



Baden-Württemberg

SEMINAR FÜR AUSBILDUNG UND FORTBILDUNG DER LEHRKRÄFTE STUTT GART (BERUFLICHE SCHULEN)

Grundlagen einer erfolgreichen Lehrerausbildung

Kompetenz, Kooperation, Transparenz

Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren

Technische Lehrerinnen und Lehrer



Inhalt

Einführung	3
1. Grundlagen zur pädagogischen Schulung der Technischen Lehrerinnen und Lehrer	4
1.1 Welche Anforderungen erfüllt eine gute Lehrkraft?	4
1.2 Welche Kompetenzen sind erforderlich?	4
1.3 In welchem Verhältnis stehen die Lernorte zueinander?	5
2. Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren	6
2.1 Welche rechtlichen Grundlagen gibt es?	6
2.2 Was sind die typischen Aufgaben einer Mentorin und eines Mentors?	6
3. Unterrichtsbeobachtung und anschließende Beratung	7
4. Checklisten	8
4.1 Aufgaben im Hinblick auf die Organisation der Schulung	8
4.2 Aufgaben im Bereich Beratung und Lernbegleitung	9
4.3 Aufgaben im Bereich des selbstständigen Unterrichts	10
4.4 Rollenverständnis der Mentorin bzw. des Mentors	10
4.5 Was sollte ich bei Beratungsgesprächen beachten?	11
4.6 Wie kann ein Beratungsgespräch aussehen?	12
5. Kleines Begriffslexikon	13
Überblick: Organisation der pädagogischen Schulung	14
Struktur der pädagogischen Schulung	15

Einführung

Sehr geehrte Mentorin, sehr geehrter Mentor,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir bedanken uns dafür, dass Sie eine Mentorentätigkeit im Zusammenhang mit der Lehrerbildung unserer Technischen Lehrerinnen und Lehrer übernommen haben. Sie tragen damit gemeinsam mit uns Verantwortung für eine gelingende Berufslaufbahn an unseren beruflichen Schulen und wir leisten einen Beitrag zur Sicherung des Lehrernachwuchses. Wir sorgen dafür, dass junge Menschen in den Schulen echte Lebens- und Berufschancen bekommen.

Technische Lehrerinnen und Lehrer haben sich zunächst für andere Berufswege entschieden und dort Erfahrungen gesammelt. Nun unternehmen sie den Schritt in den Schuldienst und müssen ab sofort grundständig pädagogische und fach-/didaktische Theorien und Modelle erlernen und eine konkrete Umsetzung in Unterrichtssituationen versuchen. Diese häufig neuen und ungewohnten Aufgaben sind für nicht wenige mit Herausforderungen, manchmal gar mit Belastungen verbunden. Es liegt an uns, d.h. im Verbund und Zusammenspiel von Seminar und Schule, Hilfestellung und Unterstützung bereitzustellen, die im Sinne von Erwachsenenbildungsprozessen nachdrücklich ermutigend sind. Die Tätigkeit eines Mentors bzw. einer Mentorin setzt daher einiges voraus: nicht nur eigene gute pädagogische und didaktische Kompetenzen, nicht nur ein gutes Unterrichten, sondern zudem ein Interesse am Lernen mit lebenserfahrenen Erwachsenen und ein Gespür und Geschick, dieses Lernen konstruktiv zu begleiten.

Der vorliegende Mentorenleitfaden möchte Sie in diesen Aufgaben unterstützen. Wir verstehen Lehrerbildung als Ermutigung. Lassen Sie uns gemeinsam an Schule und Seminar in diesem Sinne handeln und den Lehrerinnen und Lehrern Freude am Fach und an der Arbeit in den beruflichen Schulen weitergeben.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei dieser wichtigen Aufgabe und Ihnen persönlich alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Seminarleitung
Dr. Werner Faustmann und Frank Reber

1. Grundlagen zur pädagogischen Schulung der Technischen Lehrerinnen und Lehrer

1.1 Welche Anforderungen erfüllt eine gute Lehrkraft?

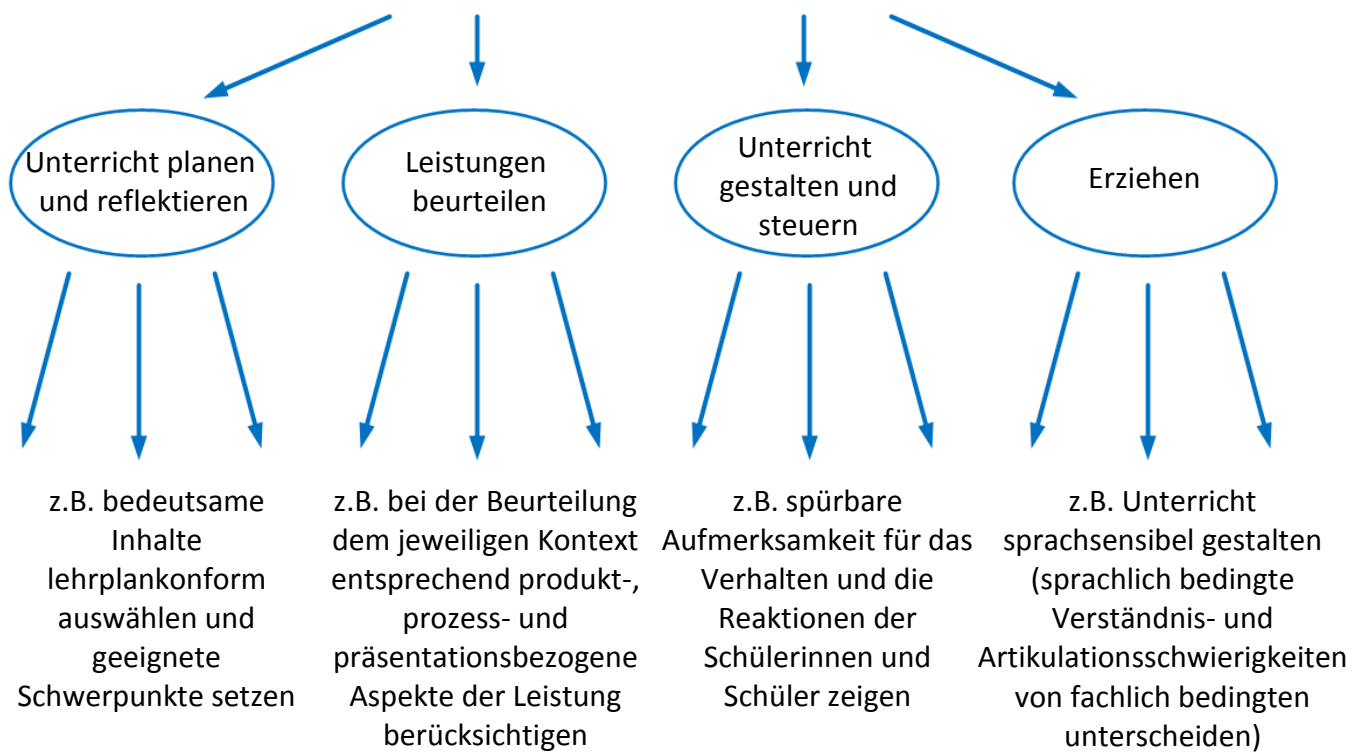
- Eine positive Grundhaltung gegenüber den Schülerinnen und Schülern zeigen,
- die Schülerinnen und Schüler ermutigen und Beschämungen vermeiden,
- praxis- bzw. lebensnahe Lernsituationen entwickeln,
- fachliche Inhalte schülergerecht aufarbeiten,
- Leistungsbewertungen schülergerecht begründen,
- nachvollziehbare Beurteilungsmaßstäbe verwenden,
- den Schülerinnen und Schülern Rückmeldungen geben,
- Feedback einholen (sowohl von den Schülerinnen und Schülern als auch von den Kolleginnen und Kollegen),
- den Unterricht sprachsensibel bzw. schülergerecht gestalten,
- regelmäßig Fortbildungen (sowohl fachlich als auch pädagogisch) besuchen.

1.2 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 Fachdidaktikstandards, die Sie über einen Link auf der Homepage des Seminars herunterladen können:

http://seminare-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents_E-707632435/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Seminare/seminar-stuttgart-bs/pdf/sembss_161007_160916_Leitlinien_TL.pdf

Professionelle Kompetenz von Lehrkräften



1.3 In welchem Verhältnis stehen die Lernorte zueinander?

Lernort Seminar

Lernort Schule



Bildquelle:
Schreiweis
(privat)

Ausbildung am **Seminar**

Ausbildung an der **Schule**

Zwei Lernorte – ein Ziel: die Kompetenzentwicklung der Technischen Lehrerinnen und Lehrer fördern.

Das erfordert eine enge Verzahnung der pädagogischen Schulung:

- gemeinsame Orientierung an verbindlichen Inhalten und Zielen, z.B. in der Beratung
- Austausch über die Entwicklung der Technischen Lehrerin bzw. des Technischen Lehrers,
- gegenseitige Unterstützung.

2. Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren

Sie als Mentorin/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 die Vorgaben umsetzen, wie Sie also Ihre Aufgabe konkret erfüllen können und worauf es dabei ankommt. Die folgenden beiden Absätze sollen dazu beitragen.

2.1 Welche rechtlichen Grundlagen gibt es?

Grundlage für die Ausbildung in der jetzigen Form ist die Verwaltungsvorschrift „Pädagogische Schulung und Überprüfung von Lehrkräften im gehobenen technischen Schuldienst in der Laufbahn der Technischen Lehrerinnen und Lehrer“ vom 3.3.2009 (K. u. U. 2009,59) in der Fassung vom 4.2.2019:

<https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=VVBW-KM-20090303-SF&psml=bsbawueprod.psml&max=true>

Die Ausbildung wird in den „Leitlinien zur Pädagogischen Schulung“ genauer beschrieben (diese enthält auch die Fachdidaktikstandards).

Die Organisation der pädagogischen Schulung von Technischen Lehrerinnen und Lehrern in graphischer Form ist auf der Seite 14 dargestellt.

2.2 Was sind die typischen Aufgaben einer Mentorin eines Mentors?

Die Mentorin / der Mentor

- betreut und berät die Technische Lehrerin bzw. den Technischen Lehrer,
- kooperiert mit den Ausbilderinnen und Ausbildern des Seminars,
- besucht die Technische Lehrerin bzw. den Technischen Lehrer,
- ist bei beratenden Unterrichtsbesuchen (außer Überprüfungen) dabei,
- gibt Informationen über Lehrpläne, Schulbücher usw.,
- gibt Einblicke in die eigene Unterrichtsplanung,
- plant bei Bedarf gemeinsam mit der Technischen Lehrerin bzw. dem Technischen Lehrer den Unterricht,
- verlangt bei Bedarf schriftliche Verlaufspläne von der Technischen Lehrerin bzw. den Technischen Lehrer,
- gibt professionelles Feedback,
- stellt vorhandene Lehr- und Lernmaterialien vor,
- zeigt typische Versuchsanordnungen,
- unterstützt die Technische Lehrerin bzw. den Technischen Lehrer bei der Notenfindung.

3. Unterrichtsbeobachtung und anschließende Beratung

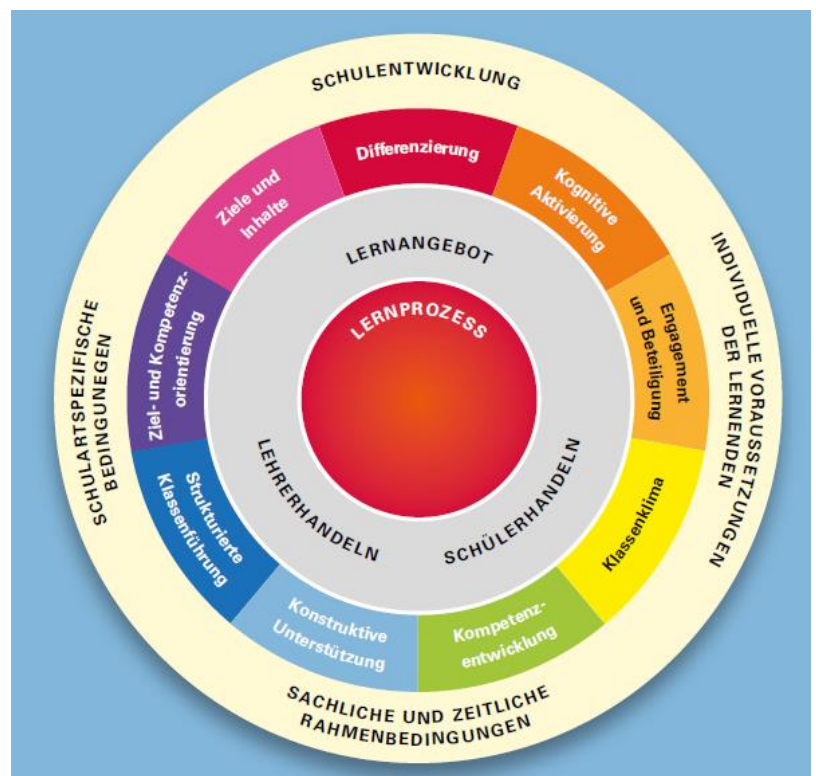
Die fachdidaktischen Standards dienen als Grundlage für die fachdidaktische Ausbildung am Seminar. Sie betreffen damit neben konkreten Unterrichtssituationen z.B. auch die Leistungsermittlung oder den erzieherischen Aspekt des Unterrichts. Grundlage für die Förderung von vielen Kompetenzen ist zunächst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

In der Lehrerbildung haben die Beobachtung und Analyse von Unterricht eine zentrale Bedeutung. Das Zusammenwirken von Fachleuten, begleiteten 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.

Welche Rolle spielt das Basismodell zur Unterrichtsbeobachtung?

Zur 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))

4. Checklisten

4.1 Aufgaben im Hinblick auf die Organisation der Schulung



Die Technische Lehrkraft hat von mir eine Einführung in die Abläufe unserer Schule erhalten (Stundenplan, Unterrichtszeiten, Tagebuchführung, didaktische Jahrespläne, „Was gibt es wo?“ usw.).	
Ich kenne die Kontaktdaten der zuständigen Ausbilderin bzw. des Ausbilders am Seminar.	
Möglichst früh erstelle ich in Abstimmung mit der Technischen Lehrkraft, den beteiligten Kolleginnen und Kollegen und ggf. der Schulleitung eine grobe Terminplanung für die Hospitationen und den begleiteten Unterricht (zusammen insgesamt 80 h = 2h/Woche) und achte darauf, dass diese Stunden im Nachweisheft eingetragen werden.	
Ich lasse mir regelmäßig das Nachweisheft der Technischen Lehrkraft vorlegen und verschaffe mir einen Überblick über den Umfang der Eintragungen zur Hospitation und zum begleiteten Unterricht.	
Ich achte darauf, dass die Technische Lehrkraft im Umfang von 19 bzw. 20 h/Woche selbstständig unterrichtet; mögliche Klassen: VAB (bitte beachten: im VABO ist keine Überprüfung möglich), BEJ, AVdual, BFS, Grundstufe BS (1. Ausbildungsjahr). Dabei sollte sie mindestens zwei Wochenstunden oberhalb dieser Schularten eingesetzt werden (z.B. im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr, Meister- oder Techniker Ausbildung).	
Ich achte darauf, dass die außerunterrichtlichen Verpflichtungen angemessen und sinnvoll sind, z.B. ist die Teilnahme an Klassenpflegschaftsabenden zu befürworten, die Übernahme einer Klassenlehrerfunktion sollte nur in Ausnahmefällen erfolgen.	

4.2 Aufgaben im Bereich Beratung und Lernbegleitung



<p>Ich bestärke die Technische Lehrkraft darin, sich über Kollegen, Schulleitungsteam und Mitarbeiter (Sekretariat, Hausmeister usw.), über Räumlichkeiten, Medien, Ausstattungen und Lehrmittel zu informieren.</p>	
<p>Ich informiere mich über die Leitlinien zur pädagogischen Schulung der Technischen Lehrkräfte und setze dieses Ausbildungskonzept bei der Beratung und Lernbegleitung um, z.B. nehme ich bei meinen Rückmeldungen an die Technische Lehrkraft Bezug auf die dort beschriebenen fachdidaktischen Standards.</p>	
<p>Ich biete der Technischen Lehrkraft Anleitung und Beratung, bin aber offen für ihre Vorschläge und Ideen und fördere ihre Selbständigkeit.</p>	
<p>Ich gebe der Technischen Lehrkraft regelmäßige Rückmeldungen über den jeweiligen Ausbildungsstand, um ihre weitere Entwicklung zu fördern.</p>	
<p>Ich verstehe mich als konstruktive Kritikerin und Förderin bzw. konstruktiven Kritiker und Förderer der Technischen Lehrkraft. Ich vermeide einerseits Zurückhaltung aus falsch verstandener Solidarität und andererseits die Herabsetzung der Technischen Lehrkraft.</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 des Seminars über die Entwicklung und den Ausbildungsstand der Technischen Lehrkraft.</p>	
<p>Ich unterstütze die Technische Lehrkraft bei der Arbeit an den von ihr mit der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder des Seminars getroffenen Zielvereinbarungen.</p>	
<p>Ich biete der Technischen Lehrkraft im Rahmen meines eigenen Unterrichts Gelegenheit zum begleiteten Unterrichten.</p>	

4.3 Aufgaben im Bereich des selbstständigen Unterrichts



Ich Sorge dafür, dass die Technische Lehrkraft Einblicke in Jahrespläne der Schule bzw. Stoffverteilungspläne erhält, um eine langfristige Unterrichtsplanung zu ermöglichen.	
Ich unterstütze die Technische Lehrkraft bei der Wahrnehmung von nicht direkt unterrichtsbezogenen Sonderaufgaben, z.B. Konferenzen, Kontakt mit den Ausbildungsbetrieben usw.	
Ich berate die Technische Lehrkraft bei der Beziehungsgestaltung und der Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern.	
Ich biete Hilfestellung bei erzieherischen Schwierigkeiten, z.B. zur Bewältigung von Verhaltens- und Disziplinproblemen.	

4.4 Rollenverständnis der Mentorin bzw. des Mentors



Ich ermutige die Technische Lehrkraft zur Wahrnehmung von Hospitationsangeboten, damit sie vom großen Erfahrungsschatz der Kolleginnen und Kollegen profitiert.	
Ich weise die Technische Lehrkraft darauf hin, dass Hospitationen vorab mit den beteiligten Personen und mir abgesprochen werden müssen.	
Ich achte darauf, dass die Technische Lehrkraft ihre Vorbildfunktion gegenüber den Schülerinnen und Schülern erfüllt.	
Ich weise die Technische Lehrkraft auf ihren erzieherischen Auftrag hin, insbesondere bei konkreten Anlässen.	
Ich lasse der Technischen Lehrkraft Freiräume, um sich in ihrer neuen Rolle entfalten zu können.	
Ich gebe der Technischen Lehrkraft Rückmeldung zu ihrem Auftreten im Unterricht und im Kollegium.	
Mir ist bewusst, dass ich für die Technische Lehrkraft ein wichtiges Verhaltensmodell darstelle und damit die Einstellungen und Werthaltungen gegenüber dem Beruf maßgeblich präge.	

4.5 Was sollte ich beim Beratungsgespräch beachten?



Ich führe Beratungsgespräche in regelmäßigen Abständen durch und nehme mir dafür ausreichend Zeit.	
Damit ich mit der Technischen Lehrkraft vor dem Unterricht die Beobachtungsmerkmale vereinbaren und das Beratungsgespräch zielgerichtet vorbereiten und durchführen kann, benötige ich rechtzeitig die Verlaufsplanung und die Unterrichtsmaterialien.	
Ich Sorge bei Beratungsgesprächen für einen angenehmen äußeren Rahmen, eine entspannte und vertrauensvolle Atmosphäre und zeige Fairness und Empathie.	
Ich behandle die besprochenen Inhalte vertraulich.	
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 Technischen Lehrkraft begünstigt.	
Ich orientiere mich an den vorausgegangenen Beratungsgesprächen und den Rückmeldungen der Ausbilderin bzw. des Ausbilders des Seminars und beziehe mich in der Beratung darauf.	
Ich führe das Beratungsgespräch zum beobachteten Unterricht möglichst auf der Grundlage des Basismodells.	
Ich lasse die Technische Lehrkraft ausreden und greife nicht zu früh ein. Das gilt besonders für die erste Phase des Gesprächs.	
Ich lasse die Technische Lehrkraft zu Beginn des Gesprächs Stellung zum Unterricht nehmen. Dabei soll sie kritisch reflektieren, inwieweit die eigenen Ziele erreicht wurden und was die Schülerinnen und Schüler in dieser Stunde gelernt haben.	
Ich ermögliche der Technischen Lehrkraft während des Beratungsgesprächs, eigene Einsichten zu entwickeln. Das ist für die Entwicklung nachhaltiger als bloße Belehrungen oder Wertungen.	
Ich nehme die Ideen und Entwürfe der Technischen Lehrkraft ernst und führe die Beratung auf dieser Basis durch. Ich versuche nicht, mein eigenes Unterrichtskonzept als unverrückbare Norm durchzusetzen.	

Ich kritisiere konstruktiv und fördere damit die Kompetenzentwicklung der Technischen Lehrkraft. Dadurch vermindere ich eine kontraproduktive Abwehr- und Verteidigungshaltung.	
Ich rücke vor allem die gelungenen Elemente des Unterrichts ins Blickfeld und motiviere die Technische Lehrkraft durch positive Würdigung und Lob.	
Gegebenenfalls vereinbare ich mit der Technischen Lehrkraft konkrete und überschaubare Entwicklungsziele und Maßnahmen, die sich aus dem Beratungsgespräch ergeben haben.	

4.6 Wie kann ein Beratungsgespräch aussehen?



Festlegung der Beratungsdauer (ca. 45 Minuten).	
Reflexion und Rückschau durch die Technische Lehrkraft.	
Schwerpunktbildung der Besprechungsthemen möglichst auf Grundlage des Basismodells durch die Mentorin bzw. den Mentor und die Technische Lehrkraft.	
Gemeinsame Analyse und gegebenenfalls Suche nach weiteren Möglichkeiten.	
Zusammenfassung.	
Zielvereinbarung.	

5. Kleines Begriffslexikon

Angekündigter Unterrichtsbesuch

Er ist ein Bestandteil der Überprüfung der Technischen Lehrkraft und erstreckt sich über einen Zeitraum von 6 Wochen in den Monaten Mai und Juni. Der Besuch wird gemeinsam durch die Ausbilderin bzw. dem Ausbilder des Seminars und der/dem Prüfungsvorsitzenden durchgeführt.

Begleiteter Unterricht

Unterricht der Technischen Lehrkraft bei einer erfahrenen Lehrkraft der Schule.

Beratender Unterrichtsbesuch

Die Technische Lehrkraft wird im Unterricht von der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder des Seminars beobachtet und anschließend beraten. Der Besuch findet i.d.R. im Rahmen der Fachdidaktik statt. Währenddessen erhalten die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Kurses fachdidaktische Aufgaben.

Beratungsgespräch

Im Rahmen der Ausbildung werden sowohl von der Mentorin bzw. dem Mentor als auch von der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder des Seminars Gespräche geführt. Ziel dieser Gespräche ist die Beratung mit der Technischen Lehrkraft und nicht die Beurteilung.

Bewertete Lehrübung

Sie ist ein Bestandteil der Überprüfung der Technischen Lehrkraft und findet im Zeitraum von April bis Juni statt. Sie wird von der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder des Seminars alleine durchgeführt.

Hospitation

Reflektierendes Beobachten des stundeplanmäßigen Unterrichts einer erfahrenen Lehrkraft der Schule durch die Technische Lehrkraft mit anschließender Besprechung.

Selbständiger Unterricht

Im Stundenplan der Schule ausgewiesener Unterricht der Technischen Lehrkraft. Dieser wird von ihr selbst geplant und durchgeführt.

Organisation der pädagogischen Schulung von Technischen Lehrerinnen und Lehrern

		1. Halbjahr	2. Halbjahr
Einführende Kompaktphase September	Schulungsphase		Überprüfungsphase
	Allgemeine Veranstaltungen am Seminar Im ersten Halbjahr montags <ul style="list-style-type: none"> • 50 Stunden Pädagogik/Pädagogische Psychologie • 40 Stunden Didaktik und Methodik des berufspraktischen Unterrichts • 24 Stunden Schulrecht, Schulorganisation, Jugend- und Beamtenrecht 		Mündliche Prüfung in <ul style="list-style-type: none"> • Pädagogik/Pädagogische Psychologie; Schulrecht, Schulorganisation, Jugend- und Beamtenrecht (Dauer: 30 Minuten) • Fachdidaktik; Didaktik und Methodik des berufspraktischen Unterrichts (Dauer: 30 Minuten)
	Fachdidaktische Veranstaltungen und Lehrübungen 180 Stunden wöchentlich dienstags		
	1 - 2 Lehrübungen pro Teilnehmerin/Teilnehmer (unbenotet) 1 beratender Unterrichtsbesuch		1 Lehrübung (bewertet) 1 angekündigter Unterrichtsbesuch * bewertet * Stoffverteilungsplan im dreiwöchigen Überprüfungszeitraum * Bekanntgabe 4 Werktage davor
	Mindestens ein Unterricht im Rahmen der Überprüfung, die bewertete Lehrübung oder der angekündigte Unterrichtsbesuch, erfolgt in einer Klasse oberhalb des VAB, der Berufsfachschule und der Grundstufe der Berufsschule (1. Ausbildungsjahr).		

Struktur der pädagogischen Schulung

Allgemeine Lehrveranstaltungen	Fachdidaktische Lehrveranstaltungen	Ausbildung an der Schule
<p>Pädagogik und Päd. Psychologie</p> <p>Didaktik und Methodik des berufspraktischen Unterrichts</p> <p>Schulrecht, Schulorganisation, Jugend- und Beamtenrecht</p>	<p>Fachdidaktische Veranstaltungen</p> <p>1 – 2 Lehrübungen pro Teilnehmer</p> <p>1 beratender Unterrichtsbesuch</p>	<p>Deputat minus ...</p> <p>* 6 Stunden für Veranstaltungen des Seminars</p> <p>* 2 Stunden (für insgesamt 80 Stunden Hospitation und begleitetem Unterricht)</p> <p>Beispiel: Deputat 27 h ----> 19 h selbstständiger Unterricht (27h – 6h – 2h = 19h)</p>
montags jede Woche	dienstags bzw. donnerstags jede Woche	weitere Tage der Woche

