



**Richtlinien für die Beurteilung
der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
durch die Schulleiterinnen und Schulleiter**
gemäß § 42 HLbG i. V. m. § 47 HLbGDV

Impressum

Herausgeber: Hessische Lehrkräfteakademie
Stuttgarter Straße 18-24
60329 Frankfurt am Main
Internet: www.lehrkraefteakademie.hessen.de

Verantwortlich: Heide Steiner

Stand: 29. Januar 2024

Inhalt

1. Rechtliche Grundlagen	2
2. Beurteilungsbereiche	3
2.1 Handlungsfeld Unterrichten.....	4
2.2 Handlungsfeld Erziehen, Beraten, Betreuen	4
2.3 Handlungsfeld Diagnostizieren, Fördern, Beurteilen	5
2.4 Handlungsfeld Innovieren in Unterricht und Schule	6
2.5 Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen	6
2.6 Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben	7
3. Gesamtbeurteilung	7
4. Formale Hinweise	9
4.1 Erstellung des Gutachtens	9
4.2 Eröffnung und Aushändigung des Gutachtens	9
4.3 Einreichung beim Studienseminar	10
4.4 Empfehlungen zur Prozessbegleitung	10
5. Übergangsbestimmungen	11

Anhang

Beurteilungsbogen

Übersicht Beurteilungsbereiche

1. Rechtliche Grundlagen

Die einschlägigen gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf den pädagogischen Vorbereitungsdienst sehen vor, dass Schulleiterinnen und Schulleiter eine abschließende Beurteilung für die an ihrer Schule ausgebildeten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst erstellen. Diese Beurteilung fließt in die Gesamtbewertung der Zweiten Staatsprüfung bzw. der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern ein.

§ 42 HLbG Bewertung des Ausbildungsstandes

(1) Die Schulleiterin oder der Schulleiter bewertet in einem Gutachten die Arbeit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst in der Schule unter besonderer Berücksichtigung der praktischen Unterrichtstätigkeit.

(2) Die Bewertung des Ausbildungsstandes ergibt sich aus der mit 1,5 multiplizierten Summe der Bewertung des Gutachtens nach Abs. 1 und der Bewertungen von sieben Modulen; Nachkommastellen bleiben bei der multiplizierten Summe unberücksichtigt.

§ 47 HLbGDV Gutachten der Schulleiterin oder des Schulleiters

(1) In dem Gutachten nach § 42 Abs. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes wird beurteilt, in welchem Umfang die Ziele nach § 41 Abs. 1 und 2 erfüllt worden sind. Die Beurteilung enthält auch Aussagen zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben. Die Hessische Lehrkräfteakademie kann Richtlinien für die formale Gestaltung festlegen.

(2) Mit der Meldung zur Prüfung legt die Schulleiterin oder der Schulleiter das Gutachten beim zuständigen Studienseminar vor. Der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ist eine Durchschrift des Gutachtens auszuhändigen.

Vor diesem Hintergrund stellt die Hessische Lehrkräfteakademie den Ausbildungsschulen Richtlinien für die formale Gestaltung gemäß § 47 Abs. 1 Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLbGDV) zur Verfügung.

2. Beurteilungsbereiche

Die Ausbildung richtet sich nach dem **Kerncurriculum für den pädagogischen Vorbereitungsdienst**. In diesem werden auf Grundlage des § 41 HLbGDV **Ziele und Inhalte der Ausbildung** der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst konkretisiert, wie sie durch die **Standards für die Lehrerbildung in den Bildungswissenschaften von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK)** in der gültigen Fassung beschlossen wurden. Ebenfalls berücksichtigt wurde der **Hessische Referenzrahmen Schulqualität (HRS)**.

Im Kerncurriculum werden **Handlungsfelder** aufgeführt, die den Beruf einer Lehrkraft charakterisieren. Der Ansatz, die berufliche Tätigkeit nach den beruflichen Handlungsfeldern zu strukturieren, greift das **Prinzip der Handlungsorientierung** auf.

Die Ausrichtung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes an den Handlungsfeldern bedeutet für die konkrete Arbeit an den Studienseminaren sowie Ausbildungsschulen, dass die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst innerhalb des **Professionalisierungsprozesses sich mit geeigneten und exemplarischen, komplexen beruflichen Handlungssituationen auseinandersetzen** (handlungsorientierter sowie problemorientierter Ansatz), wobei der damit einhergehende Kompetenzerwerb fortlaufend bewusst reflektiert und damit weiterentwickelt wird.

Folgerichtig sind die **Handlungsfelder bei der Erstellung des Gutachtens durch die Schulleiterin oder den Schulleiter zu berücksichtigen**. Ergänzend zu den Handlungsfeldern sollen gemäß § 47 Abs. 1 HLbGDV zur Erstellung des Gutachtens auch **Aussagen zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben getroffen werden**.

Es wird empfohlen, die nachfolgenden Erwägungen zu den Handlungsfeldern zu berücksichtigen. Diese sind weder als absoluter Anspruch, Pflichterfüllungskatalog oder als Checkliste zu verstehen.

2.1 Handlungsfeld Unterrichten

Lehrkräfte sind Fachleute für das Lehren und Lernen. Unterrichten ist die gezielte und nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltete Planung, Durchführung und Reflexion von Lehr- und Lernprozessen sowie deren individuelle Bewertung und systemische Evaluation.

- **Planung von Lehr- und Lernprozessen**
(u. a. Analyse des Lerngegenstandes; Sicherung von Basiswissen und nachhaltiger Aufbau von Kompetenzen)
- **Durchführung von Lehr- und Lernprozessen**
(u. a. Organisation von stringenten und zielorientierten Unterrichtssequenzen und -einheiten; Gestaltung sach-, schüler- und situationsgerechter Unterrichtsphasen)
- **Reflexion von Lehr- und Lernprozessen**
(u. a. strukturierte und zielorientierte Reflexion der Lehr- und Lernprozesse)
- **Erkennen von Stärken und Schwächen** in Planung und Unterricht und Entwicklung von Handlungsalternativen
- **Fachdidaktische Kompetenz**
(u. a. Begründung der fachdidaktischen Entscheidungen zur Unterrichtsplanung und -durchführung; fachdidaktische Reduktion, unter Berücksichtigung der didaktischen Prinzipien der jeweiligen Fachrichtung)
- **Fachwissenschaftliche Kompetenz** (fachliche Kenntnisse)
- **Fachmethodische Kompetenz**
(u. a. Einsatz von sach-, situations- und adressatengerechten Lehr- und Lernformen)

2.2 Handlungsfeld Erziehen, Beraten, Betreuen

Lehrkräfte üben ihre Erziehungsaufgabe aus. Sie sind sich bewusst, dass die Erziehungsaufgabe in der Schule eng mit dem Unterricht und dem Schulleben, aber auch den individuellen Lebensbereichen verknüpft ist. Daneben übernehmen Lehrkräfte vielfältige Beratungsaufgaben in schulischer Hinsicht wie auch in persönlichen Entwicklungsfragen der Lernenden. Ferner betreuen Lehrkräfte Schülerinnen und Schüler, zum Beispiel im Rahmen von Ganztagsangeboten oder Exkursionen.

- **Erziehungskompetenz**
(u. a. Entwicklung von Handlungsstrategien im Hinblick auf die Prävention von Störungen/Intervention bei Schwierigkeiten; Unterstützung von Lernenden bei der Persönlichkeitsentwicklung, Eigenverantwortung und soziale Verantwortung der Lernenden)
- **Beratungskompetenz**
(u. a. Beratung und Unterstützung der am Bildungsprozess Beteiligten, Beratung der Lernenden bezüglich ihrer fachlichen Entwicklung auf der Grundlage von kriterienorientierter, transparenter und wertschätzender Rückmeldung)
- **Betreuungskompetenz**
(u. a. im Rahmen des schuleigenen Förder- und Erziehungskonzeptes)

2.3 Handlungsfeld Diagnostizieren, Fördern, Beurteilen

Lehrkräfte diagnostizieren Lernvoraussetzungen und Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern; sie fördern Lernende gezielt auf der Grundlage von Lernprozessdiagnostik. Lehrkräfte üben ihre Beurteilungsaufgabe im Unterricht und bei der Vergabe von Berechtigungen für Ausbildungs- und Berufswege kompetent, gerecht und verantwortungsbewusst aus.

- **Diagnosekompetenz**
(u. a. Diagnosefähigkeit von Lernvoraussetzungen und Lernprozessen von Lernenden, Berücksichtigung von Lernständen und -prozessen im Unterricht)
- **Förderkompetenz**
(u. a. Einsatz individueller und gezielter Fördermaßnahmen)
- **Beurteilungskompetenz**
(u. a. transparente, gerechte, kriteriengeleitete und verantwortungsbewusste Beurteilungen im Unterricht sowie sach- und adressatengerechtes, wertschätzendes Feedback)

2.4 Handlungsfeld Innovieren in Unterricht und Schule mit dem Schwerpunkt bildungspolitisch relevanter Fragestellungen

Lehrkräfte entwickeln Unterricht und Schule vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Herausforderungen weiter. Sie berücksichtigen dabei insbesondere die bildungspolitisch relevanten Querschnittsthemen gemäß § 1 Abs. 3 HLbG. Die Lehrkräfte kooperieren dabei mit relevanten Partnerinnen und Partnern der Schulgemeinde und darüber hinaus.

§ 1 Abs. 3 HLbG

(3) Neben den in Abs. 1 und 2 genannten Inhalten sollen **Querschnittsthemen** in der Lehrkräftebildung verankert werden. Dazu gehören **insbesondere die Integration von Schülerinnen und Schüler nichtdeutscher Herkunftssprache** – hier insbesondere Deutsch als Zweitsprache –, **Bildungssprache Deutsch, Inklusion, Medienbildung und Digitalisierung, sozialpädagogische Förderung, berufliche Orientierung sowie Ganztagsangebote und Ganztagschulen.**

- **Innovationsfähigkeit und -initiative**
(insb. im Hinblick auf die Querschnittsthemen im § 1 Abs. 3 HLbG)
- **Beteiligung an Schulentwicklung**
(u. a. Unterrichtsentwicklung durch Reflexion persönlicher Erfahrungen und Kompetenzen, Ableitung von Konsequenzen für den eigenen Unterricht vor dem Hintergrund der Querschnittsthemen; Orientierung am Schulleitbild)

2.5 Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen

Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zeigt die Bereitschaft und die Fähigkeit, im Team ggf. im multiprofessionellen Team zu arbeiten, Informationen zu teilen und Erfahrungen auszutauschen. Sie integriert sich in das Kollegium und zeigt angemessenes dienstliches Verhalten gegenüber der Schulleitung. Darüber hinaus zeigt sie die Fähigkeit, Sachverhalte und Gedanken klar und verständlich zu formulieren und zu kommunizieren.

- **Zusammenarbeit**
(u. a. Bereitschaft und Fähigkeit, im Team zu arbeiten, zu informieren und Erfahrungen auszutauschen, Integration in das Kollegium, Verhalten gegenüber der Schulleitung)
- **Dialog- und Kommunikationskompetenz**
(u. a. Fähigkeit, Sachverhalte und Gedanken klar und verständlich zu formulieren und zu kommunizieren)

2.6 Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben

Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst nimmt ihre dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen wahr. Einschlägig sind insbesondere die Bestimmungen aus dem Beamten- und Schulrecht. Sie zeigt bei Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben Verantwortungsbewusstsein und erfüllt ihre Dienstpflichten zuverlässig und gewissenhaft. Sie zeigt außerdem die Fähigkeit, sich auf wechselnde Aufgaben und Arbeitssituationen einzustellen.

- **Umgang mit verwaltungsrechtlichen Aufgaben**
(u. a. Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit im Hinblick auf das Führen von Klassenbüchern, Noteneingabe, Aktenführung)
- **Umgang mit rechtlichen Grundlagen**
(u. a. Kenntnis schulrechtlicher Vorgaben und sachgerechte Anwendung)
- **Dienstliches Verhalten und Wahrnehmung außerunterrichtlicher Aufgaben**
(u. a. Verantwortungsbewusstsein und Fähigkeit, sich auf wechselnde Aufgaben und Arbeitssituationen einzustellen, Belastbarkeit)

3. Gesamtbeurteilung

Die **Beurteilung ist mit einer Begründung des Gesamturteils einschließlich einer Punktzahl abzuschließen**. Diese muss zu den bisherigen Ausführungen stimmig sein. Der Beurteilungsmaßstab umfasst sechs Notenstufen mit insgesamt 15 Punkten. Es darf nur eine Punktzahl vergeben werden. Zwischenwerte sind nicht zulässig.

§ 24 HLbG Noten und Punkte

(1) Die einzelnen Prüfungsleistungen werden jeweils nach einem Punktesystem nach Anlage 1 beurteilt.

(2) Die Notenstufen werden wie folgt festgelegt:

1. sehr gut, wenn die Leistung den Anforderungen in besonderem Maße entspricht,
2. gut, wenn die Leistung voll den Anforderungen entspricht,
3. befriedigend, wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht,
4. ausreichend, wenn die Leistung zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen noch den Anforderungen entspricht,
5. mangelhaft, wenn die Leistung erhebliche Mängel aufweist und nicht mehr den Anforderungen entspricht,
6. ungenügend, wenn eine völlig unbrauchbare Leistung vorliegt.

Anlage 1 zu § 24 Abs.1 HLbG

Tabelle zur Beurteilung einzelner Prüfungsleistungen nach einem Punktesystem		
Notenstufen	Punktzahl	entspr. Dezimalnote
sehr gut (1)	15	1,00
	14	1,00
	13	1,33
gut (2)	12	1,66
	11	2,00
	10	2,33
befriedigend (3)	09	2,66
	08	3,00
	07	3,33
ausreichend (4)	06	3,66
	05	4,00
	04	4,33
mangelhaft (5)	03	4,66
	02	5,00
	01	5,33
ungenügend (6)	00	6,00

Bewertung des Ausbildungsstandes nach § 42 HLbG

Kompetenzbereich
Unterrichten im Fach

Kompetenzbereich
Unterrichten im Fach

Kompetenzbereich
Unterrichten im Fach
oder Fachrichtung

Kompetenzbereich
Unterrichten im Fach
oder Fachrichtung

Lehramtsspezifisches
Modul

Modul Diagnostizieren,
Fördern, Beurteilen

Lehramtsspezifisches
Modul

Gutachten der
Schulleiterin/des
Schulleiters

Die Bewertung des Ausbildungsstandes ergibt sich nach § 42 Abs. 2 HLbG aus der mit **1,5 multiplizierten Summe der Bewertung des Gutachtens** nach Abs. 1 und der **Bewertungen von sieben Modulen**; Nachkommastellen bleiben bei der multiplizierten Summe unberücksichtigt.

Jedes Modul sowie das Gutachten der Schulleiterin/des Schulleiters fließt mit 7,5 % in die Bewertung ein. Die Bewertung des Ausbildungsstandes vor der zweiten Staatsprüfung beträgt **60 % der Gesamtbewertung**.

4. Formale Hinweise

Für die Beurteilung durch die Schulleiterin oder den Schulleiter ist der als Anlage beifügte **Beurteilungsbogen** unter Beachtung der rechtlichen Gegebenheiten sowie der nachfolgenden Hinweise zu verwenden.

Der Beurteilungsbogen gliedert sich in nachfolgende Kapitel:

- I. Angaben zur Person
- II. Beurteilungsbereiche
- III. Abschließende Beurteilung

Das Gutachten wird in die Prüfungsakte der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst aufgenommen.

4.1 Erstellung des Gutachtens

Für **jeden Beurteilungsbereich** erfolgt eine **verbalisierte Beurteilung**. Besonderheiten, die bei den einzelnen Beurteilungsbereichen keine Berücksichtigung gefunden haben, für das Gesamturteil aber eine Rolle spielen, können unter der Begründung des Gesamturteils im Einzelnen dargelegt werden. Die Beurteilung ist mit einer Begründung des Gesamturteils einschließlich einer Punktzahl abzuschließen.

Ist die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst **an mehreren Ausbildungsschulen** tätig, erstellt die Schulleitung der Stammschule federführend das Gutachten. Die Schulleitung der Stammschule fordert die Schulleitung der Abordnungsschule auf, einen Bewertungsbeitrag abzugeben. Zur Erstellung des Bewertungsbeitrags ist ebenfalls der Beurteilungsbogen im Anhang zu nutzen. Anschließend erstellt die Schulleitung der Stammschule das Gutachten unter angemessener Berücksichtigung des Bewertungsbeitrags der Schulleitung der Abordnungsschule. Die Schulleitung der Stammschule schickt das Gutachten zur Einsichtnahme an die Schulleitung der Abordnungsschule und gibt ihr die Möglichkeit zur Rückmeldung und berücksichtigt diese.

4.2 Eröffnung und Aushändigung des Gutachtens

Die Schulleitung eröffnet das Gutachten der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst. Das Gutachten ist von der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zur Kenntnis zu nehmen. Der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ist durch die Schulleitung eine Durchschrift des Gutachtens auszuhändigen.

4.3 Einreichung beim Studienseminar

Gemäß § 47 Abs. 2 HLbGDV legt die Schulleiterin oder der Schulleiter das Gutachten mit der Meldung zur Prüfung der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst beim zuständigen Studienseminar vor, sodass das Gutachten **spätestens zum 1. April bzw. zum 1. Oktober** schriftlich **bei dem zuständigen Studienseminar** einzureichen ist.

4.4 Empfehlungen zur Prozessbegleitung

Im Folgenden werden Empfehlungen und Anregungen für eine prozessbegleitende Gestaltung der schulpraktischen Ausbildungsphase im Vorbereitungsdienst gegeben, die eine Hilfestellung dafür sein sollen, dass am Ende dieser Phase eine formative Beurteilung erfolgen kann, die sich auf den gesamten Ausbildungszeitraum bezieht.

Zu Beginn des schulischen Vorbereitungsdienstes kann in der Ausbildungsschule ein **Eingangsgespräch** mit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst geführt werden. In diesem ersten Gespräch können auch Erwartungshaltungen der beiden Seiten an die Ausbildung in der Ausbildungsschule benannt werden. Bei diesem Gespräch können nach Möglichkeit auch schon die Mentorinnen/Mentoren eingebunden werden bzw. bei Bedarf eine Vertreterin/ein Vertreter des Studienseminars.

Nach dem 1. Hauptsemester kann in einem **Halbzeitgespräch** eine Reflexion des Ausbildungsstandes mit einer Zielvereinbarung für den weiteren Ausbildungsprozess erfolgen. In diesem Zusammenhang können die Kriterien des Schulgutachtens ein erstes Mal überprüft werden. Im Rahmen dieses Gesprächs kann auch eine Selbsteinschätzung des Ausbildungsstandes durch die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst erfolgen. Dabei kann von der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst das professionelle Entwicklungsportfolio eingebracht werden. Bei Bedarf kann ein/e Seminarvertreter/in an dem Gespräch beteiligt werden.

Vor der Abfassung des Gutachtens und dem Abschlussgespräch erhalten die **Mentorinnen und Mentoren** Gelegenheit, der Schulleiterin/dem Schulleiter ihre Einschätzung des Ausbildungsstandes mitzuteilen.

Die Arbeit der **Mentorinnen und Mentoren** orientiert sich an den Grundsätzen des § 4 Abs. 3 HLbGDV. Sie wird in der Ausbildungsschule durch die Einräumung von Hospitationsunterricht und Doppelbesetzungen unterstützt. Die Mentorinnen und Mentoren können von der Schulleitung zur Abfassung des Gutachtens mit hinzugezogen werden.

Im Zusammenhang mit dem **Abschlussgespräch** übergibt die Schulleiterin oder der Schulleiter der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst eine Durchschrift des Gutachtens. Sie oder er erläutert und begründet der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die vorgenommene Bewertung mündlich.

5. Übergangsbestimmungen

Diese Richtlinie gilt verbindlich für alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, die zum 01.11.2023 eingestellt und nach dem Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes in der Fassung vom 28. September 2011 (GVBl. I 2011, 590), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Mai 2022 (GVBl. S. 286), i. V. m. der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLbGDV) vom 28. September 2011 (GVBl. I 2011, 615), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 13. Mai 2022 (GVBl. S. 286), ausgebildet werden.

Beurteilungsbogen

Gutachten der Schulleitung

nach § 42 HLbG i. V. m. § 47 Abs. 1 HLbGDV

I. Angaben zur Person

Ausbildungsschule/-n:

Schulleiter/in:

Lehrkraft im
Vorbereitungsdienst:

Studienseminar:

Beginn und voraussichtliches
Ende des pädagogischen
Vorbereitungsdienstes von: bis:

Unterrichtseinsatz:

II. Beurteilungsbereiche

Handlungsfeld Unterrichten:

Handlungsfeld Erziehen, Beraten, Betreuen:

Handlungsfeld Diagnostizieren, Fördern, Beurteilen:

**Handlungsfeld Innovieren in Unterricht und Schule mit dem Schwerpunkt
bildungspolitisch relevanter Fragestellungen:**

Übersicht Beurteilungsbereiche

Unterrichten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planung von Lehr- und Lernprozessen (u. a. Analyse des Lerngegenstandes; Sicherung von Basiswissen und nachhaltiger Aufbau von Kompetenzen) ▪ Durchführung von Lehr- und Lernprozessen (u. a. Organisation von stringenten und zielorientierten Unterrichtssequenzen und -einheiten; Gestaltung sach-, schüler- und situationsgerechter Unterrichtsphasen) ▪ Reflexion von Lehr- und Lernprozessen (u. a. strukturierte und zielorientierte Reflexion der Lehr- und Lernprozesse) ▪ Erkennen von Stärken und Schwächen in Planung und Unterricht und Entwicklung von Handlungsalternativen ▪ Fachdidaktische Kompetenz (u. a. Begründung der fachdidaktischen Entscheidungen zur Unterrichtsplanung und -durchführung; fachdidaktische Reduktion, unter Berücksichtigung der didaktischen Prinzipien der jeweiligen Fachrichtung) ▪ Fachwissenschaftliche Kompetenz (fachliche Kenntnisse) ▪ Fachmethodische Kompetenz (u. a. Einsatz von sach-, situations- und adressatengerechten Lehr- und Lernformen)
Erziehen, Beraten, Betreuen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erziehungskompetenz (u. a. Entwicklung von Handlungsstrategien im Hinblick auf die Prävention von Störungen/Intervention bei Schwierigkeiten; Unterstützung von Lernenden bei der Persönlichkeitsentwicklung, Eigenverantwortung und soziale Verantwortung der Lernenden) ▪ Beratungskompetenz (u. a. Beratung und Unterstützung der am Bildungsprozess Beteiligten, Beratung der Lernenden bezüglich ihrer fachlichen Entwicklung auf der Grundlage von kriterienorientierter, transparenter und wertschätzender Rückmeldung) ▪ Betreuungskompetenz (u. a. im Rahmen des schuleigenen Förder- und Erziehungskonzeptes)
Diagnostizieren, Fördern, Beurteilen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnosekompetenz (u. a. Diagnosefähigkeit von Lernvoraussetzungen und Lernprozessen von Lernenden, Berücksichtigung von Lernständen und -prozessen im Unterricht) ▪ Förderkompetenz (u. a. Einsatz individueller und gezielter Fördermaßnahmen) ▪ Beurteilungskompetenz (u. a. transparente, gerechte, kriteriengeleitete und verantwortungsbewusste Beurteilungen im Unterricht sowie sach- und adressatengerechtes, wertschätzendes Feedback)
Innovieren in Unterricht und Schule	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Innovationsfähigkeit und -initiative (insb. im Hinblick auf die Querschnittsthemen im § 1 Abs. 3 HLbG) ▪ Beteiligung an Schulentwicklung (u. a. Unterrichtsentwicklung durch Reflexion persönlicher Erfahrungen und Kompetenzen, Ableitung von Konsequenzen für den eigenen Unterricht vor dem Hintergrund der Querschnittsthemen, Orientierung am Schulleitbild)
Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenarbeit (u. a. Bereitschaft und Fähigkeit, im Team zu arbeiten, zu informieren und Erfahrungen auszutauschen, Integration in das Kollegium, Verhalten gegenüber der Schulleitung) ▪ Dialog- und Kommunikationskompetenz (u. a. Fähigkeit, Sachverhalte und Gedanken klar und verständlich zu formulieren und zu kommunizieren)
Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umgang mit verwaltungsrechtlichen Aufgaben (u. a. Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit im Hinblick auf das Führen von Klassenbüchern, Noteneingabe, Aktenführung) ▪ Umgang mit rechtlichen Grundlagen (u. a. Kenntnis schulrechtlicher Vorgaben und sachgerechte Anwendung) ▪ Dienstliches Verhalten und Wahrnehmung außerunterrichtlicher Aufgaben (u. a. Verantwortungsbewusstsein und Fähigkeit, sich auf wechselnde Aufgaben und Arbeitssituationen einzustellen, Belastbarkeit)