



Manual Entwicklungsbericht



U. Reuschenbach-Schulz
Gremium Entwicklungsbericht
23.10.2017

Überarbeitung: Oktober 2017, Sz

ÜBERSICHT ÜBER DEN INHALT

EDITORIAL 1: VOM DOPPELTEN BLICK UND DER BEDEUTUNG VON SELBSTREFLEXIVITÄT	0
EDITORIAL 2: „LERNE FREIWILLIG!“ ODER SELBSTREFLEXION ALS PARADOXE KOMMUNIKATION	1
DIE STRUKTUR DES ENTWICKLUNGSBERICHTES	4
DIE DOKUMENTENMAPPE	4
DIE SELBSTEINSCHÄTZUNG DER KOMPETENZENTWICKLUNG IN XI-K-REFLEKT	5
DIE PERSÖNLICH BEDEUTSAME, HANDLUNGSLEITENDE FRAGE	6
INTENTIONEN & KONTEXTE	6
ERFINDUNG, ENTDECKUNG & ENTTARNUNG ODER KONSTRUKTION, REKONSTRUKTION & DEKONSTRUKTION	7
STRUKTUR & GESTALTUNG	7
BEGLEITUNG & VERNETZUNG	8
RÜCKMELDUNG & SYNERGIEN	8
ZEITEN & BEGEGNUNGEN	10
AUSBLICK	12
LITERATURVERZEICHNIS	13
ANHANG	14
FORMBLATT DOKUMENTATION DER PERSÖNLICH BEDEUTSAMEN HANDLUNGSLEITENDEN FRAGE	14
ANREGUNGEN ZUM UMGANG MIT DER HANDLUNGSLEITENDEN FRAGE - WELCHE IMPULSE, ANREGUNGEN KÖNNEN MICH BEI DER BEARBEITUNG UNTERSTÜTZEN?	14
REFLEXIONSBOGEN FÜR UNTERRICHTSMITSCHAUEN, UNTERRICHTSBESUCHE	15

Editorial 1: Vom doppelten Blick und der Bedeutung von Selbstreflexivität

„Gefordert ist ein doppelter Blick: Wenn man sich nicht bis zu einem gewissen Grad in das System integriert, kann man unmöglich zuhören; aber gleichzeitig ist es auch notwendig, sich eine gewisse Distanz zu bewahren, die es einem gestattet, den Kontext des Geschehens zu sehen und die Freiheit der Reflexion zu erhalten. Ein System lässt sich, etwas allgemeiner gesagt, als ein Netzwerk von Beziehungen bestimmen. Und wenn man innerhalb dieses Netzwerks von Beziehungen handelt, die das System konstituieren, wählt man eine Form der Interaktion, die ich agonal nenne: Man handelt auf eine Weise, die den eingeführten, den tradierten Verhaltensweisen im System entspricht. [...] Eine orthogonale Begegnung ereignet sich hingegen, wenn man auf eine Weise agiert, die das System nicht bestätigt, sondern es in seiner Struktur verändert. Die Interaktion steht gewissermaßen rechtwinklig zu jenen Dimensionen, die an der Bildung und dem Erhalt des Systems beteiligt sind. Den Ansatzpunkt der Annäherung muss man durch Beobachtung entdecken.“¹

Der Entwicklungsbericht bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihr Handeln als Lehrerin/als Lehrer aus der Perspektive des doppelten Blickes zu beobachten und zu reflektieren. In der Metakognition können sie re-, de und konstruierend Aspekte entdecken, die agonal und orthogonal auf Ihr Handeln und die umgebenden Systeme einwirken. Der Entwicklungsbericht, den die LVO² als verbindliche Ausbildungsleistung vorsieht, stellt vorrangig ein Instrument der Selbstreflexion dar.

„Pädagogische Professionalität ist auf Selbstreflexion grundsätzlich angewiesen. Hierzu zählen in erster Linie ein Gespür und ein Wissen um die innere Substanz, aus welcher sowohl die eigenen Handlungsmotive als auch die bevorzugten Fühlweisen in pädagogischen Interaktions- und Konfliktlagen konstruiert werden. Lehrerinnen und Lehrer sollten um die rekonstellierende Kraft ihrer eigenen pädagogischen Geprägtheiten wissen, um diese in konkreten Situationen erkennen und relativieren zu können. Denn die „bevorzugte Reaktionsweise“ ist die, welche einem Vertrautheit, Wiedererkennen und Sicherheit suggeriert, aber es ist nicht in jedem Fall diejenige, die der Komplexität einer gegebenen Situation wirklich angemessen Rechnung zu tragen vermag.“³

„[Es ergibt sich die Frage], ob die professionelle Kompetenz zur Gestaltung lebendiger Systeme nicht auch eine Selbstreflexivität voraussetzt, die absichtsvoll angebahnt und entwickelt werden muss. Diese Selbstreflexivität trägt der konstruktivistischen These Rechnung, dass der Mensch die Welt auch so sieht, wie er sie fühlt und aushalten kann. [...] Die Fähigkeit zur produktiven Gestaltung äußerer Systemiken [...] ist auch abhängig von der Selbstreflexivität, die Professionals gegenüber ihrer inneren Systemik entwickeln können.“⁴

Die Reflexionen können durch ausgewählte Handlungsprodukte im Sinne einer Dokumentation illustriert und belegt werden. In der Distanz zum Agieren in beruflichen Handlungssituationen lenkt der

¹ Maturana, Humberto, Bernhard Pörksen (2002): Vom Sein zum Tun. Die Ursprünge der Biologie des Erkennens. Heidelberg

² „Die Anwärterinnen und Anwärter führen einen Entwicklungsbericht zur kontinuierlichen Reflexion der individuellen Entwicklung im Vorbereitungsdienst.“ § 13, 1 der Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen, an Realschulen plus, an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen und an Förderschulen vom 3. Januar 2012

³ Arnold, Rolf (2005): Didaktik der Lehrerbildung. Das Konzept der reflexiven pädagogischen Professionalisierung

⁴ Arnold, Rolf (2003): Mythos Praxisbezug. S. 12

Entwicklungsbericht den doppelten Blick auf Sie selbst, Ihre Visionen, Ihre Ressourcen und Ihre Entwicklungsperspektiven.

„Nachhaltiges und lebendiges Lernen benötigt Lehrende, die nicht nur lehren. Sie wirken vielmehr durch ihre Persönlichkeit als Mentoren (oder Dementoren) selbstwirksamen Lernerlebens! [...] Die Person der Lehrenden [...] ist für das Lernen eine wichtige Bezugsgröße.“⁵

Editorial 2: „Lerne freiwillig!“ oder Selbstreflexion als paradoxe Kommunikation

(von Olaf Wiese)

Um zu dem Problem der paradoxen Kommunikation vorzudringen, ist es womöglich ganz hilfreich, sich auf ein Stückchen Alltagskommunikation aus einem anderen System einzulassen. Die folgende Szene schildert einen realen Fall (!):

Kündigung, biologisch-dynamisch-effektiv

Harald = geschasster Mitarbeiter in der Probezeit.

Carsten = Chef eines Bio-Bauernhofs.

Harald wartet nervös auf dem Vorplatz eines Bio-Bauernhofs. Er hat gestern die Nachricht von Carsten, seinem Chef, erhalten, dass er ab sofort nicht mehr zu kommen braucht. Nach einiger Zeit fährt der Chef vor.

HARALD: Hallo...Carsten.

CARSTEN: Harald.

HARALD: Ja, Mensch. Ich hab gestern die Nachricht auf meinen AB gekriegt, dass ich nicht mehr zu kommen brauche. Ich weiß überhaupt nicht, was los ist. Ich wollte mal fragen, warum überhaupt...

CARSTEN: Warum überhaupt was?

HARALD: Na, Mensch,... Carsten, warum ich entlassen worden bin.

(Pause)

CARSTEN: Tja...überleg dir mal was!

HARALD: ...wie?

CARSTEN: (lässt sich Zeit, lächelt ein wenig): Überleg dir mal was.

HARALD: Hä? Ich bin ja hierher gekommen, um das von dir zu erfahren.

CARSTEN: Du warst doch mein MIT-Arbeiter, also kannst du auch MIT-Denken. Überleg´ dir also mal was.

(Harald überlegt.)

HARALD: ICH HABE KEINE AHNUNG!

CARSTEN: Ja, siehste, genau das meine ich. Ich brauch Mitarbeiter, die auch mitdenken können. Schönen Tag noch.

Carsten hat als Chef, der nach seinem Verständnis gar nicht mehr der Chef von Harald ist, noch einmal seine ganze Macht als Manager ausgespielt⁶. Er hat die Frage des ehemaligen Mitarbeiters in

⁵ Arnold, Rolf (2012): Wie man lehrt ohne zu belehren. Heidelberg (Auer) S.101

eine Denk-Aufgabe für den Mitarbeiter umgewandelt: Ein Auftrag zur Selbstreflexion mit größtmöglicher Ungewissheit, aber doch geheimen Erwartungen. Letztlich kann die Selbstreflexion in diesem Beispiel scheinbar nur erfolgreich sein, wenn die geheimen Erwartungen erfüllt werden, was natürlich wesentlich auf Erfüllung und nicht auf Selbstbeobachtung hinausläuft. Harald müsste also darüber nachdenken, worüber er nach Meinung seines Ex-Chefs nachdenken sollte, aber dies aus der reinen Kraft des Nachdenkens, denn er erhält ja keinerlei Anhaltspunkte, worum es Carsten gelegen sein könnte. Bei diesem Beispiel kann Harald nur verlieren. Selbst wenn er den „wahren Grund“ in einem Rateversuch getroffen hätte (z. B. dass er zu langsam gearbeitet hat), wären die Aussichten auf eine Neueinstellung vermutlich gering. Im Gegenteil: Carsten könnte sich bestätigt sehen. Fremdeinschätzung und Selbsteinschätzung stimmen überein! Nennt er hingegen vielleicht andere Gründe, liefert er noch weitere Bestätigungen der Kündigung. Der Auftrag zur Selbstreflexion nimmt in jedem Fall einen destruktiven Verlauf. Dies abschreckende Beispiel kann für negative Auswirkungen sensibilisieren, um sie von vornherein zu vermeiden.

Wir sind im Bildungssystem sehr vertraut mit einem grundsätzlichen Problem, das bei der Aufgabe der Selbstreflexion innerhalb des Entwicklungsberichts besonders deutlich zutage tritt. Das Problem aus der Sicht eines Anwärters lässt sich so beschreiben: „Ich *soll selbstgesteuert* über meine Entwicklung reflektieren. Aber wonach richte ich mich, nach dem Sollen, also den Erwartungen oder nach meinen Bedürfnissen?“ Jeder Lehrende bewegt sich auf diesem Feld der paradoxen Kommunikation in seinem beruflichen Alltag. Aus dieser Perspektive stellt sich das Problem so dar: „In der Sache geht es um den Versuch, Einfluss zu nehmen, ohne die freie Selbstbestimmung des anderen offensichtlich in Frage zu stellen.“⁷

Nach Luhmann gehört die paradoxe Kommunikation sogar zur Routine des Schulbetriebs.⁸ Die Problematik tritt im Zusammenhang des Entwicklungsberichts besonders hervor, weil der Autonomieanspruch besonders ausgeprägt ist: Der Reflektierende soll in hohem Maße selbstbestimmt vorgehen, aber er *soll* es eben auch und unterliegt damit nicht völliger Beliebigkeit. Wie kann das aber gelingen, wenn es sich so offensichtlich um paradoxe Kommunikation handelt? Wäre es nicht besser, die Paradoxie zu vermeiden? Wollte man das Paradoxe auflösen, so müsste entweder eine klar definierte Aufgabe mit einem Kriterienkatalog gestellt werden, worin die Erwartungen von außen eingeschrieben sind. Dies wäre von selbstbestimmter Reflexion sehr weit entfernt und endet vermutlich bei einem klassischen Themenaufsatz. Wollte man das Paradoxe in die andere Richtung auflösen, müsste man die Selbstreflexion von jeder Fremd-Erwartung entkoppeln. Dann kann allerdings kaum jemand wissen, ob und wie sie überhaupt stattfindet. Sie wird zur unsichtbaren Privatsache und fällt damit aus dem professionellen Ausbildungsprozess heraus.⁹

⁶ „Ein Manager ist jemand, der Macht hat, weil er in der Lage ist, seine Untergebenen in eine so große Ungewissheit hineinzusetzen – was macht der Markt morgen, was denkt sich die Personalführung morgen aus, wie könnte diese oder jene Karriereentscheidung seitens der Geschäftsführung aussehen uswusf?“ Dirk Baecker: Niklas Luhmann und die Manager – Vortrag vom 3. Oktober 1999: <http://userpages.uni-koblenz.de/~dkwitsch/Luhmann%20Freiburg/Freiburger%20Reden%20-%20Dirk%20Baecker.pdf>. Letzter Aufruf am 19.06.2016.

⁷ Niklas Luhmann (1996): Takt und Zensur im Erziehungssystem. S.246

⁸ Ebd. S.249

⁹ „Die These, gänzlich auf eine Einsichtnahme in die Selbstreflexionen und die Rückmeldungen zu verzichten, erscheint aus Sicht der Aus- und Weiterbildungspraxis eher abwegig. Insbesondere deshalb, weil fraglich ist, ob die Studierenden die Aufträge ausführen würden, wenn diese dann nur noch rein freiwillig wären.“ Bernhard Trager (2012): Förderung von Selbstreflexion bei pädagogischen Professionals mit Hilfe von E-Portfolios. Dissertation. Erlangen-Nürnberg. S.97

Die von Ausbildungsbegleitern beobachtete Selbstreflexion bleibt problematisch. Winter (2008) beschreibt einen naheliegenden Effekt: „Die erfahrungsoffene Selbstreflexion [...] würde sich vermutlich häufig ´verstecken´ und einer eher schönfärberischen Darstellung weichen, bei der die Probleme und Besonderheiten eines Arbeitsprozesses oder Produktes glattgebügelt würden.“¹⁰ Die hier angemahnte Oberflächlichkeit ist eine Lösung für das Problem der hohen Erwartungsoffenheit, die „Selbstwert-schutzmechanismen“¹¹ aktiviert. Dennoch kann im Sinne einer Auslösekausalität auch tatsächliche Selbstreflexion gelingen. „Wenn man dies auf eine Formel bringen will, könnte man sagen, dass das System im Horizont *selbsterzeugter Ungewissheit* operiert und damit von Situation zu Situation immer wieder neu gefordert ist, sich selbst zu reproduzieren. Autopoesis!“¹² Dieser Prozess setzt Sensitivität, Takt und Vertrauen aller am System Beteiligten voraus, also Eigenschaften, die dem Chef des Bio-Bauernhofs leider völlig abgehen.

¹⁰ Winter, F. (2008). Es muss zueinander passen: Lernkultur - Leistungsbewertung - Prüfungen. Von "unten" und "oben" Reformen in Gang bringen. In I. Brunner, T. Häcker & F. Winter (Hrsg.), *Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte. Konzepte - Anregungen - Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung* (2. Aufl., S. 212-217). Seelze-Velber: Kallmeyer/ Klett. S.214

¹¹ Bernhard Trager (2012) a.a.O. S.96

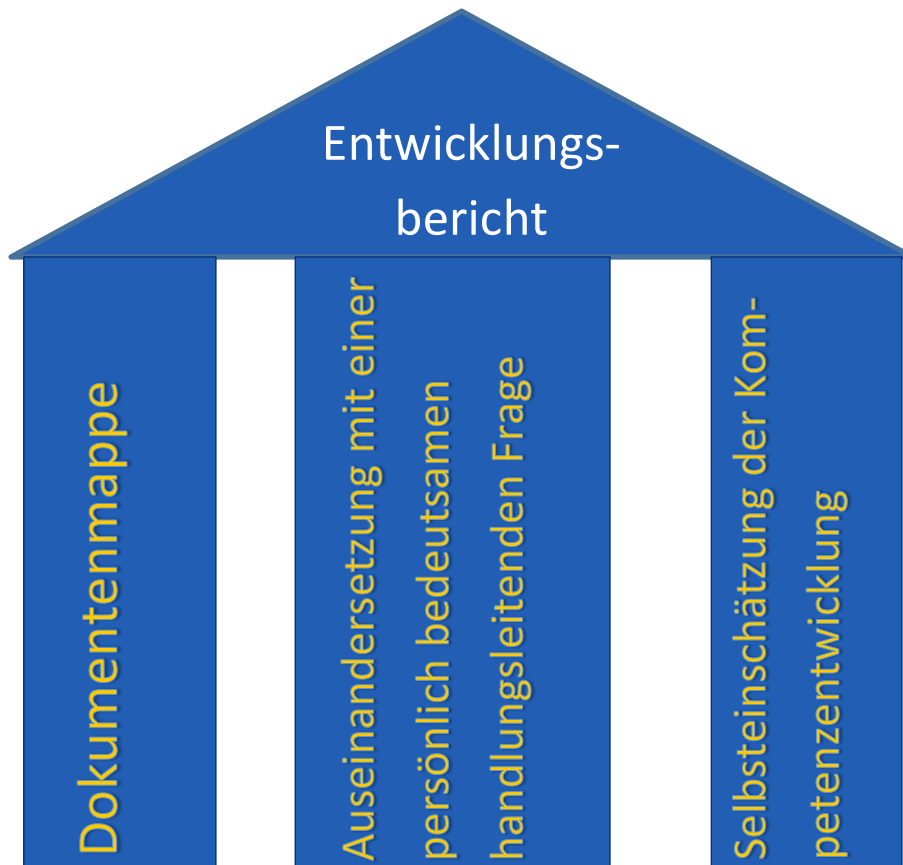
¹² Niklas Luhmann (1996): S.258

Die Struktur des Entwicklungsberichtes

Der Entwicklungsbericht umfasst die Elemente:

- Dokumentenmappe,
- Selbsteinschätzung der Kompetenzentwicklung sowie
- die Auseinandersetzung mit einer persönlich bedeutsamen handlungsleitenden Fragestellung.

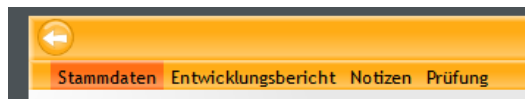
Die drei Elemente unterscheiden sich ihren Intentionen und ihrer Funktionalität.



Die Dokumentenmappe

In Analogie zu einem Aktenordner legen Sie in der Dokumentenmappe die Belege ab, die über Ihr Lehrerhandeln Auskunft geben. Die Dokumentenmappe legen Sie in Xi-K-Reflekt unter dem Reiter

„Entwicklungsbericht“ ab.



Die Tabelle benennt die erforderlichen Elemente, den letztmöglichen Zeitpunkt der Einstellung, die Funktion sowie Ausbildungsanlässe, bei denen dieses Element bedeutsam werden kann. Auf die Dokumentenmappe können alle Begleiterinnen und Begleiter ihrer Ausbildung zugreifen. Mit Ausnahme der *Reflexionsbogen* im Anschluss an Unterrichtsmitteilungen und Unterrichtsbesuche, haben alle übrigen Belege einen dokumentierenden Charakter. Sie bedürfen in der Dokumentenmappe keiner weiteren Reflexion oder Kommentierung.

Element	Zeitpunkt der Einstellung	Funktion	Ausbildungsanlässe
Mein Konzept in der jeweils aktuellen Fassung	Nach dem Konzeptgespräch mit dem BP-Begleiter/der BP-Begleiterin	Grundlage für alle Beratungen	Unterrichtsmitschauen, Unterrichtsbesuche, Orientierungs-/ Entwicklungsgespräch, (selbstreflexive) Veranstaltungen, ...
Didaktische Halbjahrespläne für jede Lerngruppe, in der eigenverantwortlicher Unterricht gestaltet wird	Vier Wochen nach Schuljahres- bzw. nach Halbjahresbeginn	Planungsgrundlage für Sie, Orientierung Ihrer Ausbildungsbegleiter/innen in der Domäne „Unterricht“	Unterrichtsmitschauen, Unterrichtsbesuche, Orientierungs-/ Entwicklungsgespräch, FDÜ-Planung, andere fachdidaktische und berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen...
Je eine exemplarische Leistungsrückmeldung pro Fach	Vier Wochen vor dem Entwicklungsgespräch (nach einem Jahr Ausbildung)	Orientierung Ihrer Ausbildungsbegleiter/innen über Ihr Handeln in der Domäne Beraten und Beurteilen	Entwicklungsgespräch, Ausbildungsveranstaltungen mit dem Schwerpunkt Leistungsrückmeldung ...
Reflexionsbogen für alle Unterrichtsmitschauen und Unterrichtsbesuche	Spätestens eine Woche nach Erhalt der Dokumentation	Orientierung Ihrer Ausbildungsbegleiter/innen über Ihre Perspektive im Anschluss an Beratungen	Unterrichtsmitschauen, Unterrichtsbesuche, Orientierungs-/ Entwicklungsgespräch, selbstreflexive Veranstaltungen, ...
Formular zur Festlegung der persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage	Zwei Wochen nach dem Entwicklungsgespräch	Orientierung der Ausbildungsbegleiter/innen über die Fragestellung	siehe Kapitel „Die persönlich bedeutsame, handlungsleitende Frage“

Die Selbsteinschätzung der Kompetenzentwicklung in Xi-K-Reflekt

In Xi-K-Reflekt nehmen Sie eine Einschätzung Ihrer Kompetenzentwicklung vor. Die Einschätzung erfolgt vier Wochen vor dem Entwicklungsgespräch (nach einem Jahr Ausbildung). Näheres zur Einschätzung und zum Entwicklungsgespräch entnehmen Sie bitte dem Manual zum Entwicklungsgespräch (derzeit in Überarbeitung).

Die persönlich bedeutsame, handlungsleitende Frage

Intentionen & Kontexte

Das Kernelement des Entwicklungsberichtes bildet die Auseinandersetzung mit einer **persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Fragestellung**. Nach Arnold ist nachhaltiges und kompetenzbildendes Lernen davon abhängig, „ob es gelingt, der Vielfalt der Aneignungslogiken der Subjekte zunächst zu respektieren und ihre Aneignungsaktivitäten zu fördern. Lernende müssen die Gelegenheit erhalten, aktiv, kooperativ und konstruktiv (i.S. der Konstruktion ihres Wissens) sowie situativ (in ihren Lebens- und Anwendungskontexten) tätig zu sein“. ¹³ Die Auseinandersetzung mit einer persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Fragestellung trägt diesem Grundgedanken systemisch-konstruktivistischer Lehrerbildung Rechnung, indem sie zu einer Reflexion Ihrer Erfahrungen einlädt. Ihre Erfahrungen und Ihre Anliegen stellen dabei aus unserem Verständnis weit mehr als lediglich einen Anknüpfungspunkt für Ihr Lernen dar. Ihre Erfahrungen sind komplexe Muster des Denkens und Fühlens, mit denen Sie sich in Situationen orientieren und Ihr Handeln begründen. ¹⁴ In der Einnahme einer Beobachterposition auf die für Sie bedeutsame Frage wird eine reflexive pädagogische Praxis angeregt, die verantwortbares Entscheiden und Sichverhalten in konkret komplexen Kontexten ermöglicht. Die persönliche Bedeutsamkeit, über die nur Sie entscheiden können, lenkt Ihre Aufmerksamkeit und Achtsamkeit für den eigenen Lernprozess und damit für persönliches Wachstum im Hier und Jetzt:

Identitätsbildung geschieht [...] durch allmähliches Wachsen und sich wandeln. [Hierzu] gehört es, genug Zeit zu haben, um über sich selbst nachzudenken und kontinuierlich an seinem Selbstbild arbeiten zu können. [...] Sich selbst zu kennen bedeutet, die eigene Vergangenheit verarbeitet und integriert zu haben, mit der gegenwärtigen Situation akzeptierend umgehen und pädagogische Ziele, ja auch Visionen und Utopien entwickeln zu können. [...] Es geht darum, die Person zu werden, bzw. sein zu dürfen, die man ist. ¹⁵

Ernst von Glasersfeld weist darauf hin, dass es im Kontext institutionalisierten Lernens kaum eine Gelegenheit gibt, sich selber ein Problem zu wählen und seine Lösung selbst zu versuchen. ¹⁶ Die persönlich bedeutsame Frage gibt ihnen die Möglichkeit selbst eine Herausforderung zu wählen und damit einen Ausschnitt aus einer Domäne des professionellen Handelns zu leuchten. Sie betont daher nicht nur die Individualität, sondern auch exemplarisch den Handlungsbezug. Damit nutzt sie die Erkenntnis, dass „Wissen nur als Prozesswissen kompetenzbildend [...] wirksam ist, d.h. wenn es sich an den für das Leben und Arbeiten der Lernenden ‚bedeutsamen Situationen‘ und ihrer Handlungslogik orientiert.“ ¹⁷ Mit der Wahl Ihrer Frage entscheiden Sie daher auch über den fokussierten Teilbereich Ihres professionellen Handelns. Die Exemplarik ermöglicht es Ihnen, „viele wiederzuerkennen und gleichzeitig in ein neues Licht tauchen zu können, [...] wodurch sich auch alltägliches Routinewissen verändern und weiterentwickeln kann.“ ¹⁸ Vor diesem Hintergrund bleibt es Ihrer Entscheidung überlassen, ob Sie für sich im Laufe der Ausbildung eine persönlich bedeutsame, handlungsleitende Frage bearbeiten oder mehrere.

¹³ Arnold, Rolf (2007): Ich lerne, also bin ich. Heidelberg (Auer) S. 119

¹⁴ Arnold, Rolf (2007): Ich lerne, also bin ich. Heidelberg (Auer) S. 106

¹⁵ Svoboda, Ursula (2012): Lehrer/-in mit Persönlichkeit werden. Berlin (Dohrmann Verlag) S. 94

¹⁶ Glasersfeld, Ernst von (1995): Radikaler Konstruktivismus. Frankfurt (Suhrkamp) S. 316

¹⁷ Arnold, Rolf (2007): Ich lerne, also bin ich. Heidelberg (Auer) S. 112

¹⁸ Arnold, Rolf (2007): Ich lerne, also bin ich. Heidelberg (Auer) S. 103

Erfindung, Entdeckung & Enttarnung oder Konstruktion, Rekonstruktion & Dekonstruktion

„Eine konstruktivistische Pädagogik sollte sowohl ihre Fragestellungen als auch die zwischenmenschlichen Beziehungen [...] grundsätzlich konstruktivistisch ausrichten: selbst erfahren, ausprobieren, experimentieren, immer in eigene Konstruktionen ideeller oder materieller Art überführen und in den Bedeutungen für die individuellen Interessen- [...] und Gefühlslagen thematisieren. Ihr Grundmotto lautet: `Wir sind die *Erfinder* unserer Wirklichkeit.`“¹⁹ Genau dazu lädt die Auseinandersetzung mit einer persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage ein. Ihre Erfahrungen, Ihre Erprobungen, Ihre Wahrnehmungen bilden die Basis für die Konstruktion Ihres professionellen Handlungsfeldes, der Sie exemplarisch an einer Frage nachspüren. Ein erster Zugang für die Auseinandersetzung kann ein Nachdenken über die Bedeutung der jeweiligen Konstruktion für Sie selbst sein.

Als *Entdecker* Ihrer Wirklichkeiten begegnen Ihnen die Konstrukte anderer, die sich mit ähnlichen Fragen oder Teilaspekten Ihrer Frage schon beschäftigt haben. In der Auseinandersetzung mit den Gedanken anderer wie sie beispielsweise in der Fachliteratur skizziert sind, kann es für Sie hilfreich sein, sich diesen Aspekten aus einer rekonstruierenden Perspektive zu nähern, um zu verstehen, was die damaligen oder jetzigen Autoren dazu veranlasst haben könnte, ihre Beobachtungen so und nicht anders festzulegen. „Wer hat das damals so und wer hat es anders gesehen? Welche Handlungsmöglichkeiten haben die Beobachter damals festgestellt und welche fallen uns dazu ein? Was veranlasst wissenschaftliche Beobachter der Gegenwart dazu, ein Ereignis kausal so zu bestimmen, dass es notwendig erscheint?“²⁰ Für die Bearbeitung Ihrer persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage bedeutet dies, dass die Rekonstruktionen, also die Auseinandersetzung mit Literatur, stets in Beziehung zu Ihren Konstruktionen gesetzt wird, und nicht um ihrer selbst willen erfolgt.

Als *Enttarnen* Ihrer Wirklichkeit suchen Sie nach möglichen weiteren Perspektiven, die Sie vielleicht bisher nicht in den Blick genommen haben. Mit der Leitidee „Es könnte auch anders sein!“²¹ nehmen Sie eine dekonstruierende Sicht ein, die beispielsweise den Beobachterstandpunkt wechselt, Positionen kritisch beleuchtet, Auslassungen aufspürt. Dabei könnte Sie die Frage leiten: „Gelang es mir beim Abschluss von Re-/Konstruktionen zu einer erweiterten, einer veränderten, einer neuen und unabgeschlossenen oder offenen, einer anderen Sicht zu kommen?“²² Aus der Position des Enttarners können Sie Schlussfolgerungen für Ihr zukünftiges Handeln ableiten.

Struktur & Gestaltung

Sie können die Bearbeitung der persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage beispielsweise damit beginnen, indem Sie die persönliche Bedeutsamkeit erläutern. Hilfreich zu Beginn der Auseinandersetzung kann es auch sein, wenn Sie berufliche Handlungssituationen skizzieren, in denen diese Frage für Sie leitend ist. Dazu können Sie sich an den 22 Lernsituationen Ihrer Ausbildung orientieren, diese nach Ihren Bedürfnissen konkretisieren und modifizieren. Möglicherweise können Sie schon bei Beginn der Bearbeitung eine Vision Ihres Zieles entwickeln. Auch ist denkbar, dass sich diese Vision erst bei der Bearbeitung einstellt oder konkretisiert.

¹⁹ Reich, Kersten (1997): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied (Luchterhand) S.119

²⁰ Reich, Kersten (1997): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied (Luchterhand) S. 120

²¹ Reich, Kersten (1997): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied (Luchterhand) S.131

²² Reich, Kersten (1997): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied (Luchterhand) S. 145

Für die Bearbeitung bieten die Stufen der vollständigen Handlung eine mögliche Struktur. Sie können sich in einem ersten Zugriff über die Aspekte informieren, die für Ihre Frage bedeutsam sein können, den weiteren Umgang mit Ihrer Frage planen und schließlich auf der Stufe des Entscheidens festlegen, an welchen Kriterien Sie Ihre Bearbeitung orientieren wollen. Die Stufe des Ausführens eröffnet Ihnen einen doppelten Blick. Sie können einmal weitere Handlungs- und Deutungsmöglichkeiten in der von Ihnen gewählten Handlungssituation erproben. Darüber hinaus können Sie erste, vorläufige und offene Antworten für Ihre handlungsleitende Frage (er)finden und konstruieren. Auf der Stufe des Kontrollierens ziehen Sie Ihre Kriterien zu Rate, anhand derer Sie Ihren Weg und Ihre Lösungs-ideen einschätzen, bevor dekonstruierend auf der Stufe des Bewertens reflektieren und Konsequenzen ableiten.

Grundsätzlich bietet der Entwicklungsbericht Ihnen die Möglichkeit, Ihre ganz eigene Herangehensweise und Struktur zu entwickeln. Die hier vorgestellten Elemente, welche den Handlungsstufen folgen, dienen lediglich einer ersten Orientierung.

In der Gestaltung der Auseinandersetzung mit Ihrer persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Fragestellung sind Sie frei. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, auf Vorgaben, wie beispielsweise das Abfassen von Texten zu verzichten. Sie können Ihre Auseinandersetzung in der Form dokumentieren, die dem Ideal der doppelten Stimmigkeit entspricht, stimmig zu Ihnen und Ihren Ressourcen sowie stimmig zur gewählten Fragestellung. Ihre Auseinandersetzung mit der persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage wird nicht archiviert. Lediglich wird festgehalten, mit welcher Fragestellung Sie sich auseinandersetzen (siehe nachfolgenden Abschnitt).

Begleitung & Vernetzung

Bereits in der Einführungsphase eröffnet Ihnen eine Basisveranstaltung erste Anknüpfungsmöglichkeiten an die Arbeit am und mit dem Entwicklungsbericht. Möglicherweise gewinnen Sie bereits dort erste Ideen für Ihre handlungsleitende Fragestellung. Weitere Ideen für eine persönlich bedeutsame Fragestellung erörtern Sie mit den Begleiterinnen und Begleitern Ihrer Ausbildung im Orientierungsgespräch. Im Anschluss an das Orientierungsgespräch nimmt Ihre Fragestellung eine konkrete Form an, die Sie spätestens zwei Wochen nach dem Entwicklungsgespräch auf dem entsprechenden Formular festhalten. Das Formular wird aus Gründen der Transparenz und Dokumentation in Ihre Ausbildungsakte aufgenommen. Außerdem hinterlegen Sie es in der Dokumentenmappe in Xi K-Reflekt. Alle Begleiterinnen und Begleiter Ihrer Ausbildung unterstützen Sie bei der Bearbeitung Ihrer Frage. Insbesondere bieten die Selbstreflexiven Veranstaltungen in der Hauptphase Ihnen die Möglichkeit, mit Kolleginnen und Kollegen über Ihre Frage ins Gespräch zu kommen. Weitere Möglichkeiten für eine professionelle Begleitung bieten Ihnen entsprechende ORG-Veranstaltungen mit Ihren BP-Begleitungen sowie je nach Fragestellung auch die fachdidaktischen Veranstaltungen. [Auch können Sie im Rahmen Ihrer Professionellen Lerngemeinschaft in einen kokonstruktiven Diskurs über Ihre Frage treten.] Möglicherweise weist Ihre Fragestellungen eine Schnittmenge zur aktuellen pädagogisch-didaktischen Qualitätsentwicklung an Ihrer Ausbildungsschule auf. Dann werden Sie in den entsprechenden Teams an der Schule weitere wertvolle Impulse erhalten können.

Rückmeldung & Synergien

In einer Veröffentlichung des Bildungsministeriums wird die Bedeutung des Entwicklungsbericht wie folgt beschrieben: „Der Entwicklungsbericht stellt ein Instrument zur kontinuierlichen Reflexion des individuellen Lernwegs dar. Eines seiner wichtigsten Ziele besteht für die Anwärtnerinnen und

Anwärter darin, sich mit dem eigenen Lernen auseinanderzusetzen. Daneben erweitert die Einschichtnahme in den Entwicklungsbericht die Perspektive der Fachleiterinnen und Fachleiter bei der begleitenden Beratung und prozessorientierten Bewertung. Der Entwicklungsbericht fließt auf diese Weise - neben den Leistungen der Anwärtinnen und Anwärter, die bei den Unterrichtsbesuchen gezeigt und in den Ausbildungsveranstaltungen erbracht wurden – in die Bewertung ein.“²³

Das Zitat macht deutlich, dass der Entwicklungsbericht selbst nicht bewertet und benotet wird. Gleichwohl lassen sich aus der Tiefe der Bearbeitung positive Rückschlüsse auf Ihre Kompetenz zur erfahrungsgeleiteten und theoriebegleiteten, wertorientierten und selbstreflexiven Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverständnis²⁴ ziehen. Je nach Schwerpunkt fördert die Bearbeitung der persönlich bedeutsamen handlungsleitenden Fragestellung weitere der in der Curricularen Struktur skizzierten professionellen Kompetenzen. Das unterstützt Ihre Kompetenzentwicklung und kann somit in die Beurteilung am Ende der Ausbildung einfließen.

Für eine Rückmeldung zu Ihrer Bearbeitung stehen Ihnen alle Ausbildungsbegleiterinnen und –begleiter zur Verfügung. Sie entscheiden, mit wem und wann Sie außerhalb von Ausbildungsveranstaltungen und Beratungsgesprächen über Ihre Auseinandersetzung mit der Fragestellung ins Gespräch kommen. Das können in Abhängigkeit von der Fragestellung und den besonderen Ressourcen Ihrer Begleiterinnen und Begleiter bei tendenziell fachdidaktisch orientierten Fragestellungen der/die Fachleiterinnen und Fachleiter sein, bei eher berufspraktischen Fragestellungen Ihre BP-Begleitung. Sicherlich kann Ihnen Ihr Mentor/Ihre Mentorin wertvolle Anschlussmöglichkeiten eröffnen. Im Entwicklungsgespräch (nach einem Jahr Ausbildung) kann die Auseinandersetzung mit der persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage auch die Rückmeldung zum Stand der Kompetenzentwicklung bereichern, indem Sie beispielsweise in der Selbsteinschätzung darauf verweisen. Die Begleiter Ihrer Ausbildung interessieren sich bestimmt für den Fortgang Ihrer Arbeit mit der persönlich bedeutsamen Fragestellung, zumal es in deren Verantwortung liegt, Sie bei der Bearbeitung zu unterstützen.

In der Auseinandersetzung mit Ihrer persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage werden Sie zu einem Experten/einer Expertin in diesem Bereich. Diese Expertise können Sie beispielsweise gestaltend in Ausbildungsveranstaltungen oder bei der Wahl der Fragestellung für die mündlichen Prüfungen oder die Präsentationsprüfung einbringen.

²³ BM RLP: Der Entwicklungsbericht im Vorbereitungsdienst.
https://bm.rlp.de/fileadmin/mbwwk/1_Bildung/Lehrer_werden/Entwicklungsbericht_im_Vorbereitungsdienst_1_.pdf (Letzter Aufruf 09.06.2016)

²⁴ Anlage 1 zur Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen, an Realschulen plus, an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen und an Förderschulen vom 3. Januar 2012

Zeiten & Begegnungen

Die nachfolgende Tabelle stellt die Bearbeitung der persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage in den Kontext Ihres Ausbildungsverlaufes.

Zeitpunkte	Handlungen	Begegnungen	Modus
Veranstaltung(en) zum Entwicklungsbericht	Annäherungen an die Arbeit mit und am Entwicklungsbericht, evtl. erste Ideen für eine persönlich bedeutsame, handlungsleitende Frage	In der jeweiligen Ausbildungsgruppe, gemeinsam mit dem jeweiligen Gestalter/der jeweiligen Gestalterin der Veranstaltung	Verpflichtender Bestandteil der Einführungsphase
Institutionalisierte und nicht-institutionalisierte Gespräche mit den Begleiter/innen der Ausbildung während der Einführungsphase	Überlegungen und Diskurse zur Fokussierung der Fragestellung	Begleiterinnen und Begleiter Ihrer Ausbildung	Optional mit Blick darauf, ob in den institutionalisierten Gesprächen über die Idee zur Frage gesprochen wird; Die Entscheidung darüber liegt bei Ihnen.
Orientierungsgespräch	Gespräche mit beratendem Charakter, in dem beispielsweise auch weitere mögliche persönlich bedeutsame, handlungsleitende Fragestellungen entdeckt werden können oder erste Ideen konkretisiert werden können	Begleiterinnen und Begleiter Ihrer Ausbildung	In der Ausbildungsordnung vorgesehene verpflichtendes Ausbildungselement.
In der Hauptphase			
2 Wochen nach dem Orientierungsgespräch	Formulierung der persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Fragestellung und Dokumentation	Sie	Verpflichtende Dokumentation
Selbstreflexive Ausbildungsveranstaltungen	Bearbeitung der Fragestellung auch im kollegialen Austausch	Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Gestalterinnen und Gestalter der jeweiligen Veranstaltung	Wahlpflichtangebot

Weitere Ausbildungsveranstaltungen aus dem Wahlpflichtangebot	Erweiterung der Bearbeitungsperspektiven	Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Gestalterinnen und Gestalter der jeweiligen Veranstaltung	Optional, in Abhängigkeit vom Angebot an Ausbildungsveranstaltungen
Ausbildungsveranstaltungen aus dem Pflichtangebot, zum Beispiel fachdidaktische Veranstaltungen	Erweiterung der Bearbeitungsperspektiven	Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Gestalterinnen und Gestalter der jeweiligen Veranstaltung	In Bezug auf die Teilnahme verpflichtend, in Bezug auf die Bearbeitung der Fragestellung in Abhängigkeit von den im Fachseminar vereinbarten Schwerpunkten
Selbstreflexive Veranstaltung mit BP-Begleiterinnen und –begleitern zur Bearbeitung der Fragestellung	Reflexive Diskurse über die Bearbeitung	Alle Anwärter/innen der jeweiligen BP-Begleitung	Verpflichtende Ausbildungsveranstaltung
Selbstwahrnehmung zum Entwicklungsgespräch (vier Wochen vor dem Termin)	Selbstreflexion über den Stand der Kompetenzentwicklung	Sie	Berücksichtigung der Fragestellung optional, die Entscheidung darüber liegt bei Ihnen.
Entwicklungsgespräch (nach einem Jahr Ausbildung) mit rückmeldendem Charakter	Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung	Alle Begleiter/innen Ihrer Ausbildung	Berücksichtigung der Fragestellung möglich.
In der Prüfungsphase			
Selbsteinschätzung zum Ende der Ausbildung	Selbstreflexion über den Stand der Kompetenzentwicklung	Sie	Berücksichtigung der Fragestellung optional, die Entscheidung darüber liegt bei Ihnen.
Festlegung der Fragestellung für die mündlichen	Nutzung der entwickelten Expertise	Sie	Optional

Prüfungen oder die Präsentationssprüfung			
--	--	--	--

Ausblick

Wir als Gremium haben den Entwicklungsbericht in kollegialer Anregung neu gedacht, dabei konstruiert, Rekonstruktionen genutzt und im Diskurs auch dekonstruierende Fragen aufgeworfen.

Bei der Neugestaltung war uns bedeutsam, den Entwicklungsbericht als pädagogischen Prozess an folgenden Anforderungen einer systemisch-konstruktivistisch orientierten Ausbildung auszurichten:

- eine möglichst hohe Selbstbestimmung und Selbststeuerung
- „Vermeidung einer Entfremdung von den Bedürfnissen, praktischen Erfahrungen und Erlebenswelten von Teilnehmern an pädagogischen Prozessen, ohne in pädagogischen Utilitarismus oder bloßes Nützlichkeitsdenken zurückzufallen. [...]“
- Aufgabe des Prinzips der Wühltischdidaktiken, Welt abbilden zu wollen und Symbolvorräte möglichst vollständig zu vermitteln. Rückgabe der Auswahl an die Teilnehmer pädagogischer Prozesse selbst, Stärkung der Eigenverantwortlichkeit, was aber dann in Gleichgültigkeit und einer Entwertung der Bildung endet, wenn nicht gleichzeitig eine pädagogische Kultur und pädagogisch weitreichendes [...] Bewusstsein (reflektiertes Engagement) gefördert wird.“²⁵
- die Orientierung an den Qualitätsleitsätzen des Studienseminars

In der Gremiumsarbeit haben uns unterschiedliche Perspektiven auf die Ausbildung und den Entwicklungsbericht zum Diskurs eingeladen, zur Lösungssuche aufgefordert und für Neues inspiriert. In einem Punkt bestand von Beginn der Arbeit an Konsens:

Der Entwicklungsbericht und insbesondere die Auseinandersetzung mit der persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage muss sinnstiftend angelegt sein und als wertvoll erachtet werden. Sonst läuft sie Gefahr, zu einem „Schulaufsatz“ zu werden, den niemand wirklich schreiben oder lesen möchte.

Ob uns dies gelungen ist, werden die Erprobungen in den Ausbildungsgruppen zeigen. Dafür sind wir auf Ihre Rückmeldungen, Ihre Erfahrungen und Ihre Ideen angewiesen. Lassen Sie uns daran teilhaben.

Jasmin Ahmadi, Jasmin Breidbach, Jörg Fuhrmann, Sebastian Groß, Karim Haddada, Marion Holzhüter, Jens Karos, Angela Krepele-Kreuter, Ursula Reuschenbach-Schulz, Heidi Seitz, Olaf Wiese,

²⁵ Reich, Kersten (1997): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied (Luchterhand) S. 269

Literaturverzeichnis

Arnold, Rolf (2012): Wie man lehrt ohne zu belehren. Heidelberg (Auer)

Arnold, Rolf (2007): Ich lerne, also bin ich. Heidelberg (Auer)

Arnold, Rolf (2005): Didaktik der Lehrerbildung. Das Konzept der reflexiven pädagogischen Professionalisierung. In: PÄD Forum: Unterrichten und Erziehen. Heft 5/2005. S. 170f.

Arnold, Rolf (2003): Mythos Praxisbezug. In: GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz. 6/2003

BM RLP: Der Entwicklungsbericht im Vorbereitungsdienst.

https://bm.rlp.de/fileadmin/mbwwk/1_Bildung/Lehrer_werden/Entwicklungsbericht_im_Vorbereitungsdienst__1_.pdf (Letzter Aufruf 09.06.2016)

Baecker, Dirk (1999): Niklas Luhmann und die Manager – Vortrag vom 3. Oktober 1999:

<http://userpages.uni-koblenz.de/~dkwitsch/Luhmann%20Freiburg/Freiburger%20Reden%20-%20Dirk%20Baecker.pdf>. Letzter Aufruf am 19.06.2016.

Glaserfeld, Ernst von (1995): Radikaler Konstruktivismus. Frankfurt (Suhrkamp)

Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen, an Realschulen plus, an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen und an Förderschulen vom 3. Januar 2012

Anlage 1 zur Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen, an Realschulen plus, an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen und an Förderschulen vom 3. Januar 2012

Luhmann, Niklas (1996): Takt und Zensur im Erziehungssystem. In: Luhmann, Niklas, Karl-Eberhard Schorr: Zwischen System und Umwelt. Fragen an die Pädagogik. Frankfurt (Suhrkamp). S. 279ff.

Maturana, Humberto, Bernhard Pörksen (2002): Vom Sein zum Tun. Die Ursprünge der Biologie des Erkennens. Heidelberg (Auer)

Reich, Kersten (1997): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied (Luchterhand)

Svoboda, Ursula (2012): Lehrer/-in mit Persönlichkeit werden. Berlin (Dohrmann Verlag)

Trager, Bernhard (2012): Förderung von Selbstreflexion bei pädagogischen Professionals mit Hilfe von E-Portfolios. Dissertation. Erlangen-Nürnberg

Wehrle, Martin (2012) Die 500 besten Coaching-Fragen. Bonn (managerSeminar-Verlag)

Winter, F. (2008). Es muss zueinander passen: Lernkultur - Leistungsbewertung - Prüfungen. Von "unten" und "oben" Reformen in Gang bringen. In I. Brunner, T. Häcker & F. Winter (Hrsg.), Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte. Konzepte - Anregungen - Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung (2. Aufl., S. 212-217). Seelze-Velber (Kallmeyer/Klett)

ANHANG

Formblatt Dokumentation der persönlich bedeutsamen handlungsleitenden Frage (Skizze)

Persönlich bedeutsame, handlungsleitende Frage als Teil des Entwicklungsberichtes	
Name:	
Fragestellung:	
Modul:	
Lernsituation (ggf. modifiziert)	
Datum:	

14

Anregungen zum Umgang mit der handlungsleitenden Frage - Welche Impulse, Anregungen können mich bei der Bearbeitung unterstützen?

Von Fragen und Fischen²⁶

Was für den Geiger die Geige ist, kann für Sie die Frage sein, mit der Sie Ihre Selbstreflexion anregen: ein Instrument, ohne das er seinen Beruf nicht ausüben kann.

Diese Kapitel kann für Sie eine Fundgrube für die Selbstbefragung sein, mit originellen und manchmal erstaunlich einfachen Fragen. Alle verfolgen denselben Zweck, Sie dort abholen, wo Sie mit Ihrer handlungsleitenden Frage starten, und Sie dorthin bringen, wo Sie gerne wären - an Ihre persönlichen Ziele.

In China sagt man: Willst du jemanden erfreuen, schenke ihm einen Fisch. Willst du ihn beglücken, lehre ihn das Fischen. Die Fragen in diesem Kapitel sind wie Fische, sie stellen möglicherweise hilfreiche Anregungen dar. Am Ende werden Sie selbst fischen können und die hilfreichsten Fragen aus Ihrem eigenen Kopf angeln. Die Fragen können Sie auch unterstützen, wenn Sie mit anderen über Ihre oder deren handlungsleitende Frage ins Gespräch kommen.

Überblick über Fragetypen, die Sie bei der Bearbeitung Ihrer persönlich bedeutsamen, handlungsleitenden Frage unterstützen können. Zu jedem Fragetyp finden Sie jeweils eine kurze Erklärung, ein Beispiel sowie mögliche Folgefragen, die Sie sich stellen können.

²⁶ Wehrle, Martin (2012) Die 500 besten Coaching-Fragen. Bonn (managerSeminar-Verlag) Ausgewählt und angepasst durch RS

Fragetyp	Erklärung	Beispielfrage	Mögliche Folgefragen
Hypothetische Frage:	Sie geht von einer (oft fantasievollen) Hypothese aus, die Ihnen neue Denkräume eröffnet.	Die Gesellschaft für deutsche Sprache zeichnet ein Wort des Jahres aus. Wenn ich das einzige Mitglied einer Jury wäre und für meine handlungsleitende Frage ein Wort des Jahres finden müsste, ein Wort für das, was mich am meisten bewegt: „Welche Wörter kämen in Frage?“	Wenn ich diese Wörter in die Reihenfolge ihrer Wichtigkeit ordnen müssten, welche kämen eher nach hinten? Und welches ganz nach vorne? Wenn ein Fremder mich voller Verblüffung fragen würde, warum gerade dieses Wort für mich so wichtig ist, was würde ich ihm antworten?
Frage zum System	Sie erkundigt sich, welche Spielregeln und Bewertungsmaßstäbe in einer Gemeinschaft gelten	Angenommen, ich habe meine Frage vorläufig abschließend bearbeitet. Ich lade aus diesem Anlass zu einer Feier ein und halte eine Dankesrede. Dabei würdige ich drei Menschen, die mich auf dem Weg der Bearbeitung besonders unterstützt haben- welche drei Menschen könnten das sein?	An welchen Stellen meines Weges habe ich von wem die wichtigsten Impulse bekommen? Was genau werde ich den drei Menschen in Ihrer Dankesrede sagen?
Reframing-Frage	Sie hilft Ihnen, einen Sachverhalt in neuem Licht zu sehen	Angenommen, ich bearbeite meine Fragestellung souverän und will nach Ende der Ausbildung als Mentor/in ein Gespräch anbieten für Anwärter/innen, die sich mit derselben Frage beschäftigen, Motto: „Darum war diese Fragestellung so nützlich für mich“- Welche Stichpunkte könnten dann auf meinem Zettel stehen?	Ich stelle mir vor, der Anwärter/die Anwärterin hätte noch ähnliche Gedanken wie ich vor der Bearbeitung der handlungsleitenden Frage: Was müsste ich sagen, um für Rückenwind zu sorgen?
Ressourcen-Frage	Sie lenkt den Blick auf persönliche Qualitäten und Kontakte, die bei der Bearbeitung der Frage hilfreich sein können.	Ich stelle mir meine Vergangenheit einmal als einen Ozean vor, auf dessen Grund unzählige Schätze schlummern- Meine Erfolge, meine Erfahrungen, meine Kontakte, meine schönen Erlebnisse. Wenn ich jetzt auf den Grund tauche, um etwas an die Oberfläche zu holen, das mir bei der Bearbeitung meiner Frage besonders hilft, was könnte das sein?	
Zielfrage	Sie hilft das angestrebte Ziel zu präzisieren	Wenn ich mir den vorläufigen Abschluss der Bearbeitung meiner Frage als Berggipfel vorstellen, welche Etappen, welche kleineren Gipfel auf dem Weg könnte ich ins Visier nehmen, um Stück für Stück nach oben zu gelangen?	Wie weit bin ich bis heute schon gekommen? Welches Etappenziel kann ich kurzfristig erreichen?
•	•	•	•
•	•	•	•

Reflexionsbogen für Unterrichtsmitschauen, Unterrichtsbesuche

REFLEXION IM ANSCHLUSS AN UNTERRICHT

(für Ihren Entwicklungsbericht und als Grundlage für weitere reflexive Gespräche)



Rekonstruktion

Worin sehe ich mich bestärkt? Worin fühle ich mich unterstützt?

Dekonstruktion

Wo habe ich Ergänzungen erfahren? Wo habe ich Auslassungen, Vereinfachungen erkannt? Was kann ich so nicht annehmen? Was setze ich dagegen?

Konstruktion

Welche Konsequenzen ziehe ich? Was will ich weiterentwickeln? Was will ich erproben? Meine nächsten Schritte...