



# **Pädagogische Einführung in den Schuldienst**

Handreichung für Schulen, Zentren für schulpraktische Lehrerbildung und  
für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger  
in Nordrhein-Westfalen  
**(Erprobungsfassung)**

Inhaltsverzeichnis:	Seite
1. Intention der Handreichung	3
2. Struktur der Pädagogischen Einführung	3
3. Orientierungsphase und Intensivphase	4
4. Schulinterne Maßnahmen zur Einarbeitung	5
5. Schulische Reflexionsgespräche	6
6. Selbsterkundung und Beratung neuer Lehrkräfte durch das Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung	9
7. Erlass zur Pädagogischen Einführung	11
8. Checklisten	13

## 1. Intention der Handreichung

In Nordrhein-Westfalen werden auch in den nächsten Jahren in bestimmten Schulformen und für ganz bestimmte Unterrichtsfächer mehr Lehrerinnen und Lehrer benötigt, als über die klassische Lehrerausbildung in die Schule kommen. Um die Unterrichtsversorgung in allen Fächern zu sichern, haben die Schulen die Möglichkeit, Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger einzustellen.

Diese Personengruppe bringt unterschiedlichste Berufserfahrungen und fachliche Qualifikationen mit. Entscheidet sich eine Schule für die Einstellung einer Seiteneinsteigerin oder eines Seiteneinsteigers, eröffnen sich damit neue Möglichkeiten der Bedarfsdeckung. Zugleich entsteht aber auch eine besondere Verantwortung.

Die vorliegende Broschüre soll als Unterstützung für Schulleitungen und Lehrkräfte bei der Bewältigung der besonderen Anforderungen an die Einarbeitung der Personengruppe in die Pädagogische Einführung dienen und eine konkrete Hilfestellung hinsichtlich der Gewährleistung unterstützender schulinterner Maßnahmen für diese Lehrkräfte bieten. Sie wird zunächst als Handreichung bis zum Schuljahresende 2012/2013 erprobt und anschließend überprüft und ggf. überarbeitet.

Die folgenden Informationen und praktischen Hinweise dienen der Ausgestaltung der Einarbeitung durch die Schule. Die Angebote des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) unterstützen die schulische Arbeit. Die Handreichung enthält zudem den Erlass zur Pädagogischen Einführung sowie beispielhafte Checklisten für die Arbeit.

## 2. Struktur der Pädagogischen Einführung

Voraussetzung für die Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber ist grundsätzlich die vertragliche Verpflichtung zur Teilnahme an der angebotenen Qualifizierungsmaßnahme. Die Einstellung in den Schuldienst erfolgt in der Regel fünf Tage vor Aufnahme des Unterrichts. Die Pädagogische Einführung besteht aus einer Orientierungsphase und einer Intensivphase.

<b>Pädagogische Einführung</b>	
<b>Orientierungsphase</b> (Dauer: bis zu 3 Monaten)	<b>Intensivphase</b> (Dauer: 9 Monate)
Beginn: Einstellung zum Schulhalbjahr	1. Mai bis zum 31. Januar des nächsten Jahres
Beginn: Einstellung zum Schuljahr	1. November bis zum 31. Juli des nächsten Jahres

Orientierungsphase						
vor Unterrichtsaufnahme			nach Unterrichtsaufnahme			
Schule	Schule	ZfsL	ZfsL	ZfsL	ZfsL	ZfsL
1. Tag	2. Tag	3. Tag	½ Tag	½ Tag	½ Tag	½ Tag

Intensivphase	
Schule	ZfsL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführende Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regelmäßige Teilnahme an überfachlicher Veranstaltung (Kernseminar)</li> <li>• regelmäßige Teilnahme an einer fachlichen Veranstaltung (Fachseminar)</li> <li>• fünf Beratungsbesuche</li> </ul>

### 3. Orientierungsphase und Intensivphase

Der Eintritt in das Arbeitsfeld Schule erfolgt für alle Lehrkräfte in der Pädagogischen Einführung mit der Orientierungsphase. In dieser Phase sollen erste Berufserfahrungen der Lehrerinnen und Lehrer im Bereich einiger grundlegender Lehrerfunktionen initiiert werden.

Die Lehrkräfte erhalten für die Zeit der Teilnahme an der Pädagogischen Einführung fünf Anrechnungsstunden auf ihre Unterrichtsverpflichtung. Es soll sichergestellt werden, dass die Lehrkräfte während der Orientierungsphase am zukünftigen Seminartag keine Unterrichtsverpflichtungen haben.

Diese unterrichtsfreien Arbeitszeiten sollen nach einem Einarbeitungsgespräch mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter von den neuen Lehrkräften für unterschiedliche Begleitmaßnahmen in der Orientierungsphase, wie z. B. der intensiven Hospitation oder dem Reflexionsgespräch mit erfahrenen Lehrkräften, Schulleitungspersonen oder Ausbildungsbeauftragten etc. genutzt werden.

Vor Aufnahme des Unterrichts werden die Lehrkräfte an drei Tagen in die Anforderungen und Rahmenbedingungen des neuen Arbeitsplatzes eingeführt. Zwei dieser Tage werden von der Schulseite gestaltet, ein Tag liegt in der Verantwortung des benannten Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung.

An der eigenen Schule sollen weitere Themen zur Einarbeitung der neuen Lehrkraft ergänzend bearbeitet werden.

Thematische Schwerpunkte vor Aufnahme des Unterrichts		
Schule 1. Tag und 2. Tag	ZfsL 3. Tag	Schule Weitere Themen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung der Erstbegegnung mit einer Lerngruppe</li> <li>• Thematisierung des Rollenwechsels im Hinblick auf die neue Berufsrolle</li> <li>• Aspekte der Unterrichtsgestaltung für die ersten Stunden</li> <li>• Vorbereitung erster Leistungsbewertung</li> <li>• Information über zentrale Rechtsvorgaben</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungen an Lehrkräfte in Schule und Unterricht</li> <li>• Standards in der Lehrerbildung</li> <li>• Handlungsfelder schulischer Arbeit</li> <li>• Grundlegende Fragen zur Planung, Durchführung und Qualität von Unterricht</li> <li>• Berufsrollenreflexion</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationsstruktur der Schule</li> <li>• Schulinterne, didaktische Planungsarbeit</li> <li>• Prinzipien der Leistungsmessung</li> <li>• Pädagogisches Konzept der Schule</li> <li>• Pädagogisches und nicht lehrendes Personal kennen lernen</li> <li>• Rahmenbedingungen (Raum- und Stundenplan, Hausordnung, Klassenbücher, Aufsichtspläne, Notfallmaßnahmen etc.)</li> <li>•</li> </ul>

#### 4. Schulinterne Maßnahmen zur Einarbeitung

Die Schulleiterin oder der Schulleiter gewährleistet schulinterne Maßnahmen zur Einarbeitung und koordiniert sie. Er oder sie bestimmt möglichst im Einvernehmen je eine erfahrene Lehrkraft zur Einarbeitung einer neuen Lehrerin oder eines Lehrers. Die erfahrene Lehrkraft der Schule erhält für die Zeit der Pädagogischen Einführung eine Anrechnungsstunde. Die schulischen Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen nach Beginn der Unterrichtstätigkeit setzen die in den oben beschriebenen Einführungstagen angelegten Unterstützungsangebote fort und ergänzen sie um weitere unterrichtspraktische Hilfen und unterstützende Reflexionsanregungen.

Folgende Angebote für die neuen Lehrkräfte werden von der Schulleiterin oder dem Schulleiter ermöglicht und organisiert bzw. durch geeignete Formen der Delegation sichergestellt:

- Hospitation bei erfahrenen Lehrkräften unter Berücksichtigung vorher vereinbarter Beobachtungsschwerpunkte mit anschließender Reflexion,
- Durchführung von selbstständig geplanten Einzelstunden mit anschließender Reflexion zusammen mit erfahrenen Lehrkräften,
- Gemeinsame Planung konkreter Unterrichtsstunden mit erfahrenen Lehrkräften.

Dabei fallen für die erfahrenen Lehrkräfte folgende Tätigkeiten an:

Die erfahrenen Lehrkräfte

- besprechen fachliche Inhalte (inkl. Tests),
- führen Unterrichtsbesuche durch und beraten anschließend,
- unterstützen bei der Planung des Unterrichts,
- führen in die Arbeitsabläufe der Schule und das Schulleben ein,
- bilden eine kollegiale Anlaufstelle,
- führen in die Fachschaft ein,
- ermuntern die neue Lehrkraft, aktiv ihre Bedürfnisse und Vorschläge zu formulieren,
- berichten der Schulleitung über die Einführungsarbeit.

Der schulische Einsatz soll so erfolgen, dass die Einarbeitung in den Lehrerberuf durch die Konzentration auf die fachlichen Stärken der neuen Lehrkraft erleichtert wird. Dies bedeutet:

- Verzicht auf fachfremden Unterrichtseinsatz
- Unterstützung der Einarbeitung durch begleitende Maßnahmen wie den parallelen Einsatz mit erfahrenen Lehrkräften, Ermöglichung von Teamteaching, Organisation vielfältiger Hospitationsmöglichkeiten etc.
- Verzicht auf die Beauftragung mit Sonderaufgaben wie Klassenleitung, Betreuung von Laborräumen etc.
- Vermeidung eines Einsatzes, der die Kompetenz erfahrener Lehrpersonen erfordert, wie z.B. Einsatz in pädagogisch besonders schwierigen Klassen oder Kursen, alleinverantwortlicher Einsatz in integrativen Lerngruppen oder in Klassen des Abschlussjahrgangs etc.
- Vermeidung eines Einsatzes im Vertretungsunterricht

## **5. Schulische Reflexionsgespräche**

Vor dem Hintergrund der von der Schule gestellten Anforderungen sollen die neuen Lehrkräfte ihren Einstieg in die schulische Arbeit eigenverantwortlich und aktiv gestalten.

Regelmäßige Gespräche zur Aufgaben- und Rollenklärung sind unverzichtbare Instrumente, um die beruflichen Handlungskompetenzen neuer Lehrkräfte zu fördern und zu stärken, ihre Integration in das Schulleben zu unterstützen und ihre Kompetenzen für die Schule nutzbar zu machen. Vor diesem Hintergrund ist eine Begleitung der Einarbeitung durch Reflexionsgespräche über einen längeren Zeitraum unerlässlich. Diese Gespräche haben eine steuernde Funktion und sind als wesentliches Instrument einer zielorientierten Zusammenarbeit und eines kooperativen Führungsstils zu verstehen. Aus dieser Perspektive

heraus erwächst die Aufgabe, einen kontinuierlichen, systematischen, nachhaltigen und auf die Person bezogenen Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozess zu gestalten, der diesem Anspruch gerecht wird.

Die Schulleitung verantwortet alle Maßnahmen der Einarbeitung und sollte nach Möglichkeit und Erfordernis an Reflexionsgesprächen teilnehmen. Sie übernimmt in ihrer Leitungsfunktion die Koordination der Einarbeitung in der Orientierungs- und Intensivphase, indem sie

- Entwicklungsziele der Schule in den Fokus der Individualziele der neuen Lehrkräfte rückt  
und
- Reflexionsgespräche als Möglichkeit zur transparenten Ableitung von Entwicklungszielen für die neuen Lehrkräfte nutzt.

Auf die Arbeitsergebnisse und Leistungsentwicklung einer neuen Lehrkraft wirken externe Faktoren (Stellenausstattung, Umfeld, Schulträger etc.) und interne Faktoren (Unterrichtseinsatz, Stundenplan, Fächer, Klassen, Kollegium, Schulleitung etc.) ein. Im Rahmen der Gespräche findet ein Austausch über die von der neuen Lehrkraft zu beeinflussenden Faktoren statt. Diese nehmen die individuelle, aktuelle Situation in Verbindung mit der Sicht der Schulleiterin bzw. des Schulleiters in den Blick.

Weitere organisatorische Aspekte tragen zum Gelingen der Reflexionsgespräche bei:

Die Gespräche

- sind institutionalisiert
- haben eine feste Terminierung
- sind durch alle Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer vorbereitet
- finden in einem ungestörten Rahmen statt
- bedingen einen höheren Zeitbedarf und laufen ohne Zeitdruck ab
- finden strukturiert und regelmäßig statt
- stellen eine Standortbestimmung für die neuen Lehrkräfte dar
- dienen als Bilanz- bzw. Perspektivgespräch

Die Inhalte der Reflexionsgespräche sind vielgestaltig und können abhängig vom Gesprächsanlass und Einarbeitungsstand variieren. Feste Bestandteile sollten eine Bilanzierung, die Verständigung über Ziele der Professionalisierung und die Besprechung der weiteren Entwicklung der Lehrkraft sein.

Neben der Optimierung der Arbeitsergebnisse und des Arbeitsverhaltens im Sinne eines kontinuierlichen Aktivierungs- und Stabilisierungsprozesses ergeben sich weitere Funktionen bzw. Ziele des Reflexionsgesprächs:

- Klären gegenseitiger Erwartungen und Anforderungen
- Rückmeldung von Stärken und Entwicklung von Lösungsstrategien zum Abbau von Schwächen
- gemeinsame Zielentwicklung und Erweiterung von Handlungs- und Verantwortungsspielräumen
- Verbesserung der individuellen Fähigkeiten und des Leistungsverhaltens
- Vereinbarung von Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen
- Stärkung der Zusammenarbeit innerhalb der Schule
- kontinuierliche Berufsrollenreflexion

Reflexionsgespräche sollen somit sowohl der perspektivischen Einschätzung von Verhalten, Fähigkeiten, Interessen etc. als auch der positiven Beeinflussung und Steuerung des Lehrerhandelns dienen. Die Entwicklung einer tragfähigen, langfristig angelegten und vertrauensvollen Zusammenarbeit gehört zu den bedeutsamen Gelingensbedingungen. Der Fokus liegt auf dem Aufbau einer wertschätzenden Gesprächskultur, der Motivierung und Entwicklung der Lehrkräfte, sowie auf der Regelmäßigkeit der Gesprächskontakte. Die Konzentration der Reflexionsgespräche auf den Entwicklungsaspekt steigert auf lange Sicht die Qualifikation der Lehrkräfte und dient der Qualität der Bildungs- und Erziehungsarbeit. Dadurch eröffnen sich langfristig Chancen zur Erhöhung der Berufszufriedenheit und Lehrergesundheit.

Die Fragen, die sich die Schulleitung und die Lehrkraft zur Vorbereitung auf ein Reflexionsgespräch stellen sollten, umfassen sowohl eine Rück- als auch eine Vorschau. Hierfür sollte eine Vorbereitung für die Themenbereiche Zusammenarbeit, Unterrichtseinsatz, Aufgaben- und Arbeitsumfeld, Förder- und Entwicklungsmaßnahmen erfolgen.

## **6. Selbsterkundung und Beratung neuer Lehrkräfte durch das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung**

Während der Orientierungsphase finden durch das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) ergänzende Angebote zur beruflichen Erstorientierung statt. Dies geschieht in fachlicher Verzahnung mit der oben beschriebenen Einarbeitung der einstellenden Schulen. Das ZfsL unterstützt die Schulen in der theoriegebundenen Reflexion und Bündelung der in der beruflichen Praxis erworbenen Erfahrungen. Die inhaltliche Ausrichtung erstreckt sich dabei auf eine Phase vor Aufnahme des Unterrichts und auf Angebote für die Zeit bis zum Beginn der Intensivphase.

Ein erstes ganztägiges Angebot des ZfsL schließt sich unmittelbar an die beiden schulischen Orientierungstage an. Bis zu vier weitere Halbtagesangebote erfolgen in kleinen zeitlichen Abständen im weiteren Verlauf der Orientierungsphase. Die Veranstaltungen finden im jeweils zuständigen Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung statt.

Die Arbeitsschwerpunkte „Berufsrollenreflexion“, „Entwicklungsaufgaben und Kompetenzaufbau“ und „Anforderungen an Lehrkräfte in Schule und Unterricht“ ziehen sich wie ein roter Faden durch alle Angebote.

Die Phase der beruflichen Orientierung im Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung in der Pädagogischen Einführung dient der bewertungsfreien Beratung und Unterstützung. Ziele der Angebote sind zum einen das Aufgreifen von ersten Berufserfahrungen der neuen Lehrkräfte im Bereich des Unterrichtens und Erziehens und zum anderen die Initiierung eines in die Zukunft weisenden Reflexionsprozesses für die Lehrerrolle. Das Konzept orientiert sich an einem erwachsenengerechten und personenorientierten Verständnis der Einarbeitung, in dem die neue Lehrkraft selbst die Verantwortung für das Gelingen der eigenen Lernprozesse übernimmt.

Die Veranstaltungen des Zentrums für schulpraktische Lehrerbildung bieten entsprechende Unterstützung an, um diesen individuellen Lernweg zu begleiten. Die drei zentralen Elemente dieser Begleitung im Berufseinstieg sind die unten angeführten inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte, die Klärung beruflicher Anforderungen, verbunden mit entsprechenden Vereinbarungen zur Einarbeitung und ein kontinuierliches Feedback in Reflexionsgesprächen.

Angeregt und unterstützt werden diese Prozesse durch die Bearbeitung des speziell für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger konzipierten Selbsterkundungsverfahrens. Umfangreiche Informationen rund um den Lehrerberuf liefert dazu die deutschsprachige Version von Career Counselling for Teachers (CCT-Germany). Hierbei handelt es sich insbesondere um die geführte Tour für den Quer- und Seiteneinstieg, die eine Selbsterkundung und Eignungsreflexion zum Ziel hat. Das Durchlaufen dieser Tour ist fester Bestandteil der Orientierungsphase am ZfsL und soll zur Vorbereitung auf die dort stattfindenden Beratungsgespräche absolviert werden. Am Ende einer geführten Tour erhalten die Absolventen die Ergebnisse in Form von Profilen und erläuternden Texten zusammenfassend präsentiert. Durch die Nutzung von CCT werden die neuen Lehrkräfte für den Lehrerberuf sensibilisiert und es werden ihnen Entwicklungsbereiche aufgezeigt, die sie sowohl in der Orientierungsphase als auch in der weiteren Professionalisierung verfolgen können.

Einen ersten Hinweis zur Durchführung der Tour unter [www.nrw.cct-germany.de](http://www.nrw.cct-germany.de) erhalten potentielle Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger bereits auf der Plattform zur Bewerbung auf für den Seiteneinstieg ausgeschriebene Stellen unter [www.lois.nrw.de](http://www.lois.nrw.de) .

In der Orientierungsphase sind die Angebote der ZfsL inhaltlich wie folgt ausgerichtet:

### **Vor der Aufnahme des Unterrichts in der Schule**

- Klärung der Anforderungen in Schule und Unterricht
- Vermittlung von Qualitätsvorstellungen hinsichtlich guten Unterrichts
- Fragen zur Planung, Durchführung und Qualität von (gutem) Unterricht
- Auseinandersetzung mit den für den Lehrerberuf notwendigen psychosozialen Basis-kompetenzen
- Beginn der Berufsrollenreflexion (CCT)

### **Nach der Aufnahme des Unterrichts in der Schule**

Einführung in die Themen

- Lernprozesse und -ergebnisse
- Leistungsbewertung
- Klassenführung
- Selbstmanagement
- Erziehung in der Schule

Durchführung

- kollegialer Fallberatung
- der Auswertung der Berufsrollenreflexion (CCT) und weiterführende Beratung

Am Ende der Orientierungsphase finden eine Evaluation der Veranstaltungen und ein Ausblick auf die weitere Einarbeitung in den Lehrerberuf statt.

In der Intensivphase nimmt die Lehrkraft am ZfsL an der überfachlichen und an der fachlichen Veranstaltung in dem Fach bzw. der beruflichen Fachrichtung teil, für das sie sich im Rahmen der Einstellung beworben hat.

## 7. Erlass zur Pädagogischen Einführung

### „Pädagogische Einführung in den Schuldienst“

RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v.19.12.2011

424 - 6.05.10 Nr.: 47989/11

#### 1. Adressatenkreis der Pädagogischen Einführung

1.1. Mit Unterstützung der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung nehmen Lehrkräfte ohne Befähigung zu einem Lehramt i. S. des Lehrerbildungsgesetzes (LABG), die in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis übernommen werden sollen, an der Pädagogischen Einführung durch ihre Schule und ein Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung teil. Ausgenommen hiervon sind Werkstattdlehrerinnen und Werkstattdlehrer, Lehrkräfte gem. § 62 LVO, Fachlehrerinnen und Fachlehrer an Förderschulen sowie Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, die im Rahmen eines berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes nach der Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (OBAS) ausgebildet werden.

1.2. Die Teilnahme ist für den Personenkreis verpflichtend.

1.3. Die Teilnahme an der Pädagogischen Einführung ist nur einmal möglich.

#### 2. Pädagogische Einführung

2.1. Die Pädagogische Einführung besteht aus einer zwei- bis dreimonatigen Orientierungsphase und einer neunmonatigen Intensivphase.

2.2. Die Pädagogische Einführung beginnt mit der Einstellung in den Schuldienst zum Schuljahresbeginn oder zum Beginn des Schulhalbjahres und endet mit dem letzten Unterrichtstag zum Ende des Schuljahres oder des Schulhalbjahres.

2.3. Die Pädagogische Einführung wird gestaltet durch die Schule und durch das Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung.

2.4. Die Schulleiterin oder der Schulleiter gewährleistet schulinterne Maßnahmen zur Einarbeitung der Lehrkraft und koordiniert sie. Er oder sie bestimmt möglichst im Einvernehmen eine erfahrene Lehrkraft zur Einarbeitung der neuen Lehrkraft.

2.5. Die erfahrene Lehrkraft der Schule erhält für die Zeit der Pädagogischen Einführung eine Anrechnungsstunde.

2.6. Die Lehrkräfte erhalten für die Zeit der Teilnahme an der Pädagogischen Einführung fünf Anrechnungsstunden auf ihre Unterrichtsverpflichtung.

2.7. Das Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung stellt für die Teilnahme an der Intensivphase der Pädagogischen Einführung in der Schule eine Teilnahmebescheinigung aus.

2.8. Die Bezirksregierungen gewährleisten die organisatorische, personelle und inhaltliche Vorbereitung sowie Durchführung der Pädagogischen Einführung, mit der die Schulen und die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung beauftragt werden.

### 3. Orientierungsphase

3.1. Die Lehrkräfte werden an drei Tagen vor Aufnahme des Unterrichts in die Anforderungen und Rahmenbedingungen am neuen Arbeitsplatz eingeführt. Zwei dieser Tage werden von der Schulseite gestaltet, ein Tag liegt in der Verantwortung eines von der Bezirksregierung benannten Zentrums für schulpraktische Lehrerbildung.

3.2. In den folgenden zwei bis drei Monaten finden bis zu vier weitere halbtägige Veranstaltungen in Verantwortung des benannten Zentrums für schulpraktische Lehrerbildung statt.

### 4. Intensivphase

4.1. Die Intensivphase durch das Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung beginnt jeweils zum 1. Mai oder 1. November eines Jahres.

4.2. Unterjährig eingestellte Lehrkräfte werden in die Intensivphase aufgenommen, sofern sie zwischen Schuljahresbeginn und 01.11. oder Schulhalbjahresbeginn und 01.05. eingestellt werden.

4.3. Lehrkräfte, die nach dem 01.11. oder dem 01.05. eingestellt werden, nehmen an der darauffolgenden Pädagogischen Einführung in den Schuldienst teil.

4.4. Die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung führen die Lehrerinnen und Lehrer in die Handlungsfelder des Lehrerberufs ein.

4.5. Jede Lehrkraft nimmt an der überfachlichen und an der fachlichen Veranstaltung in dem Fach bzw. der beruflichen Fachrichtung teil, für die sie sich im Rahmen der Einstellung beworben hat.

4.6. Zur Pädagogischen Einführung gehören fünf Beratungsbesuche.

Der RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung

424 - 6.05.10 Nr.: 47989/06 wird zum 31.01.2012 aufgehoben.

## 8. Checklisten

### Unterlagen und Materialien für die Erstinformation von neuen Lehrkräften

		Ausgehändigt Zugang ermöglicht
1.	Richtlinien für die Schule und (Kern-) Lehrpläne für das Unterrichtsfach	
2.	Schuleigene Lehrpläne / Didaktische Jahresplanungen	
3.	Lehrbücher und Material	
4.	Grundsätze der Leistungsbewertung	
5.	Legende Abkürzungen (Lehrer, Klassen, Räume)	
6.	Schulprogramm	
7.	Terminplan/ Programm der ersten Woche nach den Sommerferien bzw. zum Schulhalbjahr	
8.	Organigramm der Schule	
9.	Schulordnung	
10.	Notfallplan (wichtige Regelungen)	
11.	Raumplan	
12.	Pausenaufsichtsplan	
13.	Stundenplan	
14.	Verhalten bei einer Erkrankung	
15.	Kontaktliste mit Adressen, Fächerkombination, E-Mail-Adressen, Telefonnummern des Kollegiums und der Verwaltung	
16.	Ansprechpartner	

## Informationen zur Schule

Name der Schule: \_\_\_\_\_

Anzahl der Schülerinnen und Schüler : \_\_\_\_\_

Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer : \_\_\_\_\_

Anzahl der Klassen und ggf. Bildungsgänge: \_\_\_\_\_

Schulleiterin oder Schulleiter: \_\_\_\_\_

Beratungslehrerkräfte: \_\_\_\_\_

Erfahrene Lehrkraft: \_\_\_\_\_

Mitglieder des Lehrerrats: \_\_\_\_\_

Kontaktperson Medien: \_\_\_\_\_

Kontaktperson Schulnetzwerk: \_\_\_\_\_

Erfahrene Lehrkraft \_\_\_\_\_

Öffnungszeiten Schulbüro: \_\_\_\_\_

Sekretärinnen: \_\_\_\_\_

Hausmeister: \_\_\_\_\_

Notfallraum: \_\_\_\_\_

Feste Termine für das Schuljahr: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Reflexionsgespräch

### Hinweise zum Ablauf und zur Durchführung eines Reflexionsgespräches

- frühzeitige Abstimmung des Termins mit der neuen Lehrkraft (1-2 Wochen im Voraus)
- Gewährleistung einer angenehmen und ungestörten Gesprächsatmosphäre
- umfassende Vorbereitung der Gesprächspartner
- 

Es wird empfohlen u.a. folgende Materialien zur Vorbereitung zu nutzen:

- Unterrichtsvorbereitungen der neuen Lehrkraft
- Unterrichtsbesuchsprotokolle bzw. eigene Aufzeichnungen, Rückmeldungen erfahrener Lehrkräfte, Fachkonferenzprotokolle, Lehrerkonferenzprotokolle, Schulprogramm oder Schulprofil etc., aus denen Vorhaben und Absprachen deutlich werden, die die neue Lehrkraft betreffen
- Informationen zu Erfahrungen, Erwartungen und Entwicklungszielen der Lehrkräfte, Ergebnisse aus dem Fremdeinschätzungsverfahren im Programm ([www.nrw.cct-germany.de](http://www.nrw.cct-germany.de), unter „Für Berater/innen“)
- Informationen zu künftigen Anforderungen an die Lehrkraft
- Gesprächsleitfaden
- Dokumentation des Gesprächsergebnisses und evt. vorangegangener Gespräche durch die neue Lehrkraft
- Erkenntnisse der neuen Lehrkraft aus der geführten Tour von CCT
-