierenden, Lehrkräften an Schulen, etc.) auszutauschen und zu beraten. Beispiele für solche Kommunikationsanlässe sind die Praxisportfoliositzung zum Eignungs- und Orientierungspraktikum (EOP), die Reflexionssitzung im Anschluss an das Berufsfeldpraktikum (BP) oder das Bilanzierungs- und Perspektivierungsgespräch am Ende des Praxissemesters. Daneben können aber auch informelle Treffen mit Kommiliton:innen, Gespräche im Praktikum oder eine prägende persönliche Erfahrung Anstoß für Reflexionsprozesse sein.



Die im Studium erworbenen Kompetenzen helfen Ihnen, Praxiserfahrungen nachhaltig zu verinnerlichen. Diese werden im Praxisportfolioordner gesammelt. Die Reflexionsanregungen und der Methodenkoffer liefern einen Rahmen zur Reflexion, der, je nach den konkreten Erfahrungen und den eigenen Bedürfnissen,

¹ Eine Handreichung des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalens zum EOP finden Sie unter folgendem Link: <https://www.laquila.nrw.de/qualitaet/eop-ernennung-und-orientierung>

ausgestaltet werden kann. Wir bieten Ihnen erprobte Methoden und Beispiele, die Sie auf andere Situationen und Fragestellungen übertragen können.

Warum führe ich ein Praxisportfolio?

Für den Lehrberuf ist es wichtig, eine reflektierende Grundhaltung zu entwickeln und einzuüben, um den komplexen und sich immer verändernden Gegebenheiten des Schulalltags souverän begegnen zu können. Das Praxisportfolio soll Ihnen helfen, vermeintlich Selbstverständliches zu hinterfragen und sich von der Perspektive, aus der man das System Schule als Schüler:in kennengelernt hat, zu lösen. Eine bewusste Reflexion der Erfahrungen trägt dazu bei, den eigenen Entwicklungsstand besser einschätzen zu können, Ursachen für Schwierigkeiten, aber auch eigene Ressourcen und Fortschritte auf- und entdecken zu können.

Das Praxisportfolio ist durch das Lehrerausbildungsgesetz (LABG, §12) verbindlich vorgegeben und Bestandteil der Lehrkräfteausbildung in NRW. Da Lernwege nicht standardisiert verlaufen, ist das Portfolio nicht zur Dokumentation punktueller Leistungen, sondern Ihres individuellen Entwicklungsverlaufs gedacht. Sie beschreiben also den Prozess Schritt für Schritt als das Ergebnis einer Auseinandersetzung mit sich selbst und Ihren Fähigkeiten. Dies setzt ein Innehalten und ein bewusstes Heraustreten aus der eigenen Rolle voraus.

Einladung zur Auseinandersetzung: Wie nutze ich das Praxisportfolio?

Sie finden Anregungen, Methoden und Materialien, die Ihnen bei der Reflexion Ihres eigenen Lernprozesses helfen sollen. Dabei können Sie selbst entscheiden, welche Schwerpunkte Sie bei der Reflexion setzen möchten. Ihre persönliche Zielsetzung in Bezug auf Ihre Entwicklung hin zur Lehrperson ist von besonderer Bedeutung.

Bitte verstehen Sie die Anregungen als Einladung zur Auseinandersetzung mit den für Sie wichtigen Themen. Das bedeutet, dass Sie nicht alle dargebotenen Fragen, Methoden und Aufgabenstellungen vollständig bearbeiten müssen.

Sie sollten die Ergebnisse Ihrer Reflexionsprozesse vor, während und nach den einzelnen Praxisphasen an geeigneter Stelle – z. B. in einem Ordner, in dem Sie weitere Unterlagen zu den Praktika verwahren – sammeln und aufbewahren, um im Laufe Ihrer berufsbiographischen Entwicklung jederzeit darauf zugreifen zu können. So können Sie sehen, wie sich Ihr Blick auf den Lehrberuf verändert und erweitert, aber vielleicht auch, welche Fragen und Herausforderungen Ihnen wiederbegegnen.

Kurz zusammengefasst:

- ✓ Alle Lehramtsstudierenden führen ein Praxisportfolio.
- ✓ Die Praxisportfolioarbeit ist ein verpflichtender Bestandteil der Lehrkräfteausbildung in NRW (LABG, §12).
- ✓ Die Arbeit mit dem Praxisportfolio hilft dabei, Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Praxisphasen zu dokumentieren und zu reflektieren.
- ✓ Wenn das Praxisportfolio über die verschiedenen Praxis- und Ausbildungsphasen hinweg geführt wird, liefert dies später einen wertvollen Überblick über die eigene Entwicklung in Studium und Beruf.
- ✓ Die Praxisportfolioarbeit wird im Vorbereitungsdienst fortgesetzt.

3. Methodenkoffer

Methodische Hilfestellungen zur Reflexion der Erfahrungen im Studium und in den Praxisphasen



3.1 Legende

In diesem Teil Ihres Praxisportfolios finden Sie eine Vielzahl an Methoden, die Ihnen helfen sollen, Ihre (anstehenden) Erfahrungen zu reflektieren. Dabei wird unterschieden zwischen Methoden, die in Gruppen-, Partner- oder Einzelarbeit angewendet werden können. Manche eignen sich sowohl für Gruppen- als auch individuelle Reflexion. Sie finden Methoden, die Sie vor, während oder nach dem Abschließen Ihrer Praxisphasen verwenden können. Auch hier überschneidet sich die Anwendbarkeit. Die folgende Legende gibt Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Kategorien:

Symbol	Bedeutung
	Diese Methode kann zu den verschiedensten Zeitpunkten eingesetzt werden.
	Diese Methode sollte vor einer Praxisphase eingesetzt werden.
	Diese Methode sollte nach einer Praxisphase Verwendung finden.
	Diese Methode sollte während einer Praxisphase eingesetzt werden.
	Diese Methode eignet sich zur individuellen Anwendung .
	Diese Methode sollte in Partnerarbeit ausgeführt werden.
	Diese Methode ist für die Arbeit in einer Gruppe konzipiert.

Fußnoten

Einige der beschriebenen Methoden sind den Praxisportfolios der Bielefeld School of Education und des Zentrums für Lehrer*innenbildung Köln entlehnt. Wir danken den Kolleg:innen für die Anregungen und die Unterstützung.

Bielefeld: Methode entlehnt aus der Methodensammlung für die Arbeit mit dem Bielefelder Portfolio Praxisstudien der Bielefeld School of Education (BiSEd), Universität Bielefeld: https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bised/forschung-entwicklung/praxisreflexion/pdf/Portfolioarbeit_aktiv.pdf

Köln: Methode entlehnt aus dem Portfolio Praxisphasen des Zentrums für Lehrer*innenbildung (ZfL) der Universität Köln: https://zfl.uni-koeln.de/sites/zfl/Publikationen/Materialien_zum_PS/Portfolio-Leitfaden_ZfL_UzK.pdf

Letter to my future self²



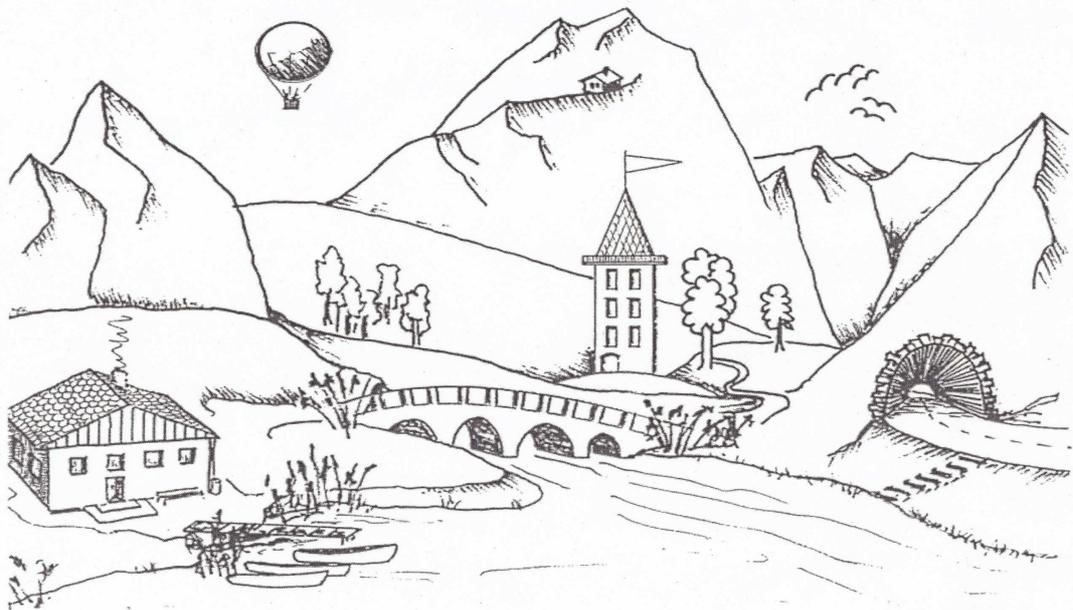
Formulieren Sie einen Brief an sich selbst, den Sie in der Zukunft öffnen und lesen können. Es können z.B. Erwartungen an ein Praktikum oder an die eigene Entwicklung in einem kreativen Stil beschrieben werden. Sie können darin Unsicherheiten thematisieren oder Aspekte, auf die Sie sich besonders freuen. Geben Sie Ihrem zukünftigen Selbst Ratschläge oder stellen Sie Fragen. Das spätere Öffnen des Briefes bietet die Chance, Inhalte nochmal aus einer rückschauenden Perspektive zu betrachten und zu erkennen, welche Fortschritte gemacht wurden.

Ziel	Ziel dieser Aufgabe ist es, sich mit seinen Erwartungen und auch Ängsten kreativ auseinanderzusetzen und die eigenen Gedanken zu strukturieren.
-------------	---

Bildliche Standortbestimmung der Entwicklung³



Wenn Sie an Ihre Entwicklung hin zur Lehrkraft denken, wo würden Sie sich auf dem Bild verorten? Wo wollen Sie hin, wenn Sie mit dem Studium fertig sind? Was denken Sie, wo Sie sich während des Referendariates befinden werden? Begründen Sie Ihre Entscheidungen.



Ziel	Ziel dieser Methode ist es, den eigenen Standpunkt zu reflektieren, die eigenen Ziele zu formulieren und beides ins Verhältnis zueinander zu setzen.
-------------	--

² Bielefeld

³ Köln

Ziele SMART formulieren⁴



Wenn Sie sich Ziele für Ihr Studium oder eine Praxisphase setzen, dann überlegen Sie genau, warum Sie sich für diese Ziele entschieden haben und was Sie brauchen, um Ihre Ziele zu erreichen.

Formulieren Sie die Ziele mithilfe der SMART-Regel, damit sie konkret und präzise und somit leichter erreichbar werden:

S **Spezifisch:** Was genau ist das Ziel? Was gehört zur Erreichung dazu und was nicht?
Bsp.: Ich möchte herausfinden, ob ... / dass ... / warum Dafür muss ich ...

M **Messbar:** Woran erkennt man, dass das Ziel erreicht ist?
Bsp.: Habe ich Antworten auf „SMART“ erhalten?

A **Akzeptiert:** Stehen Sie voll und ganz hinter Ihrem Ziel?
Bsp.: Ja, weil/denn... / Nein, weil/denn...

R **Realistisch:** Ist das Ziel realisierbar?
Bsp.: Es ist erreichbar, wenn ich... Es können Probleme aufgrund von... auftreten etc.

T **Terminiert:** Bis wann soll das Ziel erreicht sein?
Bsp.: z.B. nach dem BA / MA /nach dem ersten Jahr Unterrichtserfahrung / bis zum (Datum)

Ziel	Ziel der Methode ist es, sich reflektiert erreichbare Ziele zu stecken.
-------------	---

Wochenfazit⁵



Es kann insbesondere während einer Praxisphase hilfreich sein, sich freitags ein paar Minuten Zeit zu nehmen, um sich mit Erfahrungen auseinanderzusetzen, die während der auslaufenden Woche gemacht wurden. Folgende Fragen können dabei gestellt werden:

- Was war mein Highlight der Woche?
- Was war die prägendste Erfahrung der Woche?
- Was war die schwierigste Situation der Woche?
- Wie habe ich diese Woche gemeistert?

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, ihren Schulalltag wöchentlich zu reflektieren und zu bilanzieren.
-------------	---

⁴ Köln

⁵ Köln

Was würde mein Freund mir sagen?⁶



Überlegen Sie, was ein guter Freund / eine gute Freundin antworten würde, wenn Sie ihn / sie fragten, warum Sie für den Beruf der Lehrkraft an Schulen geeignet sind. Sie können diese Frage auch auf einzelne Aspekte der Eignung herunterbrechen (z. B. Arbeitsweise, Persönlichkeitsaspekte, Kompetenzen o. Ä.).

Nehmen Sie die Perspektive eines Freundes / einer Freundin ein und argumentieren Sie aus seiner / ihrer Position heraus.

Durch den Perspektivenwechsel können die eigenen Kompetenzen aus einem anderen Blickwinkel beleuchtet werden. Hierdurch können Merkmale festgestellt werden, die aus eigener Perspektive möglicherweise nicht erkannt werden.

Es spricht natürlich nichts dagegen, wenn Sie danach tatsächlich einen Freund / eine Freundin nach seiner / ihrer Einschätzung fragen. Vielleicht ergeben sich noch ganz neue Aspekte, die Ihnen noch gar nicht bewusst waren.

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, sich selbst einen anderen Standpunkt als den eigenen zu erschließen.
-------------	--

Kopfstandmethode: Vorbereitung auf eine Praxisphase⁷



der misslungenen

könnten sein:
die Suche nach

Die Methode kann Fokussierung für unterstützen. stellt, kann die untersuchenden



Bei der Kopfstand-Methode wird eine Kernfrage „auf den Kopf gestellt“. Zu dieser neuen Frage werden stichwortartig Ideen gesammelt und festgehalten. Am Ende der Übung soll die Frage inklusive der Antworten „auf die Füße gestellt“ werden und damit Antworten auf die Ausgangsfrage erschlossen werden.

Eine mögliche Kernfrage wäre, wie eine Praxisphase (und damit verbundene Beobachtungsaufträge) besonders gelungen ablaufen können. Umgedreht würde diese Frage also lauten, was passieren müsste, damit eine Praxisphase und eine damit verbundene Beobachtung vollkommen misslingen. Mit den Antworten zu

Praxisphase erschließt sich gleichzeitig, welche Gelingensbedingungen es gibt. Andere Themenbeispiele eigene Eignung / Lehrkompetenzen (Erwartungen) sowie Hilfestellungen in Konflikt- oder Problemfällen.

zum Beispiel auch bei der Themenfindung und ein Studienprojekt für ein Praxissemesterstudienprojekt. Indem man eine mögliche Forschungsfrage auf den Kopf thematisiert, kann die Thematik besser eingegrenzt werden, wodurch die zu Hypothesen leichter aufgestellt werden können.

Ziel	Ziel dieser Übung ist es, eine andere Perspektive auf einen Sachverhalt zu erreichen und durch das Umkehren einer Frage Antworten auf die Ausgangsfrage zu finden, die sonst vermutlich nicht entwickelt würden.
-------------	--

⁶ Bielefeld

⁷ Bielefeld

Vorannahmen formulieren und revidieren⁸



Bevor man sich in eine Situation begibt, hat man bestimmte Erwartungen und Vorannahmen, wie es sein wird. Die eigenen Erwartungen an die Situation können genutzt werden, um daraus Fragestellungen an die Situation abzuleiten und gegebenenfalls zu revidieren.

1. Vorannahmen dokumentieren

Schreiben Sie Ihre Erwartungen, Vorannahmen und auch Befürchtungen in Bezug auf eine Situation (z. B. ein Praktikum) auf, damit Sie später überprüfen können, was sich dann tatsächlich bestätigt und was sich vielleicht als falsche Annahme herausstellen wird.

Als Hilfestellung können Sie z. B. folgende Satzanfänge verwenden:

„Ich erwarte, dass... oder

„Meine Hypothese ist, dass... oder

„Ich vermute, dass...

- ... ich – gemäß dem/den Theoriemodell/en XY – in der Situation X (z. B. Praktikum) YX sehen werde...“
- ... (gelingender) Unterricht so und so funktioniert und die und die Merkmale aufweist...“
- ... Schüler:innen sich im Unterricht in der Regel so und so verhalten / untereinander interagieren...“
- ... Lehrkräfte sich im Unterricht so und so verhalten...“
- ... die Lehrkräfte und Schüler:innen so und so interagieren werden...“
- ... ich in Situation X (z. B. Praktikum) meine (neu erworbenen oder bereits vorhandenen) Fähigkeiten im Bereich XY umsetzen/verwirklichen kann und dass sie sich als mehr oder weniger geeignet erweisen...“
- ... dass mir xy am schwersten fällt...
- ... dass meine Fähigkeit xy Vieles erleichtert...

2. Vorannahmen revidieren

Nachdem Sie die Situation in der Realität erfahren haben, können Sie die eigenen Vorannahmen reflektieren. Diese können aufgrund von konkreten Beispielen, Erfahrungen entweder belegt oder widerlegt werden. Legen Sie dar, aufgrund welcher konkreter Erfahrung(en) Sie zu Ihrer Einschätzung kommen. Sie können Ihre eigene Bewertung auch mit anderen Studierenden oder Lehrenden diskutieren.

Ziel	Ziel ist es, eigene Vorannahmen anhand Theorie- oder Praxiserfahrungen zu revidieren und Zusammenhänge zwischen den Vorannahmen und Erkenntnissen zu reflektieren.
-------------	--

⁸ Bielefeld

Stellenanzeige: Gute Lehrkraft gesucht⁹



Es wird eine Stellenanzeige für eine Lehrkraft formuliert. Besonders wichtig ist, dass möglichst viele Aspekte bedacht werden und die Stellenanzeige möglichst konkrete Angaben enthält. Die Aufgaben und erwarteten Kompetenzen einer Lehrkraft sollen benannt werden.

Wenn die Stellenanzeige fertig ist, können Sie überlegen, wo Sie in Ihrer Entwicklung zum Lehrkraft stehen. Über welche Fähigkeiten verfügen Sie bereits und welche Kompetenzen müssen Sie noch erwerben, um sich auf die Stelle bewerben zu können?

Versuchen Sie eine Bewerbung zu verfassen, indem Sie Ihre eigenen Fähigkeiten beschreiben und erläutern, welche Anforderungen Sie zwar zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht erfüllen können, aber durch Erfahrungen in Ihrer Ausbildung noch lernen werden, diese Aufgaben zu übernehmen.

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, sich Gedanken über wichtige Eigenschaften einer Lehrkraft zu machen.
-------------	--

Worst Case Szenario



Diese Methode kann beim Abbau von Ängsten und Nervosität helfen. Insbesondere vor dem allerersten eigenen Unterricht im Praktikum sind viele Studierende sehr aufgeregt. In gewissem Maße sind Aufregung und Nervosität vorteilhaft, weil sie die Aufmerksamkeit und Reaktionsfähigkeit steigern. Nimmt der Stress aber überhand und Sie werden unsicher und bekommen Angst, dass etwas schief gehen könnte, dann kann dies auch einschränkend wirken.

Es kann helfen, wenn Sie sich vor Augen führen, was im schlimmsten Fall passieren kann. So wird die vermeintliche Bedrohung greifbarer und Sie können sich schon vorher Strategien überlegen, wie Sie damit umgehen würden, wenn der Fall tatsächlich eintritt. Vielleicht werden Sie auch feststellen, dass der Worst Case vielleicht doch nicht so dramatisch ist, wie es Ihnen Ihr Gefühl vorher vermittelt hat.

Wenn Sie z. B. Angst vor einem Blackout haben:

- Überlegen Sie sich, was Sie in einem solchen Fall tun können. Vielleicht brauchen Sie einfach nur etwas Zeit, um Ihre Gedanken zu ordnen. Legen Sie sich einen Satz zurecht, der Ihnen diese Zeit verschafft.
- Auch eine überall abrufbare Atemtechnik kann helfen.
- Legen Sie eine Stichwortliste mit hilfreichen „Aktionen“ an, z. B. Freund:innen anrufen, eine Erinnerung an eine gute Erfahrung abrufen etc.

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, die Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer unvorteilhaften Situation zu erdenken und diese zu relativieren.
-------------	--

⁹ Bielefeld

Reflexion von Planung und Durchführung des eigenen Unterrichts



Die folgenden Leitfragen sollen Ihnen helfen, die Planung Ihres eigenen Unterrichts besser einschätzen zu können. Indem Sie sich nach der Durchführung von eigenem Unterricht oder Unterrichtselementen diese Fragen stellen, können Sie ihre eigenen diesbezüglichen Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln.

Planung:

- Welche Themen/Aspekte haben Sie bei der Planung berücksichtigt?
- Welche Erkenntnisse aus der Bildungswissenschaft, Fachdidaktik und Fachwissenschaft konnten Sie in die Planung einbringen?
- Was hat sich in Ihrer Planung besonders bewährt (Abläufe, Materialien, Reihenfolge etc.)?
- Von was gehen Sie bei der Planung aus (Ziel, Material, einer bestimmten Fragestellung etc.)?

Durchführung:

- An welchen Stellen sind Sie in der Durchführung des Unterrichts von Ihrer Planung abgewichen?
- Sind unvorhergesehene Ereignisse während des Unterrichts aufgetreten? Kennen Sie die Ursache? Was würden Sie bei Wiederholung anders machen?
- Haben Sie sich im Unterricht sicher gefühlt? Hat Sie ggf. etwas verunsichert?
- Was haben Sie für zukünftige Unterrichtsplanungen gelernt?
- Gibt es Fragestellungen, die sich aus den Anforderungen der Praxis ergeben haben, die Sie mit in Ihr Studium bzw. an theoretische Modelle nehmen?

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, einzelne Unterrichtsentwürfe und -erfahrungen zu reflektieren.
-------------	--

Bestimmung des professionellen Selbstkonzepts



Wenn Sie die folgenden Fragen einmal vor und einmal nach einer schulischen Praxiserfahrung für sich beantworten, gewinnen Sie einen Überblick über Ihre persönliche Entwicklung und mögliche Veränderungen der Erwartungen, die Sie selbst an sich als Lehrpersönlichkeit haben.

Versuchen Sie dabei sowohl Ihre Fähigkeiten und Ihr Wissen als auch Ihre Gefühle in den Blick zu nehmen:

- Welches sind meine Aufgaben als Lehrer:in?
- Welche Eigenschaften halte ich für den Lehrberuf für besonders wichtig?
- Was ist (inzwischen) für mich „guter Unterricht“ und woran erkenne ich diesen?
- Wie schätzen mich die Schüler:innen als Lehrer:in ein?
- Wie werde ich vom Kollegium wahrgenommen?
- Wie würde ich mich selbst als Lehrer:in beschreiben?

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, sich das eigene professionelle Auftreten zu erarbeiten.
-------------	---

Entwurf eines Lehrer:innen-Selbstportraits



Stellen Sie sich vor, Sie stehen vor einer Klasse und unterrichten Ihre Fächer. Was kommt Ihnen dann mit dem Blick auf sich selbst gerichtet in den Sinn?

- Welche Ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten sind von besonderer Bedeutung?
- Worauf freuen Sie sich in Ihrer Rolle als Lehrkraft am meisten?
- Wo sehen Sie sich besonders herausgefordert?
- An welchen Stellen fühlen Sie sich ggf. unsicher?
- Was zeichnet Ihrer Meinung nach eine Schule aus, an der Sie gerne unterrichten möchten?
- Über welche Eigenschaften möchten Sie verfügen, um sich als gute Lehrer:in sehen zu können?



Ziel	Ziel dieser Methode ist es, eine Außenperspektive auf sich selbst als Lehrer:in zu gewinnen.
-------------	--

Berufswahlprüfstand: Fazit zum außerschulischen Berufsfeldpraktikum¹⁰



Das Berufsfeldpraktikum (BP) wird in der Regel außerschulisch absolviert, sodass Sie die Gelegenheit haben, Einblick in alternative pädagogische oder fachbezogene Berufsfelder zu erhalten. Nehmen Sie sich zum Ende des Praktikums etwas Zeit und halten Sie inne, um die gemachten Erfahrungen in Bezug auf Ihre berufliche Entwicklung einzuordnen.

Folgende **Leitfragen** können Ihnen dabei helfen:

- Was hat Ihren Praktikumsplatz ausgezeichnet?
- Welche Unterschiede zum Arbeitsumfeld Schule bzw. Unterricht konnten Sie feststellen?
- Was hat Ihnen besonders gefallen?
- Was hat Ihnen nicht gefallen?
- Gab es Parallelen zu einer Tätigkeit als Lehrkraft im Unterricht?
- Haben die Erfahrungen aus dem Praktikum Auswirkungen auf Ihre Berufswahl?
- Haben Sie durch das Praktikum noch einmal überlegt, ob der Lehrberuf und Sie zusammenpassen?

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, ihre Praxiserfahrung Revue passieren zu lassen und zu reflektieren.
-------------	---

¹⁰ Köln

Zeitmaschine



Stellen Sie sich vor, Sie reisen mit einer Zeitmaschine 10 Jahre in die Zukunft. Beschreiben Sie, was Sie vor Ihrem inneren Auge sehen:

- Arbeiten Sie an einer Schule?
- Wenn Sie an einer Schule arbeiten, was ist das für eine Schule?
- Wie sieht eine typische Arbeitswoche an Ihrer Schule in der Zukunft aus?
- Wie fühlen Sie sich dort?
- Wodurch fühlen Sie sich gestresst?
- Was macht Ihnen Spaß?

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, sich mental auf den Arbeitsalltag an einer Schule vorzubereiten.
-------------	--

Das innere Veränderungsteam mobilisieren



In einem laufenden Veränderungsprozess gibt es unterschiedliche innere Ansichten, die miteinander konkurrieren oder kooperieren können. In diesem inneren Veränderungsteam gibt es verschiedene Stimmen, die eine jeweils unterschiedliche Sicht auf einen Prozess haben können. Um die Veränderung konstruktiv zu bewältigen, ist es notwendig, das innere Veränderungsteam zu mobilisieren und an einem Strang ziehen zu lassen. Die geschieht in drei Phasen:

Phase 1: Sammeln

Die einzelnen Stimmen des Veränderungsteams werden gesammelt und benannt. Wenn man z.B. in Anbetracht einer Situation Angstzustände bekommt und denkt „wie soll ich das nur schaffen?“ könnte dies plakativ als „die/der Mutlose“ bezeichnet werden.

Phase 2: (Führungs-)Konflikte feststellen

Nachdem die einzelnen Charaktere des Veränderungsteams erfasst worden sind, ist es nun wichtig zu klären, wer die Gruppe anführt. Ist es „die/der Ängstliche“, „die/der Resignierte“ oder gar „die/der Wagemutige“? Hierbei ist es auch wichtig, potenzielle Konflikte zwischen den Persönlichkeiten zu erkennen: Hindert „die/der Resignierte“ „die/der Wagemutige“ an etwas?

Phase 3: Ein Verhältnis schaffen

Wenn die Konflikte zwischen den einzelnen Charakteren festgestellt worden sind, ist es Zeit, das Potenzial der verschiedenen Herangehensweisen auszuschöpfen. In diesem Schritt wird ausgelotet, wer wem zu einer konstruktiven Denkweise verhelfen kann. Sollte „die Wagemutige“ „den Ängstlichen“ nicht eigentlich ermuntern, sich etwas zu trauen? Kann „der Resignierte“ „die Überhebliche“ auf den Boden der Tatsachen zurückholen?

Diese Schritte können z.B. mit Hilfe eines Flipcharts durchlaufen werden. Sind alle Konflikte beseitigt und die einzelnen Persönlichkeiten zueinander ins Verhältnis gesetzt worden, kann das innere Veränderungsteam seine Arbeit aufnehmen und einen positiven Einfluss auf den Veränderungsprozess haben.

Ziel	Ziel dieser Methode ist es, eine innere Denkstruktur zu entwickeln, die einen positiven Einfluss auf bestimmte Veränderungsprozesse hat.
-------------	--

Denkhüte¹¹



Bei dieser Methode werden vier Denkhüte genutzt, um komplexe Situationen oder Probleme zu diskutieren und aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten. Jeder Hut symbolisiert eine andere Denkweise bzw. Einstellung, die von den Diskussionsteilnehmenden eingenommen wird.

Diese Methode kann zum Beispiel dabei helfen, in der Praxis erlebte kritische Situationen zu analysieren. Durch den Perspektivwechsel kann eine Neubewertung des eigenen oder fremden Handelns stattfinden und es können neue Handlungsalternativen erarbeitet werden.

1. Der **blaue** Hut: Neutralität und Fakten

Es werden ausschließlich sachliche Informationen gesammelt, ohne diese zu werten. Man verschafft sich einen objektiven Überblick über die Situation.

2. Der **rote** Hut: negative Aspekte

Dieser Hut steht für eine kritische Auseinandersetzung mit der Situation. Es werden Bedenken, Risiken und mögliche negative Konsequenzen zum Ausdruck gebracht. Diese Rolle versucht alle Argumente herauszufinden, die gegen eine Lösung bzw. ein Vorhaben oder eine Entscheidung sprechen.

3. Der **grüne** Hut: positive Aspekte

Der grüne Hut symbolisiert positives Denken. Die Aufgabe besteht darin, positive Eigenschaften, Chancen, Pluspunkte herauszufiltern, aber auch realistische Hoffnungen und sinnvolle Ziele zu formulieren.

4. Der **gelbe** Hut: hin zu neuen Ideen

Dieser Hut repräsentiert Alternativen und neue Möglichkeiten. Hier wird ein Raum für kreatives Denken geboten. Gefragt sind innovative Ideen, kreative Perspektiven, aber auch verrückte oder unrealistische Vorschläge. Widersprüche und Provokationen sind ebenfalls erlaubt, jedoch keine kritischen Bemerkungen.

Beispiel: Während des Praxissemesters hat eine Studentin Probleme mit einer bestimmten Klasse. Obwohl das Hospitieren in anderen Klassen wunderbar funktioniert und sie für ihre selbst konzipierten Unterrichtsstunden Lob erfährt, wird sie mit besagter Klasse nicht warm. Am kommenden Dienstag soll sie eine Unterrichtsstunde in Englisch in dieser Klasse übernehmen und versucht, sich mental auf dieses Ereignis vorzubereiten:



Sie ist die Lehrerin und hat somit in dieser Stunde die institutionelle Autorität.



Sollte sie die Stunde nicht meistern, wirft das ein schlechtes Licht auf ihren Umgang mit Problemklassen.



Sie ist sehr gut vorbereitet. Außerdem versteht sie sich gut mit einem der Jungen in der Klasse, Kevin.



Sie könnte ihre Mentorin um Hilfe bitten, oder Kevin fragen, warum die Klasse bei ihr immer so laut ist.

Ziel	Ziel dieser Methode ist es durch den Perspektivwechsel neue Sichtweisen auf einen bestimmte Situation oder ein Problem zu erlangen.
-------------	---

¹¹ Bielefeld

Kompetenzgestalt¹²



Die Kompetenzen einer guten Lehrkraft werden einer aufgemalten Gestalt zugeordnet. Dabei sollen die verschiedenen Körperteile mit Kompetenzen verschiedener Bereiche beschriftet werden.

Durch die Beschriftung der Kompetenzgestalt wird eine bewusste Wahrnehmung und Reflexion der notwendigen vielschichtigen Kompetenzen einer Lehrkraft angestrebt.

Anhand der Kompetenzgestalt können auch die eigenen bereits vorhandenen und angestrebten Kompetenzen eingeschätzt werden und so die eigene Professionalisierung unter die Lupe genommen werden.



Ziel	Ziel ist es, sich die Kompetenzen, die eine Lehrperson mitbringen sollte, zu erschließen.
-------------	---

¹² Bielefeld

Cluster¹³					
<p>Notieren Sie sich in der Mitte eines großen Blattes einen Begriff, zu dem Sie frei assoziieren, was Ihnen dazu in den Sinn kommt. Seien Sie spontan und schreiben Sie so lange Ideen und Assoziationen auf, bis Ihnen nichts Neues mehr einfällt. Alternativ können Sie sich auch ein bestimmtes Zeitlimit für den Assoziationsprozess setzen. So können Sie Ihrem Gedankenstrom freien Lauf lassen.</p> <p>Sie können das entstandene Cluster als Grundlage für eine Diskussion nutzen oder um Ideen zu einem bestimmten Thema zu sammeln und weiterzuentwickeln. Damit erschließt sich Ihnen vielleicht ein neuer Zugang zu einem Thema, das Ihnen im Praktikum begegnet ist. Der Assoziationsprozess kann dazu führen, dass Sie Verbindungen zu anderen Erfahrungen oder auch zu Inhalten aus universitären Seminaren erkennen, die Ihnen vorher nicht direkt ersichtlich waren.</p> <p>Wichtig: Nicht die Menge der Ideen ist entscheidend, sondern die vorhandenen Themen sich frei und assoziativ entwickeln zu lassen. Um den Gedankenstrom nicht zu unterbrechen, sollte jede Assoziation zugelassen werden.</p>					
Ziel	Ziel dieser Aufgabe ist es, sich durch freie Assoziation neue Gedankenbrücken zwischen verschiedenen Themen zu erschließen.				

Eigenschaften einer Lehrkraft¹⁴					
<p>Notieren Sie sowohl Eigenschaften, die eine gute Lehrkraft ausmachen, als auch Eigenschaften, die eher negativ bewertet werden. Dabei können persönliche Erfahrungen sowie Erkenntnisse aus Lehrveranstaltungen oder aus wissenschaftlichen Texten berücksichtigt werden.</p> <p>Setzen Sie sich bewusst mit den positiven Eigenschaften und Kompetenzen einer Lehrkraft auseinander und zeichnen Sie damit Ihre Idealvorstellung einer Lehrperson. Durch das Hinzunehmen der negativen Eigenschaften wird deutlich, dass dieses Idealbild in der Realität oft relativiert werden muss. Auch insgesamt als gute Lehrkraft wahrgenommene Personen können über Eigenschaften verfügen, die eher auf der Negativseite notiert wurden.</p> <p>Nutzen Sie das Bild der Eigenschaften einer Lehrkraft, um zu reflektieren, welche positiven Eigenschaften Sie bereits mitbringen und an welchen Sie vielleicht noch arbeiten möchten.</p>					
Ziel	Ziel dieser Methode ist es, sich Gedanken über seine eigene (zukünftige) Lehrpersönlichkeit zu machen und darüber, wie diese im Schulalltag aufgenommen werden würde.				

¹³ Bielefeld

¹⁴ Bielefeld

Fallarbeit: Pro und Contra¹⁵



Das Verhalten einer Lehrkraft in einem exemplarischen Fall soll analysiert werden. Es werden positive und negative Aspekte der konkreten Handlungsweise herausgearbeitet. Außerdem sollen Handlungsalternativen aufgezeigt werden. Es wird überlegt, welche Verhaltensweisen für die eigene Praxis nützlich sein könnten. Um möglichst viele Ideen zu alternativen Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, ist es hilfreich, sich mit Kommiliton:innen oder anderen Personen dazu auszutauschen.

Lesen Sie die Fallbeispiele und bewerten Sie, was Sie an dem Verhalten des Lehrers positiv bzw. negativ finden. Wie würden Sie in solchen Situationen handeln und entscheiden?

Entwickeln und reflektieren Sie darüber hinaus eigene Fallbeispiele aus den Praktika oder der eigenen Schulzeit.

Fallbeispiel 1:

Die Klasse 8d gilt als schwierige Klasse. Besonders Max und Christof sorgen immer wieder für Unruhe, und Herr Müller, der Klassenlehrer, ärgert sich häufig über ihr Verhalten. In zwei Wochen soll es auf Klassenfahrt in die Eifel gehen. Herr Müller befürchtet jetzt schon, dass die beiden auch dort wieder Unfug treiben werden.

In einer Erdkundestunde am Vortag haben Steffi und Emma gefehlt und eine offensichtlich nicht von den Eltern unterzeichnete Entschuldigung eingereicht. Wegen der gefälschten Unterschriften beschließt Herr Müller, Steffi und Emma von der Teilnahme an der anstehenden Klassenfahrt auszuschließen, obwohl die beiden gewöhnlich eigentlich nicht negativ auffallen. Sowohl die Mädchen als auch deren Eltern sind mit dieser Entscheidung nicht einverstanden.

Zwei Tage später erhält Herr Müller vom nahegelegenen Kiosk die Information, dass Max und Christof während der großen Pause dort Kaugummis und Zigaretten geklaut haben. Für Herrn Müller steht fest, die beiden dürfen nicht mit auf die Klassenfahrt. Da er das Vergehen der Jungs aber als schwerwiegender einschätzt als die gefälschten Entschuldigungen von Steffi und Emma, beschließt er, dass die Mädchen nun doch mitfahren dürfen.

Fallbeispiel 2:

Lisa verhält sich immer wieder auffällig. Sie ärgert ihre Sitznachbarn, stört, kann nicht stillsitzen. Der Lehrer ermahnt sie lediglich immer wieder, da bei ihr die Diagnose ADHS vorliegt.

An einem Tag, als auch Max mehrfach stört und sich nicht an die Regeln hält, bekommt er eine Strafaufgabe / einen Klassenbucheintrag. Die restliche Klasse reagiert unruhig und empfindet dies als ungerecht. Der Unterricht kann nicht ruhig fortgesetzt werden.

Ziel	Ziel der Methode ist es, das Verhalten einer Lehrkraft beurteilen zu können und daraus abzuleiten, wie die eigene Handlungsweise in einer solchen Situation hätte aussehen können. Es wird sowohl das eigene als auch fremdes Verhalten hinterfragt und im Dialog mit anderen diskutiert sowie gemeinsam reflektiert.
-------------	---

¹⁵ Bielefeld

Der CHANGE-Würfel



Oft erscheinen uns Prozesse, die eine grundlegende Veränderung einläuten, intransparent und schwer fassbar. Diese mit dem Veränderungsprozess verbundene Unsicherheit kann zu Hemmungen führen, die den Veränderungsprozess selbst beeinflussen. Um mit der Veränderung konstruktiv umgehen zu können, ist es ratsam, sich die damit einhergehenden Chancen einmal vor Augen zu führen.

Dies kann spielerisch mit dem CHANGE-Würfel geschehen, dessen Kategorien zum Reflektieren der einzelnen Facetten des Veränderungsprozesses einladen:

C

Chance: Worin liegt Ihre größte Chance, wenn Sie die Veränderung für sich erfolgreich bewältigt hätten?

Bsp.: Das Abschließen des EOP birgt für mich folgende Chancen: ...

H

Hindernisse: Mit welchen großen äußeren, systemischen Hindernissen rechnen Sie im Veränderungsprozess?

Bsp.: Wie werde ich mich in das Kollegium integrieren?

A

Angst: Welche Sorgen machen Sie sich, welche Ängste haben Sie im Hinblick auf die Veränderung?

Bsp.: Wie wird es sein, das erste Mal vor einer Klasse zu stehen?

N

Notwendigkeit: Welche Schritte sind vermutlich schlichtweg notwendig, damit Sie gut durch die Veränderung kommen?

Bsp.: Wie muss ich mich anpassen, um das EOP erfolgreich zu meistern?

G

Gewinn: Was haben Sie für sich persönlich gewonnen, wenn die Veränderung vorbei ist?

Bsp.: Was kann ich im EOP lernen? Welche Erfahrungen werde ich sammeln können welche Kompetenzen mir aneignen?

E

Einsatz: Was ist vermutlich der größte Einsatz, den Sie persönlich leisten müssen / dürfen / wollen, damit Ihre Veränderung gelingt?

Bsp.: Wie viel meiner Zeit muss ich investieren, um das EOP erfolgreich zu meistern? Wo muss ich an anderen Stellen Einbußen in Kauf nehmen?

Der Würfel kann aufgemalt oder selbst gebastelt werden, um den spielerischen Aspekt der Reflexion zu untermalen.

Ziel	Ziel der Methode ist es, die Chancen und Risiken einer anstehenden Veränderung zu evaluieren.
-------------	---

Ressourcen ermitteln¹⁶



Menschen greifen auf Ressourcen zurück, um herausfordernde Situationen bewältigen zu können. Unter Ressourcen sind z. B. Fähigkeiten, Charaktereigenschaften, Bildung, Gesundheit oder finanzielle Mittel zu fassen.

Stellen Sie sich eine Situation vor, die Sie im Praktikum als besonders herausfordernd oder vielleicht sogar als aussichtslos empfunden haben.

Stellen Sie sich dann die folgenden Fragen:

- Welche Ressourcen benötige ich, um so eine Situation zu bewältigen?
Bsp.: Ich muss in einer bestimmten Situation verstehen können, wie ein:e Schüler:in denkt.
- Auf welche bereits vorhandenen Ressourcen greife ich zurück?
Bsp.: Durch meine Arbeit im Ferienlager kann ich Kindern und Jugendlichen gut zuhören.
- Wie kann ich fehlende Ressourcen erwerben bzw. ausbauen?
Bsp.: Ich lasse mich auf den/die Schüler:in ein und rede nach der Stunde mit ihm/ihr.
- Welche anderen Personen oder Institutionen können mir Ressourcen bereitstellen, um zu einer zufriedenstellenden Lösung der Situation beizutragen?
Bsp.: Ich kann eine Kollegin auf den/die Schüler:in ansprechen, und sie bitten, Ihre Erfahrungen mit mir zu teilen.

Wenn möglich, diskutieren Sie die Situation und die Ressourcenfragen mit anderen. Es kann sehr gut sein, dass Ihre Kommiliton:innen noch andere Ideen zu in der spezifischen Situation einsetzbaren Ressourcen haben, auf die Sie vielleicht bereits zurückgreifen können. Oder Sie erhalten nützliche Tipps, wie Sie Ihre Ressourcen weiter entwickeln können.

Ziel	Mit dieser Methode kann analysiert werden, wie eine Situation mit Hilfe interner und externer Ressourcen gemeistert werden kann.
-------------	--

¹⁶ Bielefeld

4. Leitfaden zur Vorbereitung auf Praktikums-Abschlussgespräche



Sowohl nach dem Eignungs- und Orientierungspraktikum (EOP) als auch am Ende des Praxissemesters wird ein Abschlussgespräch mit Ihnen geführt. Hier können Sie anhand Ihrer Erfahrungen und Ihres Lernprozesses Ihre individuelle, professionelle Entwicklung reflektieren. Ihre Ausbildungsbeauftragten geben Ihnen konstruktive Rückmeldungen und beraten Sie zu Entwicklungsperspektiven.

Um möglichst nachhaltig von solchen Feedback-Gesprächen zu profitieren, empfiehlt sich eine intensive Vorbereitung. Schauen Sie sich im Vorfeld eines Gespräches Ihre bearbeiteten Reflexionsunterlagen an.

Die im Folgenden verwendeten Leitfragen orientieren sich am bereits eingesetzten Leitfaden des ZfsL Bonn für das Bilanz- und Perspektivgespräch (BPG) am Ende des Praxissemesters und stellen so eine Verbindungslinie zwischen Ihren Praxiserfahrungen her. Sie können Ihnen bei der Vorbereitung auf ein Praktikumsgespräch helfen:

- Wie sehen Sie sich selbst auf dem Weg zum/zur Lehrer:in?
- Welche Ziele haben Sie auf Basis der Praxiserfahrung für sich definiert?
- Was zeichnet Sie als Lehrperson besonders aus?
- Was ist Ihre wichtigste Erkenntnis, die Sie aus der Praxisphase mitnehmen?
- Hat das Praktikum / haben die Praktika Ihnen geholfen, die Frage zu beantworten, ob der Lehrberuf und Sie zusammenpassen?

Praktikumserfahrungen:

- Welche grundlegenden Erfahrungen haben Sie während des Praktikums gesammelt bzw. welche Beobachtungen gemacht, z. B.
 - im Kontakt zu Schüler:innen?
 - im Kontakt zu Eltern?
 - im Kontakt zum Kollegium oder der Schulleitung?
 - im System Schule?
- Wie haben Sie sich als Lehrperson in der Beziehung zu den Lernenden wahrgenommen?
- Welche Anforderungen von Seiten der Schüler:innen sowie des Kollegiums wurden an Sie gestellt?

Eigene Ressourcen:

- Inwieweit konnten im Studium erworbene Kompetenzen bei der Planung und Durchführung der eigenen Unterrichtsstunden angewendet werden?
- Über welche Ressourcen verfügen Sie Ihrer Meinung nach, um zukünftig als Lehrer:in erfolgreich tätig sein zu können? Berücksichtigen Sie fachliche und pädagogische Kompetenzen sowie persönliche Erfahrungen.
- Wo sehen Sie Diskrepanzen zwischen eigenen Voraussetzungen bzw. persönlichen Stärken und den Erfahrungen und Anforderungen, denen Sie bisher im Schulalltag begegnet sind?

Gestaltung der weiteren Ausbildung zur Lehrkraft

Welche wesentlichen kurz-, mittel- und langfristigen Zielsetzungen ergeben sich aus Ihren Erfahrungen? Formulieren Sie zwei bis drei Entwicklungsziele.

Wo und wie könnten Sie selbst den Ausbildungserfolg optimieren und überprüfen?

Beispiel für den Ablauf eines Praktikums-Abschlussgesprächs

Phase	Mögliche Leitfragen und Impulse	
Eröffnung / Setting	Begrüßung Verweis auf Zielsetzung des Gesprächs (Reflexion der persönlichen professionellen Entwicklung) und Rahmenbedingungen (Dauer, Struktur, Dokumentation)	Betreuer:in
Professionelle Entwicklung	Darstellung der Erkenntnisse über die eigene Entwicklung zur Lehrperson	Studierende
Erfolgsseite	Über welche Ressourcen/Strategien/Stärken verfüge ich bereits? Was zeichnet mich jeweils besonders aus?	Studierende
Wachstumsseite	Welche Entwicklungsaufgaben sehe ich für mich? Was bereitet mir noch Schwierigkeiten? Woran werde ich (weiter-)arbeiten (kurz- mittel- langfristig)?	Studierende
Meine wichtigste Erkenntnis	auf der Grundlage der Erfahrungen im Praktikum	Studierende
Feedback mit Bezug auf die Selbsteinschätzung	Inwieweit war die Darstellung nachvollziehbar/plausibel? Worin zeigte sich die Reflexionskompetenz? Welche Gemeinsamkeiten/Diskrepanzen gibt es zwischen Selbstwahrnehmung der Studierenden und Fremdwahrnehmung durch Betreuer/in? Welche Impulse können den weiteren Entwicklungsprozess unterstützen?	Betreuer:in
Ausblick/ Entwicklungsperspektiven	Gemeinsame Erörterung des weiteren Ausbildungs-/Lernbedarfs und möglicher künftiger Entwicklungsperspektiven Welche Konsequenzen ergeben sich? Welche Ergänzungen ergeben sich auf der Wachstumsseite durch die Rückmeldungen? Was werden die nächsten konkreten Schritte sein? Welche Unterstützungen sind evtl. erforderlich/möglich? Welches Lehrkraftleitbild / welcher Leitsatz ergibt sich?	beide
Ausklang	Feedback zum Gespräch Inwieweit empfanden Sie das Gespräch für sich als konstruktiv?	beide