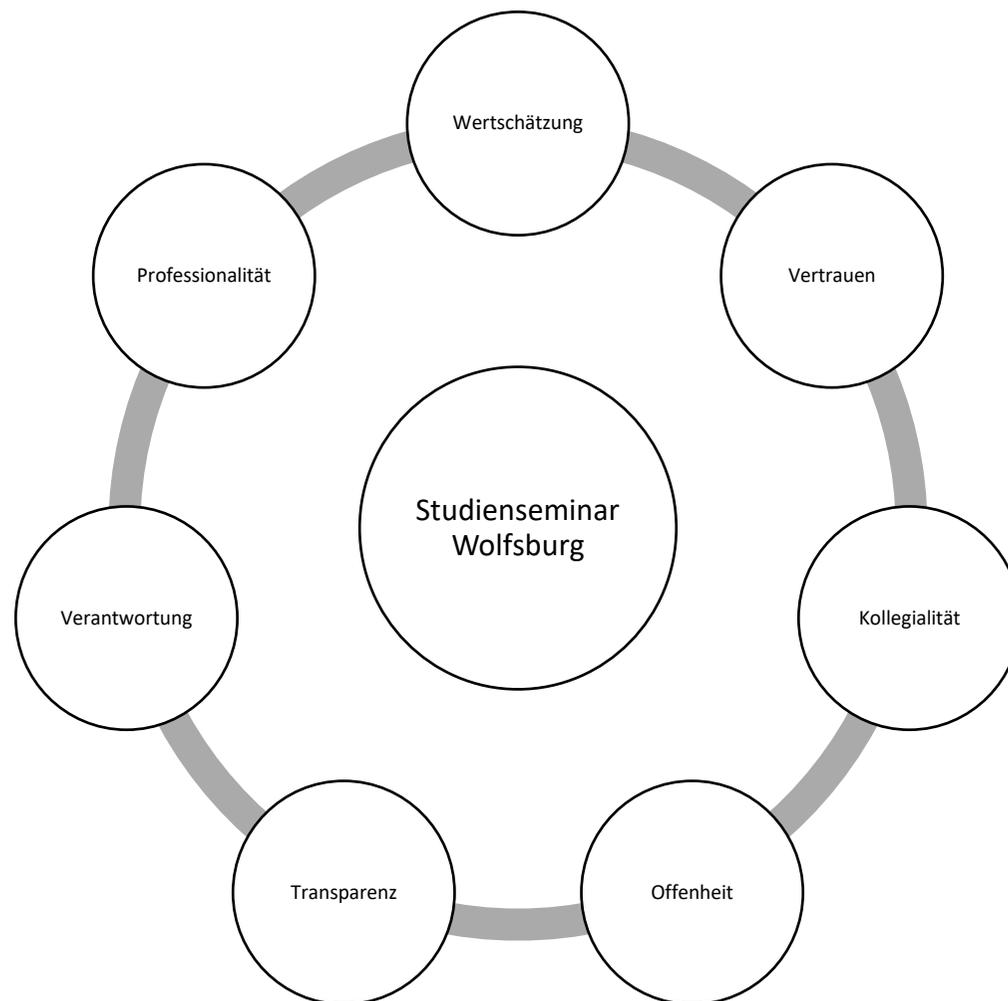


Das Seminarprogramm des Studienseminars Wolfsburg

Unser Leitbild:



Leitziel:

Das Ziel aller an der Ausbildung beteiligten Personen ist es, dass die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiVD) am Ende der Ausbildung fachdidaktisch und methodisch kompetent, selbstreflexiv und sozial verantwortungsbewusst unterrichten und bei den anderen schulischen Handlungsfeldern mitwirken können.

Wertschätzung

- Die Auszubildenden respektieren die Persönlichkeit der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und nehmen spezifische soziale, kulturelle und berufliche Lebensbedingungen der LiVD wahr. Sie würdigen die in der Ausbildung erreichten Fortschritte und äußern Kritik sachlich, konstruktiv und nachvollziehbar.
- Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sind aufgeschlossen gegenüber Kritik, Alternativen und Verbesserungsvorschlägen.
- Die Seminarleitung achtet auf die kommunikativen und institutionellen Rahmenbedingungen für einen von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägten Umgang aller an der Ausbildung beteiligten Personen miteinander.

Vertrauen

- Die Auszubildenden gestalten ein vertrauensvolles Miteinander als Grundvoraussetzung zur Unterstützung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bei deren individueller Entwicklung.
- Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst wenden sich bei Fragen und Beratungsbedarf offen und unvoreingenommen an die Auszubildenden.
- Die Seminarleitung schafft die Basis für ein vertrauensvolles Verhältnis aller an der Ausbildung beteiligten Personen und steht als verständnisvoller Ansprechpartner zur Verfügung.

Kollegialität

- Die Ausbildenden streben einen Austausch über konkrete Ausbildungstätigkeiten mit den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst an. Sie berücksichtigen bei der individuellen Planung der Ausbildung die Interessen und Bedürfnisse der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst.
- Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gestalten ihre Ausbildung aktiv mit und verhalten sich untereinander kollegial und teamorientiert. Sie gehen konstruktiv mit Schwierigkeiten und Konflikten in Ausbildung und Schule um.
- Die Seminarleitung fördert ein kollegiales Miteinander.
- Alle an der Ausbildung beteiligten Personen arbeiten in Fragen der Ausbildungspraxis und Seminarentwicklung kollegial zusammen.

Offenheit

- Die Ausbildenden sind vorurteilsfrei und offen gegenüber der individuellen Entwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst während der gesamten Ausbildung. Sie ermöglichen den LiVD Freiräume zum Erproben von Unterrichtsinhalten und -methoden.
- Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst haben den Mut, ein breites Spektrum von Unterrichtsinhalten und -methoden zu erproben, und nehmen aufgeschlossen, vorurteilsfrei und aktiv die Ausbildungssituation an.
- Die Seminarleitung fördert Offenheit bei allen an der Ausbildung beteiligten Personen.

Transparenz

- Die Ausbildenden richten die Ausbildung an den von ihnen gemeinsam erstellten kompetenzorientierten Beobachtungskriterien und Bewertungsmaßstäben des Studienseminars aus und legen sie frühzeitig offen.
- Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst informieren ihre Ausbildenden regelmäßig über ihre Ausbildungstätigkeiten und ihren Unterstützungsbedarf.
- Die Seminarleitung legt Erwartungen an die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und an die Ausbildenden offen und ermöglicht einen regelmäßigen Diskurs über Qualitätsmaßstäbe in der Ausbildung.

Verantwortung

- Die Ausbildenden unterstützen die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in ihrem individuellen Ausbildungsprozess und wissen um ihre Verantwortung für das Gelingen der Ausbildung.
- Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst übernehmen Verantwortung für sich und ihre Ausbildung. Sie ermitteln ihren Qualifizierungsbedarf und zeigen Eigeninitiative bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen.
- Die Seminarleitung schafft die notwendigen Rahmenbedingungen für eigenverantwortliches Handeln in der Ausbildung.
- Das verantwortungsvolle Handeln aller an der Ausbildung beteiligten Personen ist geprägt von Verlässlichkeit, Ernsthaftigkeit und Engagement.

Professionalität

- Die Ausbildenden verstehen die Ausbildung als dynamischen Prozess, der in Ausrichtung an der individuellen Entwicklung und an den Ausbildungszielen begleitet und gefördert wird.
- Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst verstehen Ausbildung als Hilfe zur Selbstorganisation und Selbständigkeit und als produktiven Erfahrungsprozess bei der Entwicklung der eigenen Lehrerrolle.
- Die Seminarleitung fördert die an der APVO-Lehr orientierte professionelle Arbeit aller an der Ausbildung beteiligten Personen.
- Alle an der Ausbildung beteiligten Personen lassen sich in ihrem beruflichen Handeln leiten von Reflexionsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Engagement und der Bereitschaft zu kontinuierlicher Weiterbildung.
- Alle an der Ausbildung beteiligten Personen verstehen die APVO-Lehr nebst ihrer Anlage (Kompetenzen) und die spezifischen Ausbildungsvorgaben des Studienseminars als verbindliche Arbeitsgrundlage.

Qualitätsbereich 1: Ergebnisse und Erfolge

1.1 Kompetenzen

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Ergebnisse der Kompetenzentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Die Kompetenzentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess, der u.a. mit der KEA zur Auseinandersetzung mit dem individuellen Kompetenzstand von Beginn des VD an unterstützt wird. - Die Kompetenzentwicklung vollzieht sich in Kenntnis der von der APVO geforderten Kompetenzen, die sich in den kompetenzorientierten Beratungs- und Bewertungsmaßstäben des Studienseminars Wolfsburg widerspiegeln. Sie bilden die Grundlage für alle Beratungssituationen. - UBs und GUBs bilden zentrale Situationen der individuellen Beratung, der Klärung von Fortschritten und Zielen auf dem Weg der individuellen Entwicklung. - In den Fachseminaren und in den Pädagogischen Seminaren bieten die kompetenzorientierten Aufgaben (nicht nur durch KEAs) vielfältige Anlässe zur Kompetenzentwicklung. - In den Gesprächen zum Ausbildungsstand (GAS) wird der Kompetenzstand nach 9 Monaten VD erfasst; auf der Grundlage dokumentierter erreichter und noch zu erreichender Ausbildungsziele werden gemeinsam Maßnahmen für die weitere Professionalisierung abgeleitet. 	<ul style="list-style-type: none"> - KEA - diagnostische Gespräche in den Einführungsveranstaltungen der Fachseminare - Kompetenzstandgespräche mit quereinsteigenden LiVD zu Beginn des VD - Einführungswoche / Auftaktsitzung des pädagogischen Moduls, siehe Modulplan - Kompetenzorientierte Beratungs- und Bewertungsmaßstäbe des Studienseminars Wolfsburg - Beratungsgespräche, deren Ergebnisse in der Matrix zusammengefasst werden - GAS-Protokolle
Ausbildungs- und Prüfungsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Die Ausbildungsgutachten dokumentieren den Kompetenzstand nach 14 Monaten Ausbildung. - In der Benotung der Prüfungsunterrichte sowie der mündlichen Prüfung manifestiert sich der in einer punktuellen Leistungssituation gezeigte Kompetenzstand. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsgutachten/Schulleitertgutachten - Protokolle der PUs und der mündlichen Prüfung

1.2 Anschlussfähigkeit und Nachhaltigkeit der Lehrerbildung

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Erfolgseinschätzung durch die ausgebildeten Lehrkräfte	<ul style="list-style-type: none"> - Die Erfolgseinschätzung erfolgt im Vorbereitungsdienst in den in 1.1. genannten Beratungs- und Reflexionssituationen 	<ul style="list-style-type: none"> - s.o.
Erfolgseinschätzungen durch die aufnehmenden Schulen	<ul style="list-style-type: none"> - Auf informeller Ebene erfolgt ein Austausch zwischen den SchulleiterInnen der Ausbildungsschulen des Studienseminars und der Seminarleitung. - Feedback durch die AusbildungslehrerInnen 	

1.3 Öffentliche Wahrnehmung des Studienseminars

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Darstellung in der Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Das Studienseminar präsentiert sich und seine Arbeit auf seiner Homepage. - Der Seminarleiter stellt das Studienseminar und sein Ausbildungskonzept in allen neuen Ausbildungsschulen im Rahmen einer Dienstbesprechung vor. - Das Studienseminar präsentiert sich primär als Ausbildungsstätte für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. - Daneben bietet das Seminar Anpassungslehrgänge für ausländische Lehrkräfte sowie berufsbegleitende Qualifizierungen. - Durch die Kooperation mit außerschulischen Partnern wird das Studienseminar als Partner in der lokalen Öffentlichkeit wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> - APVO-Lehr - Pädagogikcurricula, Fachcurricula - Homepage
Wirksamkeit der Seminararbeit in der Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Die Wirksamkeit der Seminararbeit wird in den Ausbildungsschulen, im Austausch mit den benachbarten Studienseminaren in Südostniedersachsen und im Austausch auf Landesebene wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Austausch auf der Ebene der Auszubildenden und der FachlehrerInnen sowie der Seminarleitung und der Schulleitungen

		<p>unserer Ausbildungsschulen; siehe auch 3.1. und 6.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protokolle der landesweiten Dienstbesprechungen
Einbindung in die Bildungslandschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Das Seminar ist ein Partner in der lokalen Bildungslandschaft der Stadt Wolfsburg. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperation mit außerschulischen Partnern (s.o.)

Qualitätsbereich 2: Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

2.1 Seminareigene Curricula

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Abdeckung der Kompetenzbereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Die Seminarlehrpläne definieren die Zuordnung der APVO-Kompetenzen zur Pädagogik und zu den Fächern. - Es existiert eine schriftliche Vereinbarung mit den Ausbildungsschulen über die dort zu vermittelnden Kenntnisse und Kompetenzen. - In den Fachseminarcurricula sind die Kompetenzen der KC berücksichtigt. 	<ul style="list-style-type: none"> - siehe Seminarlehrpläne - regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den zuständigen KoordinatorInnen der Ausbildungsschulen und VertreterInnen des Seminars
Verzahnung und Abstimmung der Seminarcurricula / Auflistung der zu vermittelnden fachspezifischen Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> - Es existiert eine aktualisierte Dokumentation der Seminararbeit auf der Homepage. - Die Fachseminarcurricula sind mit den Curricula des pädagogischen Seminars abgeglichen. - Die Fachseminarcurricula sind so aufeinander abgestimmt, dass sie widerspruchsfrei sind und sich nach Möglichkeit ergänzen. - Unter Berücksichtigung der rechtlichen Verbindlichkeit entscheiden die Auszubildenden selbst über die Anzahl und den Umfang der KEAs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die seminarinternen Curricula sind in Abstimmung mit den landesweit einheitlichen Seminarlehrplänen zu erstellen. - Im Pädagogikcurriculum sind die Überschneidungen mit den Fachcurricula gekennzeichnet. - Mit Hinweis auf das Nds. Schulgesetz werden in den Fachseminaren die Überschneidungen zwischen den Fächern ebenso wie die Unterschiede bewusst gemacht. - Gemeinsame fächerverbindende und schulformübergreifende Veranstaltungen werden durchgeführt.

2.2 Gestaltung und Wirksamkeit von Ausbildungsveranstaltungen

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Kompetenzorientierung	<p>In den Ausbildungsveranstaltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... erproben die LiVD Stunden- und Sequenzplanungen handlungsorientiert. - ... führen die LiVD Unterricht oder einzelne Phasen des Unterrichts durch. - ... setzen sich die LiVD auf der Grundlage von Schülerleistungen mit fachspezifischen Diagnostik- und Beurteilungsmöglichkeiten auseinander. - ... erproben die LiVD die Vermittlung von Kompetenzen aus dem KC an SchülerInnen. - ... reflektieren die LiVD ihr unterrichtliches, diagnostisches und erzieherisches Handeln. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurshefte der Fachseminarsitzungen und pädagogischen Seminare - Evaluationsbögen - Die Evaluationsergebnisse werden ausgewertet und bei Bedarf werden ggf. Maßnahmen zur Optimierung der Arbeit abgeleitet.
Methodische Gestaltung	<p>Die Vorbereitung der Seminare erfolgt durch LiVD und Auszubildende. Die Verantwortung der inhaltlichen und der methodischen Gestaltung der Fachsitzungen liegt bei den Auszubildenden.</p> <p>In den Ausbildungsveranstaltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... werden die fachspezifischen Methoden unter der Berücksichtigung der Zielsetzung, der Lernvoraussetzungen der SchülerInnen und der Lernzeit erprobt und evaluiert. - ... wird die Verzahnung von Theorie und Praxis berücksichtigt und am Grundsatz der Handlungsorientierung (Doppeldeckerprinzip) ausgerichtet. - ... wird in regelmäßigen Abständen der Bedarf der LiVD abgefragt. 	

2.3 Individuelle Förderung und Unterstützung

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Kompetenzorientierte Analyse	<ul style="list-style-type: none"> - Im Kontext der Unterrichtsbesuche analysieren die Auszubildenden und die LiVD gemeinsam die Unterrichtsplanungen und ihre Umsetzungen im Unterricht. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rückmeldebögen (Matrix) - GUB-Protokolle
Beratung	<ul style="list-style-type: none"> - Rahmenbedingungen der Beratung sind ein geschützter Raum und ausreichend Zeit. - Die Auszubildenden formulieren sachlich und wertschätzend. - Das Beratungsgespräch beginnt mit der Selbstreflexion der LiVD und ist grundsätzlich dialogisch angelegt. - Ausgehend von der Reflexion der LiVD werden Beratungsschwerpunkte gesetzt. - Auf der Grundlage der gewählten Schwerpunkte werden erreichte Kompetenzen und weitere Ausbildungsziele definiert. - Ausgehend vom Planungskonzept der LiVD werden gemeinsam Alternativen entwickelt. - Den Abschluss der Beratung bilden die Zusammenfassung der zentralen Inhalte und ein gemeinsamer Ausblick auf den oder die nächsten Ausbildungsschritte. - Zentrale Aspekte der Beratung werden schriftlich fixiert. 	<ul style="list-style-type: none"> - siehe oben
Dokumentation der Kompetenzentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Zu Beginn der Ausbildung reflektieren die LiVD ihren Kompetenzstand auf der Grundlage der Kompetenzen der APVO-Lehr. - Die Protokolle der Gespräche zum Ausbildungsstand (GAS) und die Begründungen der Ausbildungsnote 	<ul style="list-style-type: none"> - KEA der Pädagogik - GAS-Protokolle - Ausbildungsgutachten

	dokumentieren den jeweiligen Stand der Kompetenzentwicklung.	
Individuelle Förderangebote zur Kompetenzentwicklung	<p>Individuelle Förderangebote zur Kompetenzentwicklung können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - einzelne Teile von Entwürfen erneut schreiben - zu einem Unterrichtsbesuch kann ergänzend ein Teil der Planung verschriftlicht werden - Sequenzplanungen und/oder Klassenarbeiten werden gemeinsam beraten - gemeinsame Planungen von Stunden und/oder Sequenzen - Hospitationen bei KollegInnen in Parallelklassen des eigenverantwortlichen Unterrichts - Hospitation von LiVD im eigenverantwortlichen Unterricht mit klarem Beobachtungsauftrag - Kollegiale Unterrichtshospitationen <p>Die Zahl von 8 Unterrichtsbesuchen ist ein Richtwert, der bei Bedarf über- oder unterschritten werden kann.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. eine KEA - das Gespräch zum Ausbildungsstand - die Rückmeldebögen

Qualitätsbereich 3: Seminarkultur

3.1 Seminarklima

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Qualität des Seminarklimas, Rituale und Soziales Klima	<p>Das Studienseminar pflegt eine Willkommenskultur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die LiVD erhalten in der Einführungswoche Raum für das Kennenlernen ihrer KollegInnen und der lokalen Bedingungen. - Der Fachbereich Bildung der Stadt Wolfsburg lädt die LiVD zu einem Empfang mit anschließender Stadtrundfahrt zum Kennenlernen der Stadt und ihrer Bildungsorte ein. - Die Seminarleitung organisiert in Kooperation mit den Auszubildenden Einführungsveranstaltungen zur pädagogischen und fachdidaktischen Vorbereitung auf den UieV. - Die zweitägigen Seminartage werden neben dem Kennenlernen auch genutzt, um einen außerschulischen Lernort zu besuchen. - Neue Auszubildende werden vom Seminarkollegium offen begrüßt und im Einarbeitungsprozess unterstützt. - Zur Pflege kollegialer Strukturen und zur fachlichen Weiterentwicklung führen wir im Sommer ein- oder zweitägige Arbeitstagungen sowie regelmäßige Dienstbesprechungen und seminarinterne Fortbildungen im Studienseminar durch. - Die Seminarleitung pflegt einen kontinuierlichen Austausch mit den Schulleitungen, die Auszubildenden mit den Fachgruppen in den Ausbildungsschulen. - Die Nutzung der Flure für wechselnde Ausstellungen sowie die kommunikative Gestaltung der 	<ul style="list-style-type: none"> - regelmäßige DBs der Seminarleitung mit den Schulleitungen (Protokolle), nach Bedarf mit den Fachgruppen in den Ausbildungsschulen - Austausch der Personalräte der LiVD und Auszubildenden mit der Seminarleitung - wöchentlicher Kollegiumssport - Fotowettbewerb - jährlicher Kollegiumsausflug - würdige Verabschiedungsfeiern

	<p>Aufenthaltsräume nebst Teeküchen für die Auszubildenden und LiVD begünstigen das offene soziale Klima.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der Personalrat, das Kollegium und die Seminarleitung wirken aktiv an der Gestaltung des Seminarlebens mit. 	
--	---	--

3.2 Mitwirkung und Mitverantwortung

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Möglichkeiten der Mitwirkung	<ul style="list-style-type: none"> - Es findet regelmäßig (sowie bedarfsorientiert) ein Austausch zwischen PR und Seminarleitung statt. - Möglichkeiten der Mitwirkung des PRs der LiVD bieten sich über die Beteiligung an der Entwicklung des Seminarprogramms, die Mitarbeit im Ausschuss zur Arbeitssicherheit sowie die Beteiligung an der Gestaltung der Einführungswoche an. - Vertreter der LiVD und der Auszubildenden nehmen am Findungsausschuss zur Vorstellung von neuen Auszubildenden teil. - Die Steuergruppe bietet aufgrund der paritätischen Zusammensetzung und der rotierenden Mitarbeit allen KollegInnen Mitwirkungsmöglichkeiten. Die regelmäßige Veröffentlichung der Protokolle und die Berichte auf DBen sorgen für eine transparente Struktur. - Der Ausschuss für Arbeitssicherheit ist ebenfalls paritätisch (Auszubildende und LiVD) besetzt und informiert bedarfsbezogen über Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. - Regelmäßig stattfindende DBen und die Jahrestagung bilden Plattformen zur Mitgestaltung von Seminarprozessen und zur Herstellung eines breiten Konsens. 	<ul style="list-style-type: none"> - s. Programme der Einführungswoche - Protokolle der Steuergruppe - Protokolle der Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Akzeptanz und Umsetzung von Verabredungen	<ul style="list-style-type: none"> - Die o.g. Mitwirkungsmöglichkeiten führen zu einer hohen Akzeptanz und einer hohen Verbindlichkeit hinsichtlich der Durchführung der Beschlüsse und Vereinbarungen. 	<ul style="list-style-type: none"> - digitale Beschlüssesammlung auf IServ
--	--	---

3.3 Kooperation mit Bildungseinrichtungen und anderen Partnern

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Regionale und überregionale Zusammenarbeit / Dialog mit Behörden, Schulen und Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> - Das Studienseminar kooperiert mit der Stadt WOB als Schul- und Bildungsträger; siehe 3.1. - Seminarleitung und Ausbildende kooperieren themenbezogen auf Landesebene mit den KollegInnen der anderen Studienseminare. - Die Ausbildenden kooperieren mit fachspezifischen externen Anbietern je nach Bedarf (siehe Fachcurricula). - Die Fachseminare der MINT-Fächer stehen im Austausch mit den für Schulprojekte Verantwortlichen der Ostfalia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Einladungen und Protokolle der landesweiten DBen - Bericht der SchulleiterInnen- und SeminarleiterInnentagung auf dem Hessenkopf in den DBen - Teilnahme an Fachtagungen (Bsp. Fachtag der Fremdsprachen) - s. Fachcurricula

Qualitätsbereich 4: Leitungs-, Management- und Führungsverantwortung

4.1. Verantwortung der Seminarleitung (Seminarleiter u. Stellvertreter)

Qualitätskriterien	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Leitungsaufgaben und Führungshandeln	<ul style="list-style-type: none"> - Der Seminarleiter trägt gem. §5(6) APVO die Gesamtverantwortung für die Ausbildung und vertritt das Studienseminar nach außen. - Die Seminarleitung ist für alle LiVD und für alle Auszubildenden Ansprechpartner für Fragen und Probleme zu Ausbildung und Prüfung. - Die Seminarleitung moderiert bei Konflikten zwischen den an der Ausbildung Beteiligten. - Die Seminarleitung steuert die Ausbildung gemäß APVO-Lehr und entwickelt gemeinsam mit den Auszubildenden transparente Kriterien für die Ausbildung. - Die Seminarleitung entwickelt und sichert die inhaltliche Zusammenarbeit aller an Ausbildung Beteiligten über Dienstbesprechungen, Seminartagungen und Fortbildungen und trägt Verantwortung für die Pflege kollegialer Strukturen. - Das Seminarprogramm, das von der Steuergruppe gemeinsam entwickelt und vom Seminarkollegium diskutiert und verabschiedet worden ist, wird regelmäßig evaluiert und den aktuellen Gegebenheiten angepasst. 	<ul style="list-style-type: none"> - Der Seminarleiter pflegt und nutzt die behördlichen Kontakte zum RLSB und zum MK ebenso wie zu den Ausbildungsschulen, den Studienseminaren des Landes und der Stadt WOB, um rechtliche und verwaltungsrelevante Fragen zu klären sowie Kooperationsmöglichkeiten zu sondieren und zu nutzen.
Organisationsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Die Seminarleitung sichert die Organisationsstrukturen und Abläufe im Studienseminar. (siehe 4.4.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellung des Jahresterminplanes - Ausbildungspläne der LiVD und Prüfungspläne - Koordinierung der Fachseminare

		- Organisation der Gespräche zum Ausbildungsstand
--	--	---

4.2. Personalverantwortung der Seminarleitung

Qualitätskriterien	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Beteiligung an der Auswahl des mitwirkenden Personals	<ul style="list-style-type: none"> - Der Seminarleiter nimmt am vom RLSD durchgeführten Auswahlverfahren für die Besetzung von Fachleitungsstellen teil. - Der Seminarleiter führt das Bewerbungsverfahren für MitwirkendeInnen durch. 	
Personaleinsatz	<ul style="list-style-type: none"> - Der Seminarleiter weist die LiVD den Fachseminaren und den Pädagogischen Seminaren zu. 	
Konzept zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn möglich, finden für die neuen MitarbeiterInnen in Kooperation mit anderen Studienseminaren Einführungsseminare zur Professionalisierung statt. - Die Seminarleitung führt die neuen Auszubildenden in die APVO-Lehr ein. - Die Seminarleitung unterstützt und fördert den Austausch zwischen den Auszubildenden desselben Faches. - Die neuen KollegInnen erhalten die Möglichkeit als ZuhörerInnen an den Prüfungen teilzunehmen. 	Siehe auch QB 5.1

4.3. Verwaltungs- und Ressourcenmanagement

Qualitätskriterien	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Beschreibung von Aufgabenbereichen und Geschäftsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> - Für den Seminarleiter, den ständigen Vertreter, die FbA und die Verwaltungsangestellten liegen Aufgabenbeschreibungen vor, die kontinuierlich weiterentwickelt werden. 	

Ausstattung des Studienseminars	<ul style="list-style-type: none"> - Die Raumsituation des Studienseminars erlaubt es, alle pädagogischen Seminare und Fachseminare in den Räumen des Seminars durchzuführen. Die naturwissenschaftlichen Seminare, das FS Kunst und das FS Sport weichen teilweise in die Fachräume der Ausbildungsschulen aus. - Die digitale Ausstattung der Seminarräume erlaubt jederzeit den Einsatz digitaler Medien. - Der PC-Raum sowie die mobilen Medien stehen den Auszubildenden und den LiVD für die Arbeit im Seminar zur Verfügung. - Den Auszubildenden und den LiVD stehen Aufenthaltsräume mit Kaffeeküche für die Pausen und für persönliche Arbeitsphasen zur Verfügung. - Die Bibliothek steht den Auszubildenden und den LiVD im Rahmen der Öffnungszeiten des Seminars zur Verfügung. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Seminarleitung veranlasst die regelmäßige Wartung der Ausstattung.
--	--	--

4.4. Seminarorganisation

Qualitätskriterien	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Einsatzplanung der Auszubildenden	<ul style="list-style-type: none"> - Der Seminarleiter weist die LiVD einer Ausbildungsschule zu. - Der Seminarleiter verteilt die LiVD unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden auf die Fachseminare. 	<ul style="list-style-type: none"> - Der Seminarleiter fragt in den Ausbildungsschulen Bedarfe ab. - Die für das RLSB erstellte und von ihm genehmigte Berechnung der Anrechnungsstunden dokumentiert das Verfahren.
Organisation der Ausbildungsveranstaltung	<ul style="list-style-type: none"> - Die Seminarleitung organisiert für die neuen LiVD eine Einführungswoche, die in Kooperation aller Seminarleitungsmitglieder sowie einiger Auszubildenden und externer KooperationspartnerInnen durchgeführt wird. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme der Einführungswochen - Die Seminarleitung koordiniert in Kooperation mit den Verwaltungskräften die Terminierung

	<ul style="list-style-type: none"> - Der Seminarleiter stellt sicher, dass in allen Fachseminaren eine Einführungsveranstaltung durchgeführt wird, die die LiVD auf den eigenverantwortlichen Unterricht vorbereitet. 	der Fachseminare und der Pädagogischen Seminare.
Berücksichtigung von internen und externen Schnittstellen	<ul style="list-style-type: none"> - Die Pädagogischen Seminare finden ebenso wie die Fachseminare an fest vereinbarten Terminen statt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pläne der Seminarveranstaltungen

4.5. Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen

Qualitätskriterien	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Gestaltung der Arbeitsräume und Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> - siehe 4.3. (Ausstattung des Seminars) 	
Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Aus der Seminarleitung ist der ständige Vertreter als Beauftragter für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement benannt. - Der „Arbeitsschutz-Beauftragte“ hat den Vorsitz im Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement, der sich mit Fragen aus dem genannten Themenkomplex beschäftigt. - Der „Arbeitsschutz-Beauftragte“ steht als Ansprechpartner für Fragen und Anliegen aus dem Kreis der Auszubildenden und der LiVD zur Verfügung. - Er steht in regelmäßigem Kontakt zu der für Wolfsburg zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit (Fasi) beim RLSB. - Er steht in regelmäßigem Kontakt zu der für Finanzmittel zuständigen Fachkraft bei der RLSB. - Er steht in regelmäßigem Kontakt zur Vertretung des Vermieters. 	<ul style="list-style-type: none"> - Der „Arbeitsschutz-Beauftragte“ koordiniert alle diesbezüglichen Vorgänge. - Er dokumentiert alle Vorgänge, insbesondere die mindestens dreimal jährlich stattfindenden Ausschusssitzungen. - Alle Fragen und Anliegen werden auf Dienstbesprechungen thematisiert. - Bei Bedarf werden mit Betroffenen Beratungsgespräche initiiert und durchgeführt. - Er leitet ggf. Maßnahmen zur Optimierung des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsmanagements ein

	<ul style="list-style-type: none">- Er steht in regelmäßigem Kontakt zum Bildungsbüro der Stadt Wolfsburg.	<ul style="list-style-type: none">- Die Seminarleitung hat ein Modul zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsmanagement in der Einführungswoche der neuen LiVD implementiert.- Zu allen aktuellen Fragen zum Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement werden Stellungnahmen der Fasi eingeholt.- Sie nimmt an den Ausschusssitzungen teil.- Der Beauftragte für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement realisiert Maßnahmen im Sinne des Grundsatzerlasses: Rauchmelder, Erste-Hilfe-Hinweise, Plakatierung des Fluchtwegplans, Vorlage von Dokumenten zum Brandschutz, Hygieneplan.- Er lädt zur Teilnahme an den Ausschusssitzungen ein.- Zweimal jährlich werden Gesundheitstage für die LiVD realisiert.
--	--	--

Qualitätsbereich 5: Professionalität der Ausbildenden

5.1 Qualifikation der Ausbildenden

Qualitätskriterien	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Ausbildungskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Die Ausbildenden ... - beherrschen die Kompetenz des aktiven Zuhörens. - kommunizieren dialogisch und wertschätzend. - geben konkrete Hilfen zur Bewältigung von Anforderungssituationen, indem sie auf aktuelle Fragen, die sich aus dem Unterricht ergeben, beratend antworten und zu fachdidaktischen Problemen Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. - besprechen Unterricht unter Berücksichtigung des Ausbildungsstands der LiVD, dem Primat der fachlichen Richtigkeit und des aktuellen fachdidaktischen Stands. - geben Rückmeldung zu Stärken und Schwächen des Unterrichts in Planung, Durchführung und Reflexion. - besprechen mit den LiVD gemeinsam konkrete Ziele für die Weiterarbeit. - gestalten die Fachseminare handlungsorientiert und auf der Grundlage des aktuellen fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Stands. - verzahnen die relevanten Vorgaben mit den in den Fachseminaren zu vermittelnden Inhalten. - weisen darauf hin, dass bei der Planung von Unterricht die schulinternen Curricula und Konzepte (u.a. das Methoden- und Präventionskonzept) zu berücksichtigen sind. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rückmeldebögen - Feedback zwischen Ausbildenden - APVO-Lehr - Einsichtnahme der Kurshefte durch die Seminarleitung - bei Bedarf Einsichtnahme in die Unterlagen zu den fachspezifischen Einführungsveranstaltungen
Bewertungskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Die Ausbildenden bewerten die LiVD auf der Grundlage der fachspezifischen Kriterien der Ausbildung sowie der kompetenzorientierten Beobachtungs- und Bewertungsmaßstäbe des Studienseminars, die den LiVD zu Beginn der Ausbildung vorgestellt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsstandards

	<ul style="list-style-type: none"> - Die Bewertung erfolgt am Ende der Ausbildung und konzentriert sich auf den erreichten Ausbildungsstand. - Die Ausbildungsnote wird schriftlich begründet. 	
Prüfungskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Die Bewertung des Prüfungsunterrichts bezieht sich auf die in der Besprechung von den Kommissionsmitgliedern dargelegten Vorzüge und Schwächen des Unterrichts und respektiert das Primat der Didaktik. - Die mündliche Prüfung beginnt mit einem knappen kompetenzorientierten Impuls zu einer konkreten Anforderungssituation aus der unterrichtlichen oder schulischen Praxis. - Die Auszubildenden setzen Impulse auf der Grundlage der fachspezifischen Operatoren klar und prägnant und reagieren in der Impulsgebung situationsangemessen. - Vorzüge und Schwächen des Prüfungsgesprächs werden gemäß den Kriterien der APVO-Lehr von allen Mitgliedern der Prüfungskommission unter Berücksichtigung der Protokolle ermittelt. 	<ul style="list-style-type: none"> - informelle, gegenseitige Rückmeldung durch die Prüfungskommission und Selbstevaluation - ggfs. externer Prüfungsvorsitz

Qualitätsbereich 6: Ziele und Strategien der Seminarentwicklung

6.1 Kompetenzen

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Leitbild	<ul style="list-style-type: none"> - Das Kollegium des Studienseminars hat in Kooperation mit den LiVD im Rahmen einer seminarinternen Fortbildung am 19.09.2013 ein Leitbild entwickelt und verabschiedet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Leitbild des Studienseminars
Entwicklungsziele und Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> - Ausgehend vom Leitziel (siehe Leitbild) und den in der APVO-Lehr verankerten Kompetenzen haben die Fachseminare und die Pädagogik Curricula entwickelt, an denen sich die Ausbildung orientiert (siehe QB 2). - Das Seminar bietet neben der kompetenzorientierten Ausbildung Zusatzqualifikationen an, etwa bilingualer Unterricht, sowie eine bedarfsorientierte individuelle Betreuung der Quer- und SeiteneinsteigerInnen. - Die Fachseminare und die Pädagogikseminare passen ihre Curricula der Erlasslage, der schulischen Realität und den Bedürfnissen der LiVD an, indem sie ihre Curricula um neue Bedarfe erweitern bzw. modifizieren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fachcurricula - Pädagogikcurriculum - APVO-Lehr - Kompetenzorientierte Beobachtungs- und Bewertungsmaßstäbe des Studienseminars Wolfsburg - Vorgaben der APVO-Lehr/Curricula dieser Qualifikationen - Gestaltung von Seminarsitzungen zu aktuellen Themen (siehe Fachcurricula) unter Beteiligung von Fachleuten
Maßnahmenplanung und Umsetzungsstrategien	<ul style="list-style-type: none"> - Der Seminarleiter plant langfristig in Kooperation mit den Auszubildenden und dem RLSB den Bedarf und den Einsatz des Personals. - Die Personalplanung und der Personaleinsatz orientieren sich an den Vorgaben des MK bzw. dem RLSB sowie den Entwicklungszielen des Studienseminars (s.o.). - Die Seminarleitung und die Auszubildenden nutzen die vom RLSB bereitgestellten Unterstützungssysteme. - Die Seminarleitung kooperiert regelmäßig und die Auszubildenden bedarfsorientiert mit den KollegInnen der benachbarten Studienseminare. 	<ul style="list-style-type: none"> - s.o. - siehe Fachcurricula - siehe auch QB 4 - siehe auch QB 6.3 - RLSB.: u.a. Kooperation mit der Stabsstelle Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sowie den betreffenden Fachkräften

6.2 Qualitätssicherung und Evaluation

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Selbst- und Fremdbewertung	<ul style="list-style-type: none"> - Die LiVD reflektieren und evaluieren ihre Ausbildung ggf. auf Personalversammlungen. Die Personalvertretungen der LiVD suchen bei Bedarf das Gespräch mit der Seminarleitung, um aktuelle Ausbildungsanliegen zeitnah zu klären. - Einführungsveranstaltungen weisen auf den hohen Stellenwert von Feedback im Kontext kollegialer Unterrichtshospitationen und Portfolioführung hin. - Feedbackbögen dienen der nachhaltigen Evaluation von Unterrichtsbesuchen. - In Planung: Anwendung digitaler Tools zur Evaluation von Seminarveranstaltungen - Ständiger Dialog der Seminarleitung mit direkten QuereinsteigerInnen und beruflich zu Qualifizierenden - Ständige Zusammenarbeit mit Schulen, Schulbehörden und Prüfungsbehörde im Kontext von Ausbildungsoptimierung / Evaluation - Übernahme des Prüfungsvorsitzes durch Vertreter/in des RLSB bzw. durch das Prüfungsamt - Überprüfung der Qualitätsstandards / des Seminarprogramms bei seminarinternen Dienstbesprechungen / Fortbildungen / Blockveranstaltungen (s.o.) - Nach der Staatsprüfung evaluieren die Auszubildenden und die LiVD auf der Grundlage der Evaluationsbögen und in Gesprächen mit den LiVD die Ausbildung. - Seminarleitung und Auszubildende reflektieren, evaluieren und diskutieren die Qualität der Ausbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> - Feedbackrunde (LiVD und Seminarleitung) - DB und Einzelgespräche - Einführung in kollegiale Unterrichtshospitationen und Portfolioführung - Evaluationsbögen - Nutzung digitaler Tools - Regelmäßige Feedbackveranstaltungen für QuereinsteigerInnen und beruflich zu Qualifizierende - Gespräche auf verschiedenen administrativen Ebenen – Dienstbesprechungen - externer Prüfungsvorsitz mit anschließender Reflexion von Prüfungsphasen - Dienstbesprechungen / Fortbildungen im Haus bzw. an externer Stätte - Einsatz eines Feedbackbogens - bei Bedarf: Bildung einer AG zur Überarbeitung der Evaluationsinstrumente

<p>Systematische Qualitätsverbesserung und seminarinternes Qualitätsmanagement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Seminarleitung sorgt in Kooperation mit dem PR und der Steuergruppe für eine störungsfreie Ausbildungsorganisation und für gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen. - Die Seminarleitung pflegt und optimiert die Kommunikationsstrukturen, um den Austausch unter den Ausbildenden als auch zwischen Ausbildenden und LiVD zu sichern. - Die Pflege und Nutzung der seminarinternen Mitwirkungsmöglichkeiten sowie der externen Netzwerke erfolgen im Interesse der Realisierung des Leitbilds und der in allen Qualitätsbereichen formulierten Aufgaben und Ziele. - Um einerseits die Qualität der kompetenzorientierten Ausbildung aufrecht zu halten und andererseits die Professionalisierung der Ausbildenden zu gewährleisten, nehmen die Ausbildenden und die Seminarleitung bedarfsorientiert Fortbildungsangebote wahr. 	<ul style="list-style-type: none"> - siehe QB 4.5 - siehe QB 1, 2 und 5 - Nutzung von IServ als interne Kommunikationsplattform - Aufbau und Pflege der Homepage - siehe QB 5: seminarinterne Fortbildungen im Rahmen von Dienstbesprechungen und der Jahrestagung des Studienseminars - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für neue AusbilderInnen - Kooperation der Ausbildenden mit den KollegInnen aus den benachbarten Studienseminaren - regelmäßiger Austausch der Seminarleitung mit den Seminarleitungen der Regionalgruppe - landesweite Arbeitstagen der stellvertretenden SeminarleiterInnen und SeminarleiterInnen - ständiger Austausch mit dem RLSB und dem NLQ
---	---	--

6.3 Optimierung der Rahmenbedingungen

Qualitätsmerkmal	Indikatoren	Evaluation / abgeleitete Maßnahmen
Ausbildungsgerechte Ausstattung (z.B. IT, Präsentationstechnik, Fachliteratur)	<ul style="list-style-type: none"> - Die Ausstattung der Seminarräume unterstützt die Arbeit der Ausbildenden sowie die Umsetzung der Ausbildungsziele. - Die Seminarleitung steht im ständigen Austausch mit dem RLSB, um die technische Ausstattung - je nach bereitgestellten finanziellen Mitteln - zu aktualisieren und zu erweitern. - Die Bibliotheksbestände werden v.a. mit den Mitteln des Freundeskreises erweitert und aktualisiert. 	<ul style="list-style-type: none"> - siehe QB 4.3
Kooperation mit Ausbildungsschulen und betreuenden Lehrkräften	<ul style="list-style-type: none"> - Die Seminarleitung steht im regelmäßigen Kontakt zu den Schulleitungen der Ausbildungsschulen. - Mindestens einmal im Jahr findet eine Dienstbesprechung mit den Schulleitungen der Ausbildungsschulen statt. - Die Ausbildenden stehen im regelmäßigen Kontakt mit den FachkollegInnen in den Ausbildungsschulen. 	<ul style="list-style-type: none"> - QB 3 und QB1 - siehe Protokolle der DB mit den Schulleitungen - Gespräche im Kontext von UBs und GUBs - Teilnahme der Ausbildenden an den Fachkonferenzen in den Ausbildungsschulen oder Einladung der Fachleute und/oder interessierten KollegInnen zum Gedankenaustausch über die Ausbildung und Ausbildungsstandards in das Seminar
Operative Vernetzung mit Kooperationspartnern	<ul style="list-style-type: none"> - Die Seminarleitung und die Ausbildenden initiieren und pflegen Kontakte zu außerschulischen Kooperationspartnern, deren Einsatz auf der Grundlage der Curricula erfolgt. 	<ul style="list-style-type: none"> - siehe Curricula der Fächer

Legende

AU	Ausbildungsunterricht
DB	Dienstbesprechung
Fasi	Fachkraft für Arbeitssicherheit
FbA	Fachleiterin für besondere Aufgaben
GUB	gemeinsamer Unterrichtsbesuch
LiVD	Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
RLSB	Regionales Landesamt für Schule und Bildung
MK	Kultusministerium Niedersachsen
PR	Personalrat
UB	Unterrichtsbesuch
UieV	Unterricht in eigener Verantwortung
VD	Vorbereitungsdienst
WOB	Wolfsburg