

1. Welche äußere Form sollte der Bericht haben?

Die Form ist elektronisch (hochzuladen in K-reflekt/Xi), alternativ in MAHARA. Der Bericht sollte mindestens die Möglichkeit zur Sammlung von Belegen und Schriftstücken geben. Weiterhin können handschriftliche Dokumente, Zeichnungen etc. eingescannt und als PDF hochgeladen werden. Auch gibt es keine vorhergesehene Untergliederung – Inhaltsverzeichnisse bzw. Orientierungspunkte, bspw. Nach den fünf Modulen, sind sicherlich sinnvoll. Eine Orientierung an Kompetenzen und/oder die Zuordnung zu Kompetenzen im Kompetenzraster **ist sinnvoll**, aber nicht unbedingt notwendig.

2. Welche Inhalte und Belegstücke sollten gesammelt werden?

An dieser Stelle wird bewusst auf Offenheit gesetzt; es gilt als Maxime, die persönlichen Selektionen zu begründen. **Wichtige Beispiele sind jedoch:** Konzept vom Lehrerinnen- oder Lehrersein, Klassenanalysen, didaktische Abschnittspläne, ausgewählte schriftliche Unterrichtsreflexionen des alltäglichen Unterrichtens, Klassenarbeiten oder Beurteilungsbeispiele, Bezüge zur Literatur und Umsetzungsbeispiele (fach-)didaktischer Prinzipien, fachliches und/oder pädagogisches Können belegende Dokumente, reflektierte Zielvereinbarungen aus Gesprächen, Fallbeobachtungen, Filme oder Podcasts von eigenem Unterricht, Zertifikate und Bescheinigungen außerhalb des Schulsystems erworbener Qualifikationen, (Selbst-) Reflexionen und (Selbst-)Evaluationen zur eigenen Entwicklung etc.

Besonders bedeutsam sind selbstreflexive Ausführungen in Bezug auf Entwicklungen und Selbsteinschätzungen; diese können **knapp und prägnant** gehalten werden! Die Inhalte sind jederzeit austauschbar bzw. ersetzbar – für den Umfang gilt: **maximal 50 Seiten - weniger ist mehr!** Denken Sie daran, dass der Leseaufwand für die Interessierten zu bewältigen sein muss. Ein geschlossener, geheimer Teil, wie im Praktikumsbuch und nur für Sie, ist immer möglich.

3. Wie soll die Arbeit organisiert werden?

Die Arbeit am Bericht erfolgt weitgehend in Selbstorganisation und sollte zeitlich in einem angemessenen Verhältnis zum Kerngeschäft (Vorbereiten, Unterrichten etc.) stehen. Als Richtschnur gilt: ein bis zwei Stunden alle 14 Tage bzw. nach besonderen Ereignissen. Zusammenarbeit und Austausch mit anderen Berichts-Führenden ist ausdrücklich erwünscht (z. B. im Rahmen von Planungs-Workshops und fachdidaktischen Seminaren). Am Ende des Vorbereitungsdiensts wird die Berichtsarbeit evaluiert.

4. Wie erfolgt die Anleitung und Unterstützung zur Berichtsarbeit?

In der Einführungsphase findet für alle eine Basisveranstaltung zur allgemeinen Information und zum Vertrautwerden mit Berichten statt. Dabei werden auch problematische Fragen und die Anliegen öffentlich-rechtlicher Vorgaben der Ausbildung besprochen. Im Zuge der Ausbildung soll die Beratung zur Berichtsarbeit durch die Fachleitungen zum Gegenstand gemacht werden. Individuell sind die jeweiligen Fachleiterinnen und Fachleiter für Berufspraxis Ansprechpartner für Fragen und Probleme anzusprechen.

Und wie werden die Reflexion und Selbstorganisation in der Berichtsarbeit angestoßen?

Es gibt dafür **zwei Sonderveranstaltungen „Beratung zum Entwicklungsbericht“**. Weiterhin liegt es in der Verantwortung der Anwärterinnen und Anwärter, das Reflexionskonzept des Studienseminars umzusetzen, welches die pädagogischen Forschungsergebnisse insofern aufgenommen hat, dass sich Professionalität und Kompetenzen bei Lehrkräften nur (weiter-)entwickeln, wenn Erlebnisse, Erkenntnisse und schulische Erfahrungen intensiv schriftlich reflektiert werden.

5. Wo und wie werden die Berichte wahrgenommen und anerkannt?

Der Bericht kann von allen Ausbilderinnen und Ausbildern jederzeit zwecks Einblick angefordert werden; systematisch soll von den Fachleitungen ca. zwei Wochen und von dem Berufspraktischen Seminar (BP) ca. eine Woche vor den Beratungsgesprächen gesichtet werden (als Ressource soll es bei den Gesprächen vorliegen). Außerdem nehmen alle Fachleitungen ca. vier Wochen vor dem Termin für das Abschlussgutachten Einblick. Weiterhin gibt es viele Optionen, **auf Wunsch der Anwärterinnen und Anwärter**, den Bericht in das Blickfeld zu rücken: bei Unterrichtsbesuchen den Schulleitungen vorlegen, in fachdidaktische Seminare einbinden bzw. ihn vorlegen, bei relevanten Veranstaltungen Aspekte einbringen, in Veranstaltungen zur Selbstreflexivität Auszüge präsentieren bzw. als Gesprächsanlässe heranziehen u. v. m.

6. Inwieweit wird der Entwicklungsbericht in der Prüfung berücksichtigt?

Der Bericht spielt **z. Zt. keine Rolle in Prüfungen**. Auf Wunsch der Kandidatinnen und Kandidaten kann der Bericht als Eckpunkt einer mündlichen Prüfung im 2. Staatsexamen, im Sinne einer individualisierten und auf den Kompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten fußenden Überprüfung, herangezogen werden.

Stand: Februar 2015

Ihr Entwicklungsbericht

Orientierungspunkte

Die Person stärken

- nachhaltige Berufsbildung stützen

WESHALB EIN ENTWICKLUNGSBERICHT?

„Seit dem Ende der neunziger Jahre *gewinnen diese Instrumente* in der Unterrichtspraxis in den deutschsprachigen Ländern **zunehmend** an Bedeutung, *um Kompetenzentwicklungen individuell sichtbar machen zu können.*“ (Brunner, I., Häcker, T. & Winter, F. 2006: Handbuch Portfolioarbeit).

„Portfolioähnliche Instrumente halten verstärkt Einzug in die Schule, die Lehrer(aus)bildung und die pädagogische Diskussion und unterstützen als Ergänzung des diagnostischen Repertoires in individuellen und modernen Veranstaltungs- und Unterrichtsdesigns.“ (Böhner, M. 2010: Vom Entwicklungsportfolio zum Entwicklungsbericht, in: Die berufsbildende Schule, Nr. 5, S. 243-249)

Hintergrund:

Empirische Studien belegen, dass sich nachhaltige Professionalität beim Lehren nur durch häufiges Innehalten, Überdenken des Handelns, Revidieren, neue Ziele setzen und anschließendes Umsetzen herausbildet und routinisiert.

Grundthese:

Anwärterinnen und Anwärter brauchen ein Medium, das sie bei der Reflexion unterstützt.

WAS IST EIN ENTWICKLUNGSBERICHT?

Im Bildungsbereich stellt der Entwicklungsbericht ein Instrument zur kontinuierlichen Reflexion des individuellen Lernwegs dar (vgl. Ministerium für Bildung, [...] in RLP 2012: „Der Entwicklungsbericht im Vorbereitungsdienst“, Online-Ressource, z. Zt. auf den Seiten des Bildungsservers, unter Punkt „Studienseminare“).

Grundsätzlich handelt es sich eine Zusammenstellung von Dokumenten, die einen Lernprozess, einen Ausschnitt aus der oder gar die ganze Lernbiographie eines Individuums beschreiben bzw. dokumentieren. Das können einzelne vom Berichtführer angefertigte Materialien, Zeugnisse, Auszeichnungen, Zertifikate, Teilnahmebescheinigungen und anderes mehr sein. Diese Belege dienen häufig dazu, Lernerfahrungen und -erfolge systematisch zu erfassen sowie persönliche Lern- und Weiterbildungsstrategien zu planen und durchgeführte didaktische Abschnittspläne nochmals zu betrachten.

Das wesentliche Ziel der Berichtsarbeit ist die Erhöhung der **(Selbst-) Reflexivität der Beteiligten**, die als eine wichtige Voraussetzung für die Erhöhung der Eigenverantwortung und Selbststeuerung von Lehrkräften sowie der Selbstbeurteilung der Qualität eigener Leistungen betrachtet wird.

ENTWICKLUNGSFELDER IN DER LEHRERINNEN- UND LEHRERAUSBILDUNG:

- den starken Einfluss früherer, eigener schulischer Erfahrungen bewusst machen
- eigene Ziele und Vorstellungen zur Bewältigung des komplexen Systems Schule kontinuierlich überdenken
- neben dem fachlichen das pädagogische Selbstverständnis als Lehrkraft aufbauen
- dauerndes „Überdenken“ eigenen Lehr-Lernhandelns (im Vorbereitungsdienst).

Es ist der Auftrag der Studienseminare, diese Entwicklungsfelder im Vorbereitungsdienst im Allgemeinen aufzuarbeiten! Um dies schriftlich und langfristig angelegt umzusetzen, gibt es das Instrument des Entwicklungsberichts.

ENTWICKLUNGSBERICHT KONKRET – WELCHE ELEMENTE SIND VERBINDLICH?

- Mein Konzept
 - Lernbiografie
 - Ausbildungsplanung mit Zielen
 - Konsequenzen aus Unterrichtsmitschauen und –besuchen / Entwicklungsfelder mit Zielformulierungen
 - Beratungsgespräche
 - Didaktische Abschnittspläne (je Klasse)
 - Selbstreflexion, mit Belegen pro Modul
- ... und weitere selbstverantwortliche und –gewählte Belege



Beabsichtigter Effekt des Entwicklungsberichts:

Ein Mehr versus ein Meer an Orientierung für alle an der Ausbildung Beteiligten!

FÜR WELCHEN ZEITRAUM WIRD DER ENTWICKLUNGSBERICHT GEFÜHRT?

Der Bericht wird über den gesamten Zeitraum des Vorbereitungsdienstes geführt. Im Idealfall kann ein **bestehendes Praktikumsbuch** aus der 1. Phase (Studium) oder ein Portfolio bzw. **Lerntagebuch** aus der Einführungsphase fortgeführt werden. Es ist uns ein Anliegen, das Führen des eigenen Entwicklungsberichts zu verstetigen, d. h. das Instrument auch im Rahmen der späteren Dienstzeit als Portfolio weiterzuführen (3. Phase), um Weiterentwicklungen bzw. Umentwicklungen (auch durch Fortbildungen) für sich selbst und interessierte Personen zu dokumentieren.

Sie führen bei uns eindeutig einen Entwicklungs- und keinen Leistungsbericht!

WELCHE ZIELE WERDEN MIT DEM FÜHREN DES ENTWICKLUNGSBERICHTS VERBUNDEN?

1. Anlegen einer eigenen Dokumentation von Kenntnissen, Fähig- und Fertigkeiten
 2. Anregen von Selbstreflexion und Selbsteinschätzung zur Entwicklung von Professionalität
 3. Erstellen eines eigenen „Kompetenzprofils“ inkl. Anbindung an Standards (Curriculare Struktur & Kompetenzraster)
 4. Ausgangspunkt/Ergänzungspunkt für (Ausbildungs-) Beratung
 5. Grundlage für spätere Bewerbungen
 6. Ausdrücken und Erkennen von Individualität
- ... u. v. m.

[vgl. dazu weitere Literatur: „Der Entwicklungsbericht im Vorbereitungsdienst“, S. 3 und „Manual zum Entwicklungsbericht“, jeweils herausgegeben vom Ministerium für Bildung, [...] in RLP (2012), jeweils verfügbar im Netz auf dem Bildungsserver, z. Zt. unter dem Punkt „Studienseminare“]

WIE STEHT DER ENTWICKLUNGSBERICHT ZU DEN SEMINARVERANSTALTUNGEN, UNTERRICHTSMITSCHAUEN (UM) UND UNTERRICHTSBESUCHEN (UB)?

Die Inhalte werden in der Regel nicht in Veranstaltungen erarbeitet, d. h. die Bestandteile des Berichts werden in Eigenregie erstellt bzw. ausgewählt. UM-Skizze, UB-Entwürfe, Reflexionen und Dokumentationen werden in begründeten Einzelfällen in den Bericht genommen (keine zweite Ausbildungsakte führen!). Der Entwicklungsbericht wird in Vorbereitung der 6-Monats- und 12-Monatsgespräche gesichtet und hinzugezogen und fließt in die Gutachten am Ende der Ausbildung „perspektivenerweiternd“ ein.

WIE STEHT DER BERICHT ZUR CURRICULAREN STRUKTUR?

Der Entwicklungsbericht wird **mit engem Bezug** auf die Anforderungen an professionelle Lehrkräfte geführt, die in den fünf Modulen der Curricularen Struktur festgelegt und im Kompetenzraster des Studienseminars BBS Mainz präzisiert sind.

