



Baden-Württemberg

SEMINAR FÜR AUSBILDUNG UND FORTBILDUNG DER LEHRKRÄFTE STUTTGART
(BERUFLICHE SCHULEN)

Grundlagen einer erfolgreichen Lehrerbildung

Kompetenz,

Kooperation,

Transparenz!

Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren

Inhalt

Seite 2	Einführung
3	1. Grundfragen zur Referendarausbildung und zur Kompetenzentwicklung von Lehrkräften
	1.1 Was macht eine Lehrkraft erfolgreich?
	1.2 Wie können die Anforderungen an eine Lehrkraft aussehen?
4	1.3 Welche Kompetenzen sind erforderlich?
5	1.4 Wann erwerben die Lehrkräfte die benötigten Fähigkeiten?
	1.5 Wo erwerben die Referendarinnen und Referendare die benötigten Fähigkeiten?
6	1.6 In welchem Verhältnis stehen die Lernorte zueinander?
	1.7 Wann und wie werden die Kompetenzen der Referendarinnen und Referendare überprüft?
7	1.8 Was heißt das konkret für die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren?
8	2. Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren
	2.1 Welche rechtliche Grundlage gilt? Auszug aus der Ausbildungsordnung
10	2.2 Welche Aufgaben haben Mentorinnen und Mentoren im Hinblick auf die Organisation der Ausbildung? Checkliste
11	2.3 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zur Beratung und Lernbegleitung allgemein
12	2.4 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zu Aufgaben im zweiten Ausbildungsabschnitt
13	2.5 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zum Rollenverständnis
14	3. Unterrichtsbeobachtung und anschließende Beratung
	3.1 Welche Rolle spielt das Basismodell zur Unterrichtsbeobachtung?
15	3.2 Welche Ziele und Funktionen sind mit der Unterrichtsberatung verbunden?
16	3.3 Was sollte ich allgemein bei Beratungsgesprächen beachten? Checkliste
17	3.4 Wie bereite ich ein Beratungsgespräch vor? Wie steige ich in die Beratung ein? Checkliste
18	3.5 Wie kann ich die Beratung strukturieren und Schwerpunkte setzen?
21	3.6 Worauf sollte ich bei der Durchführung der Beratung achten? Checkliste
22	4. Beteiligung der Mentorin/ des Mentors am Ausbildungsgespräch
	4.1 Was muss ich beim Ausbildungsgespräch beachten? Checkliste
23	Tabelle: Verlauf des 18-monatigen Vorbereitungsdienstes

IMPRESSUM

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte
Stuttgart (Berufliche Schulen)
Kronenstraße 25
70174 Stuttgart
+49 711 218051-30
poststelle@seminar-bs-s.kv.bwl.de

Herausgegeben von der
Seminarleitung:
Dr. Werner Faustmann und
Frank Reber

Aktualisierte Ausgabe
(Januar 2022)

Stuttgart
31.1.2022

Einführung

Sehr geehrte Mentorinnen und Mentoren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie haben an Ihrer Schule ein Mentorat für eine Referendarin oder für einen Referendar übernommen. Sie werden also Ihre Kollegin oder Ihren Kollegen im Vorbereitungsdienst auf dem Weg zu einer professionellen Lehrkraft begleiten und ihr dabei helfen, in verschiedenen Situationen in Schule und Unterricht das Richtige zu tun und eine pädagogische Haltung zu entwickeln. Danke, dass Sie sich dazu bereit erklärt haben.

Worum geht es?

Es geht um fachliche, pädagogische und (fach-)didaktische Kompetenzen und es geht auch um Einstellungen und Haltungen, die die Beziehung der Lehrkraft zu den Lernenden bestimmen. Wie das im Einzelnen – auch für Ihr Fach – zu verstehen ist, können Sie den „Standards der Fachdidaktiken“ entnehmen, die Sie auf unserer Homepage unter „Aktuelles“ → „Ausbildungsstandards“ finden.

Die Schülerinnen und Schüler sollen ganzheitlich gebildet werden. Das bedeutet: einerseits eine gute Vorbereitung auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlich-technischen Herausforderungen und andererseits die bestmögliche Unterstützung bei der individuellen Entfaltung. Wir Lehrerinnen und Lehrer brauchen dazu ein optimistisches Menschenbild. In diesem Sinne verstehen wir die Lehrerbildung als Ermutigung. Lehrerbildung braucht Zeit und sollte möglichst persönliche Überforderung vermeiden. Professionalität im Lehrerberuf besteht aus richtigem Lehrer/innen-Handeln, Selbstreflexionsfähigkeit und dem daraus abgeleiteten Bewusstsein über individuelle Stärken. Diese Stärken der Lehrkräfte in der Ausbildung gilt es in den nächsten Monaten zu entdecken, zu nutzen und auszubauen. Dabei ist Ihr Einfluss auf „Ihre“ Referendarin bzw. „Ihren“ Referendar enorm. Seien Sie ein attraktives Vorbild.



Wie können wir Sie unterstützen?

Die Referendarinnen und Referendare werden zunächst viel beobachten und nur unter Anleitung unterrichten. Im kommenden Schuljahr halten sie dann selbstständigen Unterricht und sie legen die Prüfungen ab.

Zu Ihrer Unterstützung haben wir diesen Mentorenlitfadens zusammengestellt. Er enthält viele wichtige Informationen, die Ihre Aufgaben betreffen.

Wir laden Sie außerdem demnächst zu einer Veranstaltung ein, die Ihnen weitere Einblicke in unseren Teil der Arbeit gibt. Dort können Sie alles ansprechen und fragen, was Ihnen wichtig oder unklar ist – bitte nehmen Sie teil! Es gibt auch die Möglichkeit, die Veranstaltungsreihe „Mentorenschulung“ zu besuchen. Selbstverständlich sind unsere Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Bereichs- und Seminarleitung immer für Sie da, wenn Sie Rücksprache wünschen. Sie lernen die Lehrbeauftragten spätestens bei den beratenden Unterrichtsbesuchen kennen.

Nur wenn wir an Schule und Seminar abgestimmt und mit gleicher Zielsetzung vorgehen, ermöglichen wir den Nachwuchslehrkräften den Weg der Professionalisierung.

Was tun, wenn es mal schwierig wird?

„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“ – das gilt auch für den Lehrer/innen-Beruf. Manche Menschen sind von Natur aus geborene Pädagoginnen oder Pädagogen. Das meiste muss aber hart erarbeitet, probiert, geübt, wieder und wieder reflektiert und schließlich gelernt werden und das ist zweifellos anstrengend.

Unser Beruf ist einer der schönsten der Welt, wenn man Freude an der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen empfindet und wir erst unser „liebendes pädagogisches Herz“ entdeckt haben.

In wenigen Einzelfällen war die Wahl des Berufs aber nicht die richtige. Und es gibt natürlich auch Fehlverhalten. Vielleicht stellt sich im Laufe des Vorbereitungsdienstes heraus, dass die betreffende Person für den Beruf nicht geeignet ist. Wenn Sie Probleme sehen oder Zweifel haben, so wenden Sie sich bitte schnell an Ihre Schulleitung und informieren Sie die Lehrbeauftragten am Seminar.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg in der Rolle als Mentorin oder Mentor und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

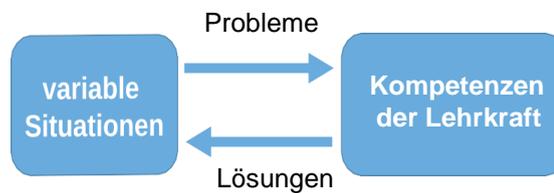
Herzliche Grüße von
Dr. Werner Faustmann und Frank Reber
Seminarleitung

1. Grundfragen zur Referendarausbildung und zur Kompetenzentwicklung von Lehrkräften

1.1 Was macht eine Lehrkraft erfolgreich?

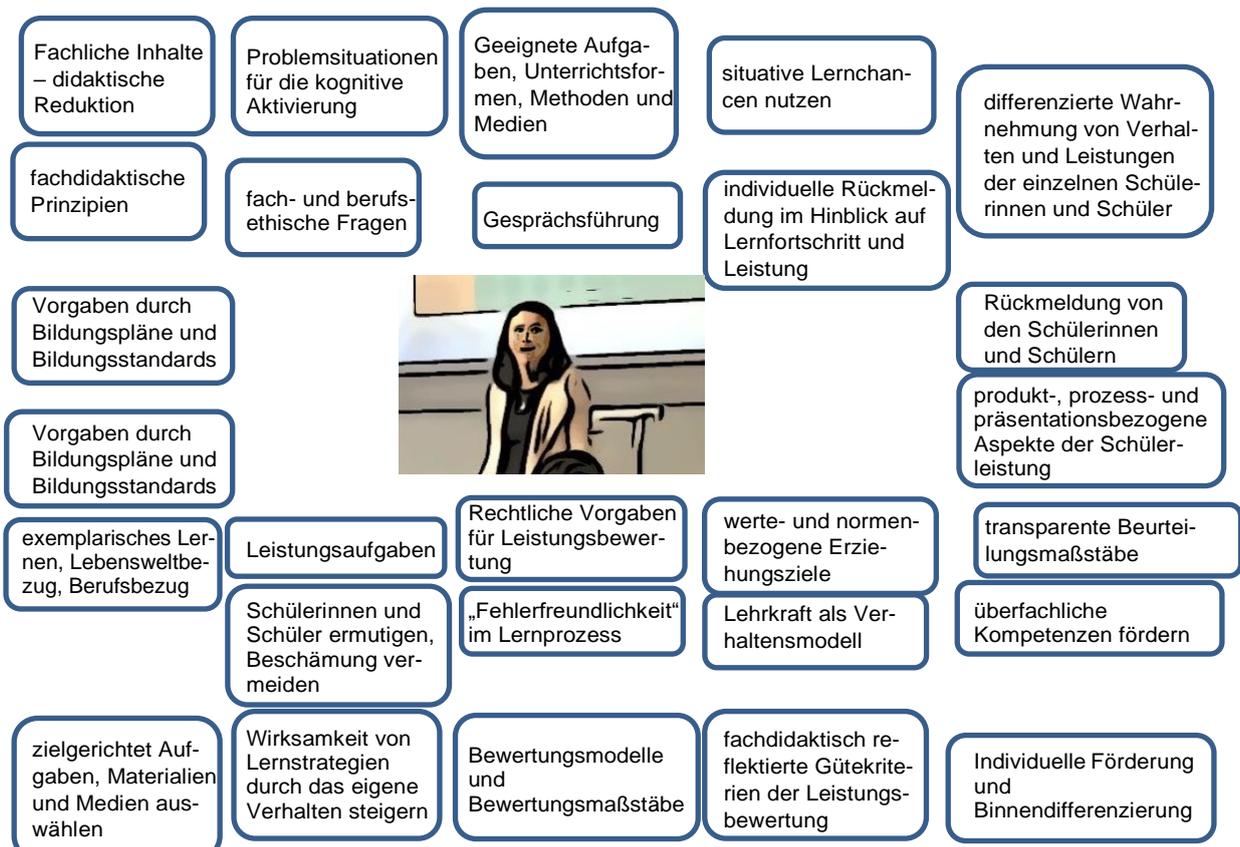


Anforderungen ergeben sich aus konkreten Situationen im beruflichen Alltag



Bildquellen: Schreiweis (privat)

1.2 Wie können die Anforderungen an eine Lehrkraft aussehen?



1.3 Welche Kompetenzen sind erforderlich?

Lehrkräfte an Beruflichen Schulen benötigen sehr viele unterschiedliche Kompetenzen, um den Anforderungen zu genügen, die dieser anspruchsvolle Beruf an sie stellt. Diese Kompetenzen zu beschreiben und sie in einer übersichtlichen Weise in Kompetenzbereiche einzuordnen, ist das wichtigste Ziel der fachdidaktischen Standards, die Sie über einen Link auf der Homepage des Seminars herunterladen können:

www.berufliches-seminar-stuttgart.de → Aktuelles → Ausbildungsstandards

Aus diesem umfangreichen Dokument sind für Ihre Arbeit vor allem die Allgemeinen fachdidaktischen Standards (S. 7-9) wichtig und deren jeweilige Konkretisierung für Ihr Ausbildungsfach (S. 9ff.).

Bei den Anforderungen an Lehrkräfte wird zunächst unterschieden zwischen solchen, die für die Bewältigung allgemeiner schulischer Aufgaben erforderlich sind, und solchen, die einen direkten Unterrichtsbezug haben.

Diese Kompetenzen können zum einen eingeteilt werden in theoretisch-konzeptionelle Fähigkeiten, die am Schreibtisch zur Planung und Reflexion von Unterricht benötigt werden, und in situativ-handlungspraktische, die in der direkten Interaktion mit Schülerinnen und Schülern eingesetzt werden.

Die konkreten Kompetenzen, über die Lehrkräfte verfügen und die sie in ihrer Ausbildung erwerben sollen, werden als einzelne „Performance Standards“ beschrieben (Beispiele in der Grafik unten) und in vier Kompetenzbereiche eingeteilt.

Professionelle Kompetenz von Lehrkräften



theoretisch - konzeptionell



situativ angemessenes
praktisches Handeln

Bildquellen:
Schreiweis
(privat)



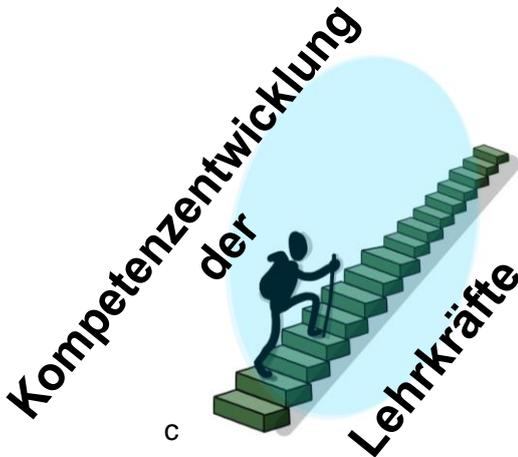
z.B. bedeut-
same Inhalte
lehrplankonform
auswählen und
geeignete
Schwerpunkte
setzen

z.B. bei der Be-
urteilung dem
jeweiligen Kon-
text entspre-
chend produkt-,
prozess- und
präsentations-
bezogene As-
pekte der Lei-
stung berück-
sichtigen

z.B. spürbare
Aufmerksamkeit
für das Verhal-
ten und die Re-
aktionen der
Schülerinnen
und Schüler zei-
gen

z.B. Unterricht
sprachsensibel
gestalten (sprach-
lich bedingte Ver-
ständnis- und Ar-
tikulationschwie-
rigkeiten von
fachlich beding-
ten unterschei-
den)

1.4 Wann erwerben die Lehrkräfte die benötigten Fähigkeiten?



Bildquelle:
Schreiwis (privat)

3. Phase (Weiterentwicklung in der Praxis)

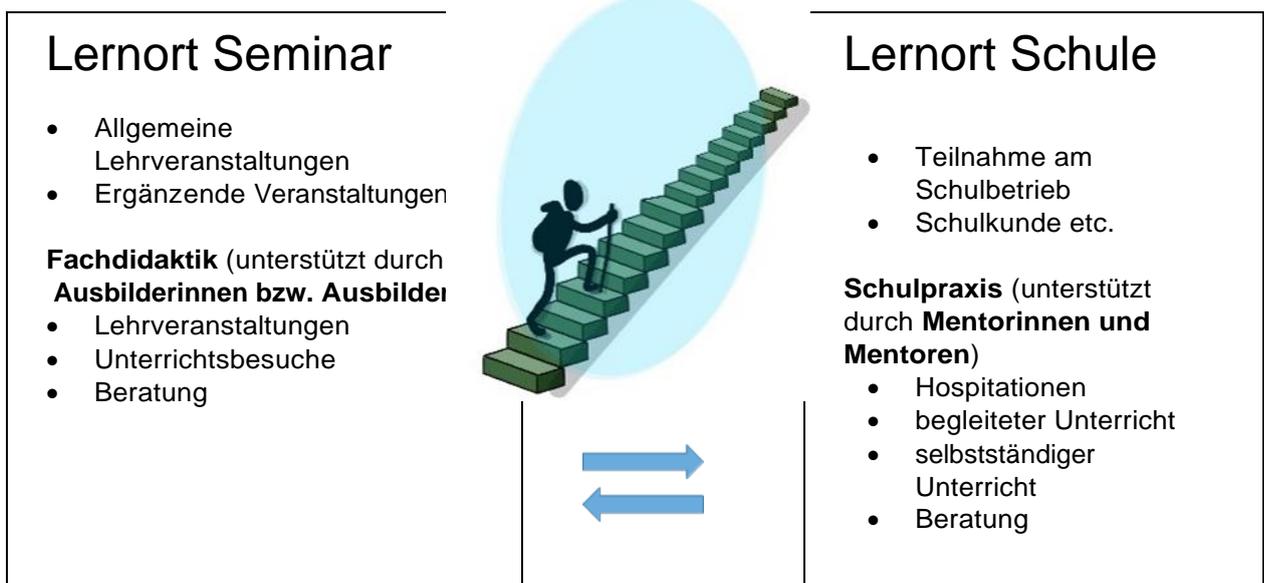
2. Phase (Referendariat)

1. Phase (Studium) + persönliche Merkmale

- Die 2. Phase ist von entscheidender Bedeutung.
- Aber: Die Referendarinnen und Referendare müssen vieles schon mitbringen.
- Und: Ihre Entwicklung ist mit dem Ende der Ausbildung nicht abgeschlossen.

1.5 Wo erwerben die Referendarinnen und Referendare die benötigten Fähigkeiten?

Kompetenzentwicklung der Referendarinnen und Referendare



1.6 In welchem Verhältnis stehen die Lernorte zueinander?

Bildquelle:
Schreiweis
(privat)



Ausbildung am **Seminar**

Ausbildung an der **Schule**

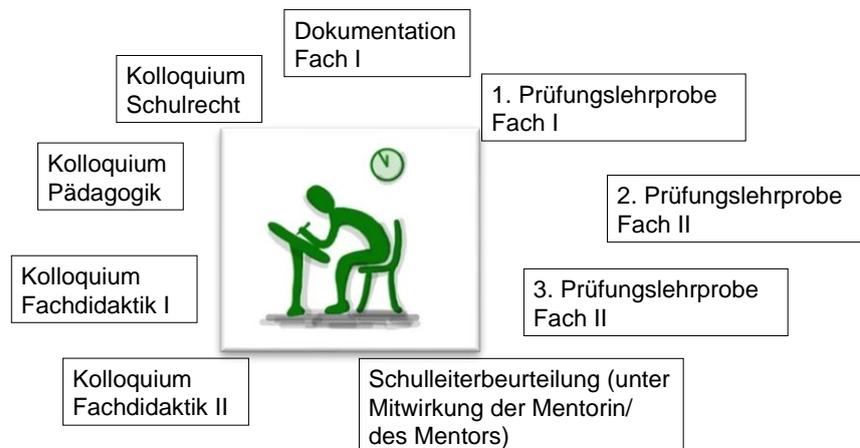
Zwei Lernorte – ein Ziel: die Kompetenzentwicklung der Referendarinnen bzw. Referendare fördern

Das erfordert eine **enge Verzahnung** der Ausbildung:

- gemeinsame Orientierung an verbindlichen Inhalten und Zielen, z.B. in der Beratung
- Austausch über die Entwicklung der Referendarin/des Referendars
- gegenseitige Unterstützung
- Tagungen für Mentorinnen und Mentoren (Information, Fortbildung, Austausch und Diskussion)

1.7 Wann und wie werden die Kompetenzen der Referendarinnen und Referendare überprüft?

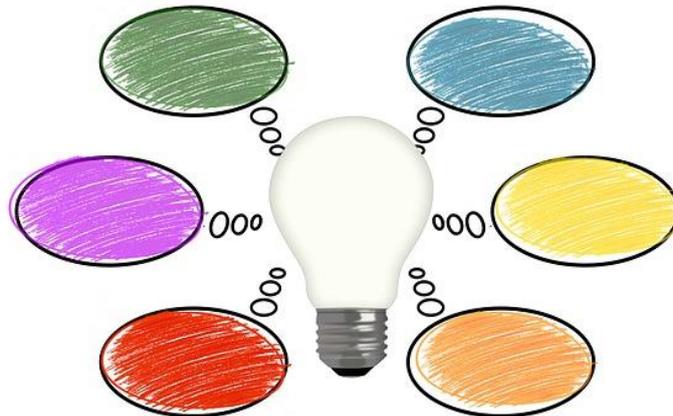
Entscheidung über die Erteilung von selbstständigem Unterricht (unter Beteiligung der Mentorin / des Mentors) am Ende des ersten Ausbildungsabschnitts



Bildquelle:
Schreiweis
(privat)

(Vgl. auch die Übersicht über den zeitlichen Verlauf von Ausbildung und Prüfungen auf der letzten Seite dieses Leitfadens)

1.8 Was heißt das konkret für die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren?



Bildnachweis: © Gerd Altmann
<https://pixabay.com/de/illustrations/leuchtmittel-gl%c3%bchbirne-idee-denken-4550601/>

Welche rechtliche Grundlage gilt?
Welche Aufgaben habe ich konkret?
Wie kann ich meine Referendarin unterstützen?
Wie begreife ich meine Rolle?
Was sollte ich bei Beratungsgesprächen beachten?
Welche Bedeutung haben die Fachdidaktikstandards
und das Basismodell für meine Tätigkeit?

...

**Erste Antworten liefert dieser
Mentorenleitfaden!**

2. Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren

Sie als Mentorin bzw. Mentor brauchen Klarheit über Ihre Aufgaben und damit über die Anforderungen und Erwartungen, die mit Ihrer Tätigkeit verbunden sind. Dazu gehört das Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen, aber auch eine Vorstellung, wie Sie diese Vorgaben umsetzen, wie Sie also Ihre Aufgabe konkret erfüllen können und worauf es dabei ankommt. Die folgenden Absätze sollen zu dieser Klarheit beitragen. Der Übersichtlichkeit halber wurden die Hinweise als Checklisten gestaltet.

2.1 Welche rechtliche Grundlage gilt? Auszug aus der Ausbildungsordnung

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung (BSPO in der Fassung vom 3.11. 2015) regelt durch §13 die Ausbildung der Studienreferendarinnen und Studienreferendare an den Schulen. Dabei betreffen insbesondere die Absätze 2, 3 und 5 die Tätigkeiten der Mentorinnen und Mentoren.



§ 13 Ausbildung an der Schule

(1) Für die schulische Ausbildung wird die Studienreferendarin oder der Studienreferendar einer beruflichen Schule als Ausbildungsschule zugewiesen. Ist die schulische Ausbildung an der zugewiesenen Schule in beiden Ausbildungsfächern nicht oder in nicht ausreichendem Maße zu gewährleisten, wird die Studienreferendarin oder der Studienreferendar einer weiteren beruflichen Schule zugewiesen. Die Schulleitung regelt in Abstimmung mit dem Seminar die Ausbildung an der Schule. Ihr obliegt die Sorge für die Ausbildung in Schulkunde. Die Studienreferendarin oder der Studienreferendar erhält von der jeweiligen Schulleitung auf Nachfrage und aus gegebenem Anlass mündliche Rückmeldungen zu ihrem oder seinem Leistungsstand.

(2) Die Schulleitung bestellt im Einvernehmen mit dem Seminar eine Mentorin oder einen Mentor. Diese oder dieser koordiniert in Abstimmung mit der Schulleitung die Ausbildung und weist die Studienreferendarin oder den Studienreferendar begleitenden Lehrkräften für die Ausbildungsfächer zu. Insbesondere Schulleitung und Mentorin oder Mentor sind Ansprechpersonen der Studienreferendarin oder des Studienreferendars. Sie beraten und besuchen sie oder ihn im Unterricht, was jederzeit möglich ist. Mentorinnen und Mentoren und begleitende Lehrkräfte lassen sie oder ihn in ihrem Unterricht hospitieren. Die Mentorin oder der Mentor steht in Kontakt mit den Seminarlehrkräften. Schulleiterinnen und Schulleiter sind verpflichtet, die Studienreferendarin oder den Studienreferendar in jedem Ausbildungsfach mindestens einmal im Unterricht zu besuchen. Einer dieser Unterrichtsbesuche soll in der Berufsschule beziehungsweise Berufsfachschule stattfinden.

(3) Während des ersten Ausbildungsabschnitts hospitieren und unterrichten die Studienreferendarinnen und Studienreferendare wöchentlich sechs bis acht Unterrichtsstunden in der Schule; sie unterrichten zunehmend eigenverantwortlich im Rahmen des Lehrauftrags der begleitenden Lehrkräfte (begleiteter Ausbildungsunterricht). Sie nehmen an Veranstaltungen der Schule und außerschulischen Veranstaltungen teil und lernen Aufgaben der Klassenführung und die schulischen Gremien kennen. Insgesamt müssen im ersten Ausbildungsabschnitt mindestens 40 Stunden selbst unterrichtet werden.

(4) Während des zweiten Ausbildungsabschnitts werden zehn bis zwölf, bei Schwerbehinderung in der Regel neun bis elf, Wochenstunden selbstständig und begleitet unterrichtet, davon mindestens neun, bei Schwerbehinderung in der Regel acht, Wochenstunden in Form eines kontinuierlichen selbstständigen Lehrauftrags. Die Schulleitung trägt Sorge dafür, dass nach dem Erziehungs- und Bildungsauftrag sowie in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften unterrichtet wird.

(5) Die Schulleiterinnen und Schulleiter erstellen etwa drei Monate vor Ende des Vorbereitungsdienstes eine schriftliche Beurteilung (Schulleiterbeurteilung) über die Berufsfähigkeit der Studienreferendarinnen und Studienreferendare und beteiligen hierbei ihre Mentorinnen und Mentoren und Seminarlehrkräfte. Diese können den Entwurf der Beurteilung vorab zur Kenntnis erhalten und Stellung nehmen. Die Beurteilung wird unverzüglich dem Prüfungsamt und dem Seminar zugeleitet. Beurteilt werden vorrangig Qualität und Erfolg des Unterrichts, die pädagogischen, erzieherischen und didaktischen sowie methodischen Kompetenzen, gegebenenfalls die Wahrnehmung einzelner Aufgaben einer Klassenleitung, daneben die schulkundlichen Kenntnisse und das gesamte dienstliche Verhalten. Maßgeblicher Zeitraum ist der bis zum Beurteilungszeitpunkt geleistete Vorbereitungsdienst mit Schwerpunkt auf dem zweiten Ausbildungsabschnitt.

(6) Die Schulleiterbeurteilung steht bis zum Ende der Ausbildung unter Änderungsvorbehalt. Sie ist zu ändern, wenn die weiteren Leistungen der Studienreferendarin oder des Studienreferendars oder das dienstliche Verhalten dies erfordern. Sie schließt mit einer Note nach § 23. Werden in der Schulleiterbeurteilung die pädagogischen und erzieherischen Kompetenzen oder die Lehrfähigkeit in einem Ausbildungsfach als nicht ausreichend beurteilt, darf die Note »ausreichend« (4,0) nicht erteilt werden.

(7) Nach Übergabe des Zeugnisses nach § 28 Absatz 2 wird die Schulleiterbeurteilung auf Antrag der Studienreferendarin oder des Studienreferendars durch die Schulleiterin oder den Schulleiter ausgehändigt.

2.2 Welche Aufgaben haben Mentorinnen und Mentoren im Hinblick auf die Organisation der Ausbildung?

Checkliste



<p>Ich nehme schon bei den ersten Besuchen der Studienreferendarin bzw. des Studienreferendars an der Schule (in der Kompaktphase im Januar oder auch schon davor) mit ihr bzw. ihm Kontakt auf und kläre in Absprache mit der Schulleitung, wann genau die Studienreferendarin bzw. der Studienreferendar ihren bzw. seinen Dienst an der Schule antritt.</p>
<p>Möglichst früh erstelle ich in Abstimmung mit der Referendarin bzw. dem Referendar, beteiligten Kolleginnen und Kollegen und ggf. der Schulleitung eine grobe Terminplanung, die den Unterrichtseinsatz (Hospitationen und begleiteten Unterricht) in den ersten Wochen regelt.</p>
<p>In Abstimmung mit der Schulleitung werden der Referendarin bzw. dem Referendar ggf. begleitende Lehrkräfte zugewiesen, die zusammen mit mir die Betreuung in beiden Ausbildungsfächern sicherstellen.</p>
<p>Ich kenne die Kontaktdaten der zuständigen Ausbilderinnen bzw. Ausbilder des Seminars.</p>
<p>Ich habe mich über das aktuelle Angebot des Seminars für Mentorinnen und Mentoren informiert.</p>
<p>Die Referendarin bzw. der Referendar hat von mir eine Einführung in die Abläufe unserer Schule erhalten.</p>
<p>Ich achte darauf, dass die Referendarin bzw. der Referendar in geeigneten Klassen oberhalb und unterhalb der Fachschulreife eingesetzt wird.</p>
<p>Ich lasse mir regelmäßig das Berichtsheft der Referendarin bzw. des Referendars vorlegen und überprüfe, ob sie bzw. er ihren bzw. seinen Lehrauftrag inhaltlich und zeitlich entsprechend der Ausbildungsordnung erfüllt, z.B. durch ausgewogene Anteile begleiteten Unterrichts und Hospitation.</p>
<p>Ich achte darauf, dass die außerunterrichtlichen Verpflichtungen angemessen und sinnvoll sind, z.B. ist die Teilnahme an Klassenpflegschaftsabenden zu befürworten, die Übernahme einer Klassenlehrerfunktion nur in Ausnahmefällen.</p>
<p>Ich achte darauf, dass die Referendarin bzw. der Referendar auch über mehrere Stunden zusammenhängend unterrichtet.</p>
<p>Ich begleite die Referendarin bzw. den Referendar auch im zweiten Ausbildungsabschnitt und besuche sie bzw. ihn im Unterricht.</p>

2.3 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen?

Checkliste zur Beratung und Lernbegleitung allgemein



<p>Ich bestärke die Referendarin bzw. den Referendar darin, sich über Kolleginnen bzw. Kollegen, Funktionsträgerinnen bzw. Funktionsträger und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (Sekretariat, Hausmeister etc.), über Räumlichkeiten, Medien, Ausstattungen und Lehrmittel zu informieren.</p>
<p>Ich setze das Ausbildungskonzept des Seminars bei der Beratung und Lernbegleitung um, z.B. nehme ich bei meinen Rückmeldungen Bezug auf die Allgemeinen fachdidaktischen Standards bzw. die einzelnen Standards der Fachdidaktiken.</p>
<p>Ich biete der Referendarin bzw. dem Referendar Anleitung und Beratung, bin aber offen für ihre bzw. seine Vorschläge und Ideen und fördere ihre bzw. seine Selbstständigkeit.</p>
<p>Ich gebe der Referendarin bzw. dem Referendar regelmäßige Rückmeldungen über den jeweiligen Ausbildungsstand, um ihre bzw. seine weitere Entwicklung zu fördern.</p>
<p>Ich verstehe mich als konstruktive Kritikerin und Förderin bzw. konstruktiven Kritiker und Förderer der Referendarin bzw. des Referendars. Als solche bzw. solcher vermeide ich einerseits Zurückhaltung aus falsch verstandener Solidarität und andererseits die Herabsetzung der Referendarin bzw. des Referendars.</p>
<p>Durch den Bezug zu fachdidaktisch reflektierten Standards Sorge ich für Transparenz bei der gemeinsamen Analyse von Unterricht.</p>
<p>Ich nehme möglichst an den beratenden Unterrichtsbesuchen der Ausbilderin bzw. des Ausbilders teil und bringe mich in das Beratungsgespräch ein.</p>
<p>Ich pflege einen offenen Austausch mit der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder über die getroffenen Maßnahmen und die Entwicklung der Referendarin bzw. des Referendars.</p>
<p>Ich biete der Referendarin bzw. dem Referendar im Rahmen meines eigenen Unterrichts Gelegenheit zum begleiteten Unterrichten.</p>

2.4 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen?

Checkliste zu Aufgaben im zweiten Ausbildungsabschnitt



Ich Sorge dafür, dass die Referendarin bzw. der Referendar eine langfristige Unterrichtsplanung unter Berücksichtigung der anstehenden Prüfungslehrproben erstellt und sich dabei an der langfristigen Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler orientiert.
Ich unterstütze die Referendarin bzw. den Referendar bei der Wahrnehmung von nicht direkt unterrichtsbezogenen Sonderaufgaben, z.B. Elternarbeit, Konferenzen, Lernortkooperation.
Ich berate die Referendarin bzw. den Referendar im Hinblick auf ein geeignetes Classroom Management, z.B. Gestaltung von Beziehungen in der Auseinandersetzung mit Schülerinnen und Schülern.
Ich biete Hilfestellung bei erzieherischen Schwierigkeiten, z.B. zur Bewältigung von Verhaltens- und Disziplinproblemen.

2.5 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen?

Checkliste zum Rollenverständnis



Ich stelle der Klasse die Referendarin bzw. den Referendar als neue Kollegin bzw. als neuen Kollegen vor und vermeide abwertende Bezeichnungen, wie z.B. „Lehrling“, „Hilfslehrer“ etc.
Ich ermutige die Referendarin bzw. den Referendar zur Wahrnehmung von Hospitationsangeboten, damit sie bzw. er vom großen Erfahrungsschatz der Kolleginnen und Kollegen profitiert.
Ich weise die Referendarin bzw. den Referendar darauf hin, dass Hospitationen rechtzeitig vorab mit den beteiligten Personen und mir abgesprochen werden müssen.
Ich achte darauf, dass die Referendarin bzw. der Referendar ihre bzw. seine Vorbildfunktion gegenüber den Schülerinnen und Schülern erfüllt.
Ich weise die Referendarin bzw. den Referendar auf ihren bzw. seinen erzieherischen Auftrag hin, insbesondere bei konkreten Anlässen.
Ich lasse der Referendarin bzw. dem Referendar Freiräume, um sich in ihrer bzw. seiner neuen Rolle entfalten zu können.
Ich gebe der Referendarin bzw. dem Referendar Rückmeldung zu ihrem bzw. seinem Auftreten als Lehrkraft und als Kollegin bzw. Kollege.
Mir ist bewusst, dass ich für die Referendarin bzw. den Referendar ein wichtiges Verhaltensmodell darstelle und damit die Einstellungen und Werthaltungen gegenüber dem Beruf maßgeblich präge.

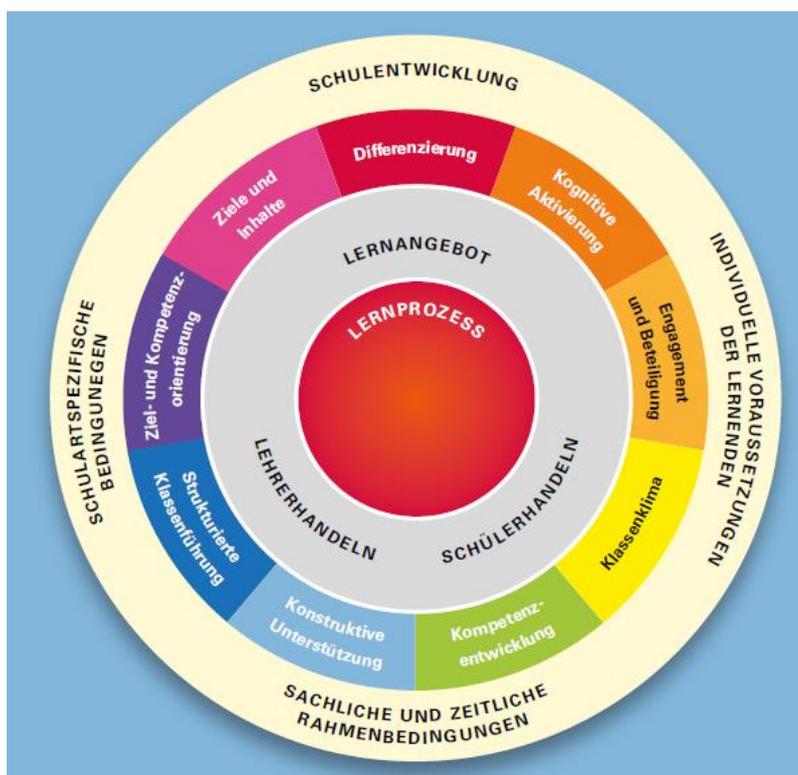
3. Unterrichtsbeobachtung und anschließende Beratung

Die fachdidaktischen Standards dienen als Grundlage für die gesamte fachdidaktische Ausbildung am Seminar. Sie betreffen damit neben konkreten Unterrichtssituationen z. B. auch die Leistungsermittlung oder den erzieherischen Aspekt des Unterrichts. Grundlage für die Förderung von vielen Kompetenzen ist jedoch zunächst die Unterrichtsbeobachtung.

In der Lehrerbildung hat die Beobachtung und Analyse von Unterricht eine zentrale Bedeutung. Das Zusammenwirken von Fachlehrern, begleitenden Lehrkräften, Mentorinnen und Mentoren, Ausbilderinnen und Ausbildern des Seminars und nicht zuletzt die Beteiligung von Fremdprüferinnen und Fremdprüfern bei der Prüfung macht die Abstimmung von Kriterien zur Einschätzung von Unterricht notwendig.

3.1 Welche Rolle spielt das Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung und -bewertung?

Zur kriterienorientierten Beobachtung und als Orientierung für die anschließende strukturierte Beratung wurde das „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“ erarbeitet. Dieses Basismodell kann auch dort Anwendung finden, wo der Unterricht Ausgangspunkt für ein Feedback, eine Unterrichtsberatung oder eine Unterrichtsbeurteilung ist.



www.berufliches-seminar-stuttgart.de → Service →
Download Material → Basismodell

direkt:

[Basismodell Unterrichtsbeobachtung an berufl. Schulen \(seminare-bw.de\)](http://Basismodell%20Unterrichtsbeobachtung%20an%20berufl.%20Schulen%20(seminare-bw.de))

3.2 Welche Ziele und Funktionen sind mit der Unterrichtsberatung verbunden?

Neben der Besprechung der einzelnen Unterrichtssequenzen anhand des Basismodells sollte im Rahmen der Ausbildung regelmäßig auch die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Referendarin bzw. des Referendars im Mittelpunkt der Beratung stehen.

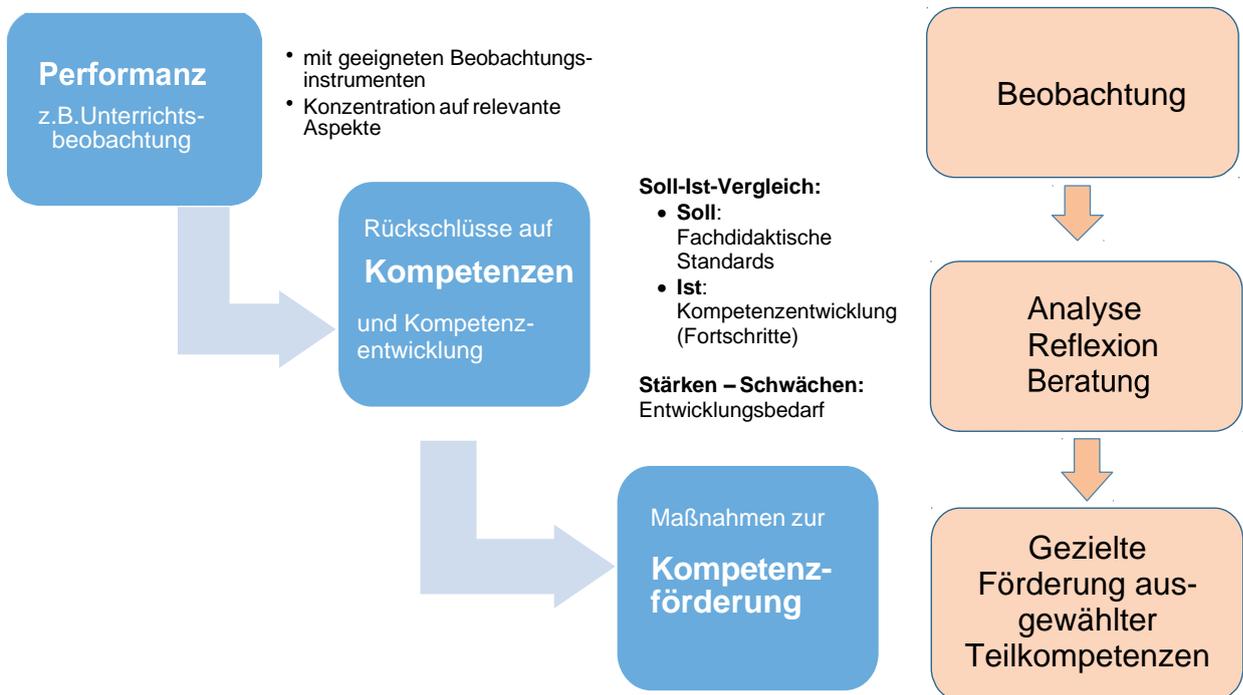


Abb. Von der Beobachtung zur Kompetenzförderung

Dabei sollte, losgelöst von einer einzelnen Unterrichtsstunde, die Entwicklung der Referendarin bzw. des Referendars und deren bzw. dessen unterrichtsbezogenes Können im Mittelpunkt stehen. Zur Orientierung dienen die Standards der Fachdidaktik. Sie legen fest, welche Aspekte des Lehrerhandelns besonders relevant sind und wie dieses Lehrerhandeln konkret aussehen sollte.

Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang die Zielvereinbarungen und die zugehörigen Maßnahmen, die bei den Unterrichtsbesuchen der Seminarlehrkräfte besprochen werden.

Diese grundsätzliche Entwicklung ist dann auch maßgebend für die Übertragung eines selbstständigen Lehrauftrags, die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes oder die Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst.

3.3 Was sollte ich allgemein bei Beratungsgesprächen beachten?

Checkliste



Ich führe Beratungsgespräche in regelmäßigen Abständen durch.
Ich nehme mir für das Beratungsgespräch mit der Referendarin bzw. dem Referendar ausreichend Zeit.
Mir ist bewusst, dass es bei einem Beratungsgespräch um Beratung und Förderung und nicht um Beurteilung geht. Das mache ich im Gespräch deutlich und schaffe so eine Vertrauensbasis, die einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess der Referendarin bzw. des Referendars begünstigt.
Ich führe das Beratungsgespräch im Hinblick auf eine Einzelstunde auf der Grundlage des Unterrichtsverlaufs und der Unterrichtsplanung. Ich versuche nicht, mein eigenes Unterrichtskonzept als unverrückbare Norm durchzusetzen.
Ich nehme die Ideen, Konzeptionen und Entwürfe der Referendarin bzw. des Referendars ernst und führe die Beratung auf dieser Basis durch. Dabei stelle ich meine eigenen Vorstellungen ggf. zurück.
Ich rücke unbedingt die gelungenen Elemente des Unterrichts ins Blickfeld.
Ich kritisiere konstruktiv und fördere damit die Kompetenzentwicklung der Referendarin bzw. des Referendars. Dadurch vermeide ich eine wenig ergiebige Abwehr- und Verteidigungshaltung der Referendarin bzw. des Referendars.
Ich motiviere die Referendarin bzw. den Referendar durch positive Würdigung und Lob.
Ich bespreche mit der Referendarin bzw. dem Referendar deren bzw. dessen Stand der Kompetenzentwicklung, und zwar über die Einzelstunde hinaus.
Ich behandle die besprochenen Inhalte vertraulich.

3.4 Wie bereite ich ein Beratungsgespräch vor? Wie steige ich in die Beratung ein?

Checkliste



Ich Sorge bei Beratungsgesprächen für einen angenehmen äußeren Rahmen, eine entspannte und vertrauensvolle Atmosphäre und zeige Fairness und Empathie.
Ich orientiere mich an den vorausgegangenen eigenen Beratungsgesprächen und den Rückmeldungen der Ausbilderin bzw. des Ausbilders und beziehe mich in der Beratung explizit darauf.
Ich lasse die Referendarin bzw. den Referendar zu Beginn des Gesprächs Stellung zum Unterricht nehmen. Dabei soll sie bzw. er kritisch reflektieren, inwieweit die eigenen Ziele erreicht wurden und was die Schülerinnen und Schüler in dieser Stunde gelernt haben.
Ich eröffne der Referendarin bzw. dem Referendar die Möglichkeit, eigene Einsichten zu entwickeln. Das ist für die Entwicklung nachhaltiger als fremde Zuschreibungen oder Wertungen.
Damit ich mit der Referendarin bzw. dem Referendar vor der Stunde die Beobachtungsmerkmale vereinbaren und dem individuellen Profil des Unterrichts anpassen kann, benötige ich rechtzeitig die Unterrichtsplanung.
Ich lasse die Referendarin bzw. den Referendar ausreden und greife nicht zu früh ein. Das gilt besonders für die erste Phase des Gesprächs.
Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um in die Beratung einzusteigen:

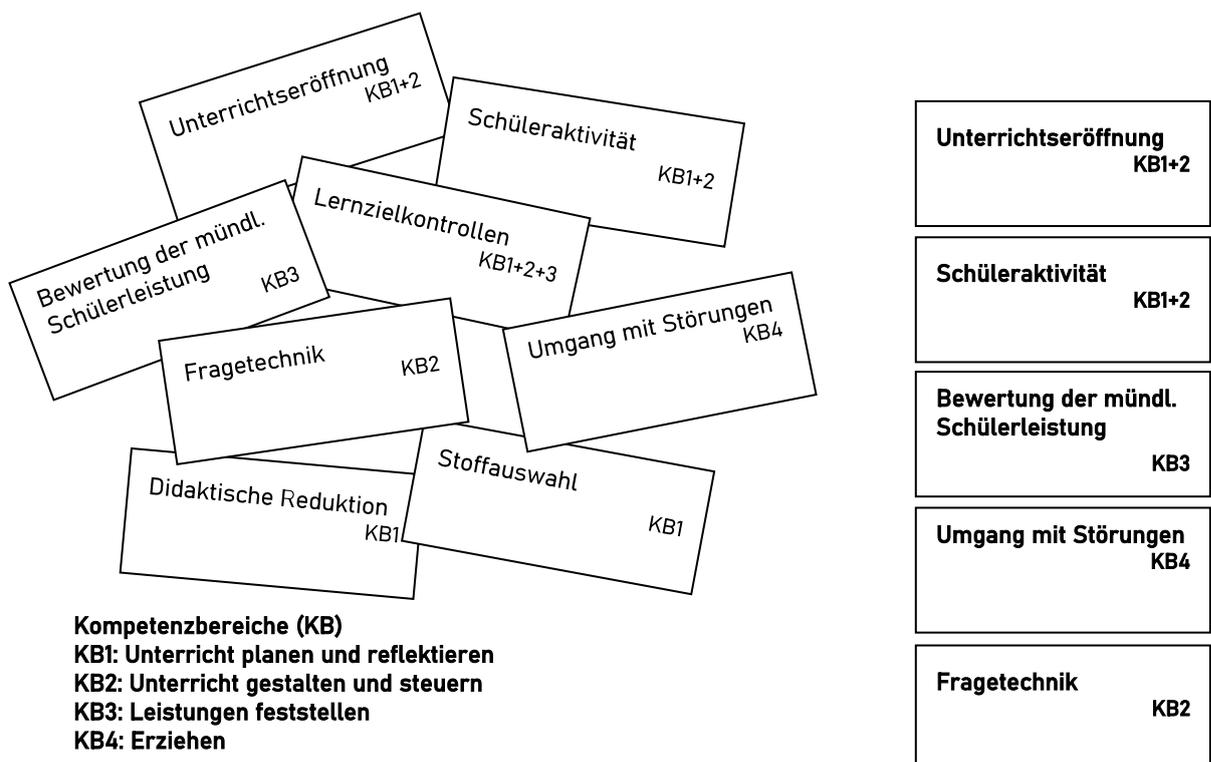
3.5 Wie kann ich die Beratung strukturieren und Schwerpunkte setzen?

Es ist hilfreich, zu Beginn des Gesprächs Verlauf und Inhalt zu strukturieren. Der Unterricht sollte kriterien- und aspektbezogen besprochen werden. Das muss nicht heißen, dass einzelne Beobachtungsfelder schematisch abgearbeitet werden. Die Fokussierung auf einzelne Aspekte soll den Blick auf den Unterricht als Ganzes schärfen, nicht ihn verstellen. Zielrichtung, Stellenwert und Ebene der Beratung sollten beiden Gesprächspartnern in jeder Phase des Gesprächs klar sein. Im Folgenden sind zwei Beispiele dargestellt.

Ein erster Vorschlag:

Als Strukturierungshilfe nach der Selbsteinschätzung der Referendarin bzw. des Referendars hat sich u.a. folgende Vorgehensweise bewährt.

Auf Kärtchen notiert die Mentorin bzw. der Mentor mögliche Gesprächsschwerpunkte. Die Referendarin bzw. der Referendar trifft eine Auswahl aus den Vorschlägen der Mentorin bzw. des Mentors. Sie bzw. er kann aber auch eigene Schwerpunkte einbringen. Es empfiehlt sich, nicht mehr als 5 Schwerpunkte festzulegen. Wenn möglich, werden dabei alle vier Kompetenzbereiche aus den Standards der Fachdidaktiken berücksichtigt. Schließlich legt die Referendarin bzw. der Referendar eine Reihenfolge der Gesprächsschwerpunkte fest, die ihre bzw. seine Prioritäten hinsichtlich des Beratungsgesprächs widerspiegelt.



Ein zweiter Vorschlag:

Die Standards der Fachdidaktiken unterscheiden zwischen zwei Arten von Fähigkeiten, die Lehrerinnen und Lehrer benötigen, um guten Unterricht zu machen: einerseits die theoretisch-konzeptionellen, die benötigt werden, um Lehr-/Lernprozesse zu planen und zu reflektieren, andererseits die situativ-handlungspraktischen, die für die direkte Interaktion mit Schülerinnen und Schülern benötigt werden (vgl. Ausbildungsstandards S. 8).

Unterrichtsbezogene fachdidaktische Kompetenzen

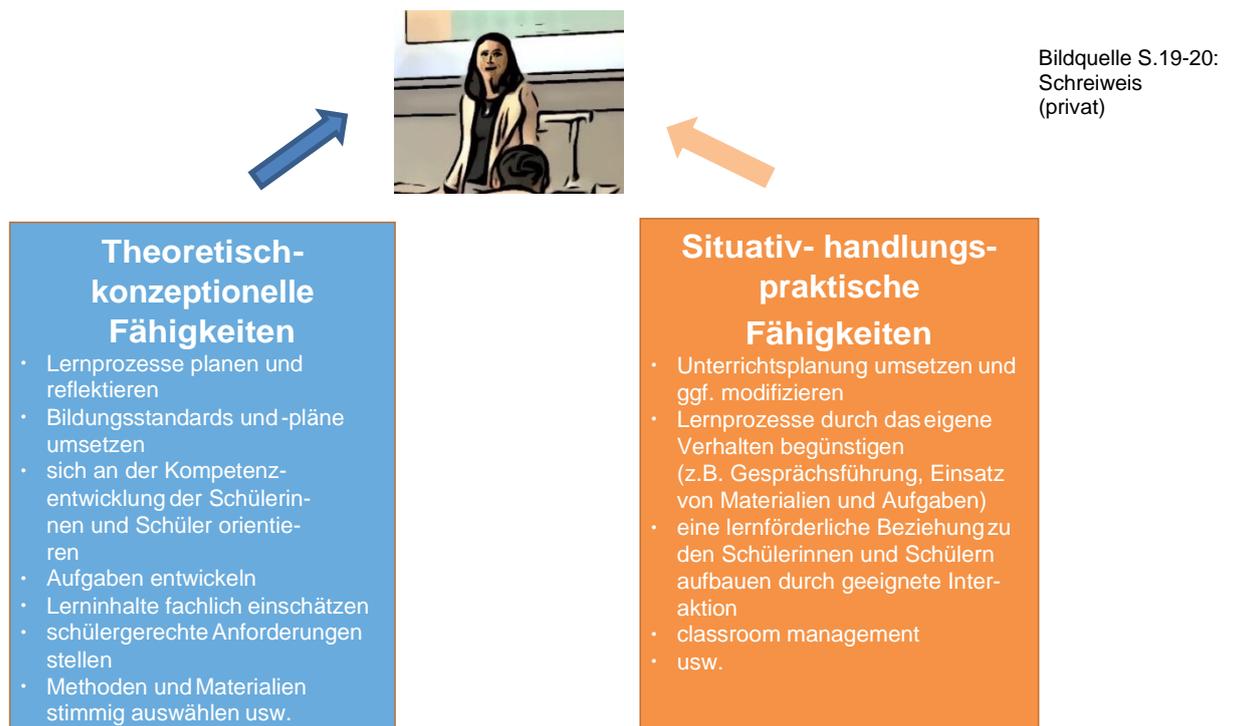


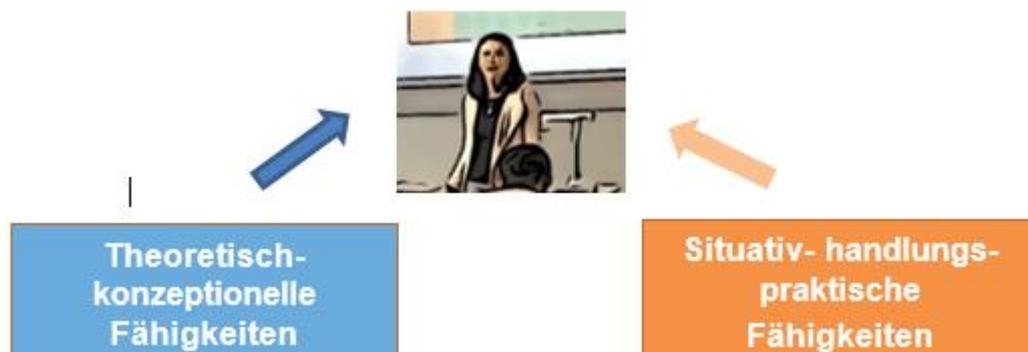
Abb. Die zwei Säulen der unterrichtsbezogenen fachdidaktischen Kompetenzen

Unterrichtsnachbesprechungen sind für junge Lehrerinnen und Lehrer dann belastend und unergiebig, wenn sie als Ergebnis der Besprechung einer großen Zahl von einzelnen Punkten den Eindruck gewinnen, dass an ihrem Unterricht gar nichts stimmt. Sie wissen dann, dass sie eigentlich alles anders machen müssen, aber eben nicht wie. Dagegen kann die Trennung der beiden Blöcke (theoretisch-konzeptionell vs. situativ-handlungspraktisch) erhebliche Vorteile für die langfristige Kompetenzentwicklung bringen.

Die theoretisch-konzeptionellen Fähigkeiten lassen sich auch unabhängig von der Durchführung der konkreten Unterrichtsstunde optimieren. Sie kommen am heimischen Schreibtisch zum Einsatz. Dort werden Stunden geplant, d.h. Inhalte werden so ausgewählt und passend aufbereitet, dass sie den Bildungsstandards bzw. den Bildungsplänen entsprechen.

Dazu werden Texte und Aufgaben gesucht und passende Methoden gefunden. Wenn es hier Probleme gibt (was bei jungen Lehrkräften meistens der Fall ist), gibt es eine ganze Reihe von Maßnahmen, die die Entwicklung in diesem Bereich begünstigen:

- Differenzierte Analyse der Unterrichtskonzeption in der Beratung
- Gemeinsame Reflexion von Alternativen
- Überarbeitung einer Unterrichtsplanung, Umsetzung der Erkenntnisse aus der Beratung
- Gemeinsame Entwicklung einer neuen Konzeption usw.



Der zweite Block von Fähigkeiten (situativ-handlungspraktisch) stellt gänzlich andere Anforderungen an die Lehrkraft. Hier geht es darum, dass man mit Schülerinnen und Schülern „umgehen“ kann, d.h. dass man die Planung umsetzt und dabei die Wirksamkeit von Lernstrategien durch das eigene Verhalten unterstützt, z.B. durch eine geeignete Form der Gesprächsführung. Besonders wichtig ist die Gestaltung einer angemessenen und lernförderlichen Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern. Die gezielte Entwicklung dieser Fähigkeiten erfordert andere Maßnahmen:

- Präzise Rückmeldungen im Hinblick auf einzelne Aspekte (z.B. Unterrichtsgespräch)
- Passgenaue „Trainingsmaßnahmen“, um das Auftreten vor der Klasse zu verbessern, z.B. Gespräche schriftlich vorbereiten, Ton- und Videoaufzeichnungen zur Selbstreflexion etc.
- Gezielte Unterrichtsbeobachtung im Rahmen von Hospitationen: „Wie machen das die erfahrenen Lehrkräfte?“

3.6 Worauf sollte ich bei der Durchführung der Beratung achten?

Checkliste



Ich entwickle das Gespräch entlang einer gemeinsam festgelegten Prioritätenliste
Ich gehe in größeren regelmäßigen Abständen auf die langfristige Kompetenzentwicklung der Referendarin bzw. des Referendars ein und gebe ihr bzw. ihm die Möglichkeit zur Selbsteinschätzung.
Ich nehme Bezug auf die einzelnen Kompetenzbereiche der fachdidaktischen Standards.
Ich gewichte die Gesprächsschwerpunkte so, dass die Referendarin bzw. der Referendar erkennen kann, ob sie eher grundlegend oder nebensächlich sind.
Ich gebe eine ehrliche Rückmeldung, achte aber darauf, dass gut gelungene und weniger gelungene Bestandteile des Unterrichts in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.
Ich beleuchte den Stellenwert der Einzelstunde und deren Einbettung in eine Unterrichtseinheit bzw. Lernsituation.
Ich spreche ggf. Transfermöglichkeiten auf andere Klassenstufen bzw. Schularten an.
Ich achte darauf, dass die Referendarin bzw. der Referendar Schwachstellen des Unterrichts erkennt und auch begründet.
Ich spreche mögliche Planungsalternativen an, fordere die Referendarin bzw. den Referendar auf Optimierungsvorschläge zu machen und gebe ihr bzw. ihm die Möglichkeit, Lösungsstrategien für Probleme zu entwickeln, die vorher benannt wurden.
Ich fordere die Referendarin bzw. den Referendar auf, Abweichungen von der Planung zu begründen.
Ich verwende bei der Konkretisierung und Präzisierung des Beobachteten geeignete Begriffe.
Ich vereinbare am Ende des Gesprächs mit der Referendarin bzw. dem Referendar überschaubare, konkrete und erfüllbare Ziele und protokolliere diese.
Ich fasse das Gespräch zusammen und gebe der Referendarin bzw. dem Referendar die Möglichkeit, bestehende Unklarheiten oder Missverständnisse auszuräumen.
Ich gehe auf Zielvereinbarungen und Maßnahmen ein, die beim beratenden Unterrichtsbesuch der Ausbilderin/des Ausbilders besprochen wurden.

4. Beteiligung der Mentorin/ des Mentors am Ausbildungsgespräch

Die neue Ausbildungsordnung BSPO legt in § 12, Abs. 4 fest, dass das Ausbildungsgespräch mit der Studienreferendarin bzw. dem Studienreferendar „gegen Ende des ersten Ausbildungsabschnitts“ geführt werden muss, und zwar gemeinsam von der Seminarlehrkraft und der Mentorin bzw. dem Mentor. In Absprache mit den anderen Beruflichen Seminaren konkretisiert das Seminar Stuttgart diese Vorgabe in folgender Weise:

- Das Gespräch findet in der Regel im Anschluss an den zweiten beratenden Unterrichtsbesuch statt (mit 30 Minuten Pause zwischen der Unterrichtsnachbesprechung und dem Ausbildungsgespräch).
- Wenn das Ausbildungsgespräch bei dieser Gelegenheit nicht geführt werden kann, gibt es einen Ersatztermin noch vor den Sommerferien am Seminar in Stuttgart.

4.1 Was muss ich beim Ausbildungsgespräch beachten?

Checkliste



Ich halte mir den Termin für das Ausbildungsgespräch frei und berücksichtige dabei den großen Zeitaufwand (besuchter Unterricht + Unterrichtsnachbesprechung + Pause + Ausbildungsgespräch).
Ich bereite das Ausbildungsgespräch organisatorisch vor, indem ich z.B. einen geeigneten Raum reserviere.
Ich bereite das Ausbildungsgespräch inhaltlich vor, indem ich mir das gesamte Verhalten der Studienreferendarin/des Studienreferendars in den ersten Monaten des Vorbereitungsdienstes konkret vor Augen führe.
Mir ist klar, dass es beim Ausbildungsgespräch nicht nur um die Entwicklung der unterrichtsbezogenen Kompetenzen der Referendarin/ des Referendars geht, sondern auch um deren/dessen Arbeitshaltung, Zuverlässigkeit, Verhalten im Kollegium usw.
Ich bereite das Ausbildungsgespräch inhaltlich vor, indem ich mit möglichst vielen Personen an der Schule Gespräche führe, die das Verhalten, die Fähigkeiten und die Entwicklung der Studienreferendarin bzw. des Studienreferendars einschätzen können.
Ich beteilige mich am Ausbildungsgespräch in konstruktiver Weise. D.h. beispielsweise, dass Schwächen und Probleme nicht verschwiegen werden, dass das Ausbildungsgespräch aber andererseits nicht zu einer Aneinanderreihung von Klagen und Vorwürfen werden darf.

Verlauf des 18-monatigen Vorbereitungsdienstes

1. Ausbildungsabschnitt	ggf. Verlängerung	2. Ausbildungsabschnitt Prüfungszeitraum		
Fachdidaktik/ Allgemeine Veranstaltungen mindestens 1 Lehrübung	in der Regel keine zusätzlichen Veranstaltungen, aber besondere Betreuung	Schulorganisation/ Schulrecht	3 Lehrproben	Päd./Päd.Psych. 2 Fachdidaktische Kolloquien
mindestens 2 beratende Unterrichtsbesuche je Ausbilderin bzw. Ausbilder *	weitere beratende Unterrichtsbesuche je Ausbilderin bzw. Ausbilder *	mindestens 1 beratender Unterrichtsbesuch je Ausbilderin bzw. Ausbilder		
8 Wochenstunden zunehmend begleiteter Unterricht *, mindestens 40 Stunden, nicht unter 15 Stunden/Fach	begleiteter Unterricht *	10-12 Wochenstunden selbstständiger und begleiteter Unterricht *, davon mindestens 9 Wochenstunden selbstständiger Unterricht		
		Dokumentation	Abgabe der Dokumentation nach den Weihnachtsferien	
mindestens ein Ausbildungsgespräch über langfristige Entwicklungsziele*	ggf. weitere Ausbildungsgespräche	ggf. weitere Ausbildungsgespräche	ggf. abschließendes Ausbildungsgespräch	

**Kompaktphase
(ca 2 – 3 Wochen)**

Januar

* unter Beteiligung der
Mentorin/des Mentors

6 Monate

Entscheidung über die
Erteilung von selbstständigem
Unterricht

6 Monate
(+ max. 6 Mon.)

Entscheidung über die Erteilung
von selbstständigem Unterricht
(bis 15.12.) **ggf. Entlassung**

12 Monate
(+ 6 Mon.)

18 Monate
(+ 6 Mon.)