



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 3

	Einführung
4	1. Grundfragen zur Referendarausbildung und zur Kompetenzentwicklung von Lehrkräften
	1.1 Was muss eine gute Lehrkraft können?
	1.2 Wie sehen Anforderungen an eine gute Lehrkraft beispielsweise aus?
5	1.3 Welche Kompetenzen sind erforderlich?
6	1.4 Wann erwerben die Lehrkräfte die benötigten Fähigkeiten?
	1.5 Wo erwerben die Referendarinnen und Referendare die benötigten Fähigkeiten?
7	1.6 In welchem Verhältnis stehen die Lernorte zueinander?
	1.7 Wann und wie werden die Kompetenzen der Referendarinnen und Referendare überprüft?
8	1.8 Was heißt das konkret für die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren?
9	2. Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren
	2.1 Welche rechtliche Grundlage gilt? Auszug aus der Ausbildungsordnung
11	2.2 Welche Aufgaben haben Mentorinnen und Mentoren im Hinblick auf die Organisation der Ausbildung? Checkliste
12	2.3 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zur Beratung und Lernbegleitung allgemein
13	2.4 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zu Aufgaben im zweiten Ausbildungsabschnitt
14	2.5 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zum Rollenverständnis
15	3. Unterrichtsbeobachtung und anschließende Beratung
	3.1 Welche Rolle spielt das Basismodell zur Unterrichtsbeobachtung?
16	3.2 Welche Ziele und Funktionen sind mit der Unterrichtsberatung verbunden?
17	3.3 Was sollte ich allgemein bei Beratungsgesprächen beachten? Checkliste
18	3.4 Wie bereite ich ein Beratungsgespräch vor? Wie steige ich in die Beratung ein? Checkliste
19	3.5 Wie kann ich die Beratung strukturieren und Schwerpunkte setzen?
22	3.6 Worauf sollte ich bei der Durchführung der Beratung achten? Checkliste
23	4. Beteiligung der Mentorin/ des Mentors am Ausbildungsgespräch
	4.1 Was muss ich beim Ausbildungsgespräch beachten? Checkliste
24	Tabelle: Verlauf des 18-monatigen Vorbereitungsdienstes

IMPRESSUM

Verantwortlich i.S.d.P.:

Dr. Harald Görlich

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

Redaktion:

Dr. Ulrich Nill, Thomas Wolf

Mitwirkende:

Brigitte Endres,

Annette Jaschinski,

Karlheinz Steffan

Layout und Gestaltung:

Roman Wagner

Stuttgart

18.02.2021

Einführung

Sehr geehrte Mentorinnen und Mentoren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

lassen Sie uns in der Lehrerbildung an einem Strang ziehen. Wir alle verantworten maßgeblich den Berufseinstieg und das Lernen im Beruf und die daraus sich ergebende Lehrerleistung bei denjenigen, die sich für diesen Beruf entschieden haben. Lehrerleistung muss zwar betont werden und dazu gehören fachliche Fähigkeiten und Kompetenzen, nicht weniger aber ebenso pädagogisches und (fach-)didaktisches Können. Damit verbunden sind Einstellungen und Haltungen, die ganz entschieden das Handeln und Verhalten in Schule und Klassenzimmer und damit die Beziehungen zu den jungen Menschen bestimmen.

Wir sehen die Aufgabe von Schule und Unterricht in einer grundsätzlich zweifachen Ausrichtung. Zum einen geht es – gerade an beruflichen Schulen – um einen funktionalen Aspekt, d.h. um Qualifizierung, damit sich der Mensch gut auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlich-technischen Anforderungen und Herausforderungen vorbereitet sieht. Aber gleichberechtigt muss es zum anderen um eine Unterstützung des Bedürfnisses nach individueller Entfaltung des Menschen gehen. Anders: Ein ganzheitlicher pädagogischer Anspruch richtet sich aus auf eine Vermittlung des polaren Verhältnisses von Funktionalität und Individualität. Diese hier erwähnte Ganzheitlichkeit möchten wir auch in der Lehrerbildung zum Tragen kommen lassen. Wir sind dabei der Überzeugung, dass man den angehenden Lehrerinnen und Lehrern nur gerecht werden kann, wenn ein Menschenbild Wirkung entfaltet, das optimistisch und unterstützend Maßstäbe anlegt, die deutlich eine Ermutigung auf dem Weg in den Lehrerberuf als Grundlage haben. „Lehrerbildung als Ermutigung“ ist dabei unser Motto. Wir verkennen nicht, dass in Einzelfällen die Wahl dieses Berufs nicht die richtige ist. Wir verkennen ebenso wenig Verhaltensweisen bei wenigen, die für diesen Beruf nicht geeignet sind. Diese nicht günstigen Umstände müssen zur Sprache gebracht werden und es gehört auch zu unserer Verantwortung, Fehlentwicklungen aufzuzeigen. Jedoch: In der Mehrzahl der Fälle haben wir es mit motiviertem, anstrengungs- und lernbereitem Nachwuchs zu tun. Dabei sollte man sich daran erinnern, dass „noch kein Meister vom Himmel gefallen ist“. Dann nämlich begleitet man die Menschen in einem förderlichen Sinne und hilft bei Fehlern oder Defiziten, damit sich optimalere Entwicklungen einstellen.

Bei einer ganzheitlichen Sicht auf den Menschen dürfen wir unsere Wirkung als Vorbild nicht vergessen. Unser Agieren, unser Auftreten, unsere Fürsorge, aber durchaus auch unsere Forderungen und Anforderungen entfalten Wirkung. Man muss sich immer gewahr sein, wie wir die oben erwähnten Haltungen und Einstellungen mitbestimmen, die ein Lehrerleben lang das beeinflussen, wenn nicht gar bestimmen, was tatsächlich im Klassenzimmer und im Unterricht geschieht. Auf den nachfolgenden Seiten stellen wir Ihnen für Ihre Arbeit als Mentorin und Mentor viele Anregungen und Hinweise zur Verfügung. Sie sollen helfen, Ihre Aufgaben gut wahrzunehmen und Sicherheit zu geben. Bei allen Einzelregelungen und Einzelpunkten wünschen wir uns, dass die an dieser Stelle gemachten Ausführungen gewissermaßen die Grundlage für alles Weitere bildet. Wenn wir gute Vorbilder sind, können wir hoffen, dass die uns anvertrauten Lehrerinnen und Lehrer sich davon nicht nur eine Scheibe abschneiden und dann hoffentlich entsprechend günstig Ihre Arbeit bei Schülerinnen und Schülern wahrnehmen. Wenn wir das erreichen, ist viel gewonnen und getan.

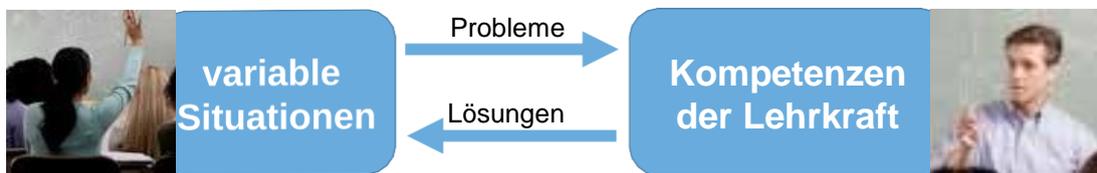
Ihnen alles Gute und freundliche Grüße
Ihre Seminarleitung
Harald Görlich Frank Reber

1. Grundfragen zur Referendarausbildung und zur Kompetenzentwicklung von Lehrkräften

1.1 Was muss eine gute Lehrkraft können?



Anforderungen ergeben sich aus konkreten Situationen im beruflichen Alltag



1.2 Wie sehen Anforderungen an eine gute Lehrkraft beispielsweise aus?



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

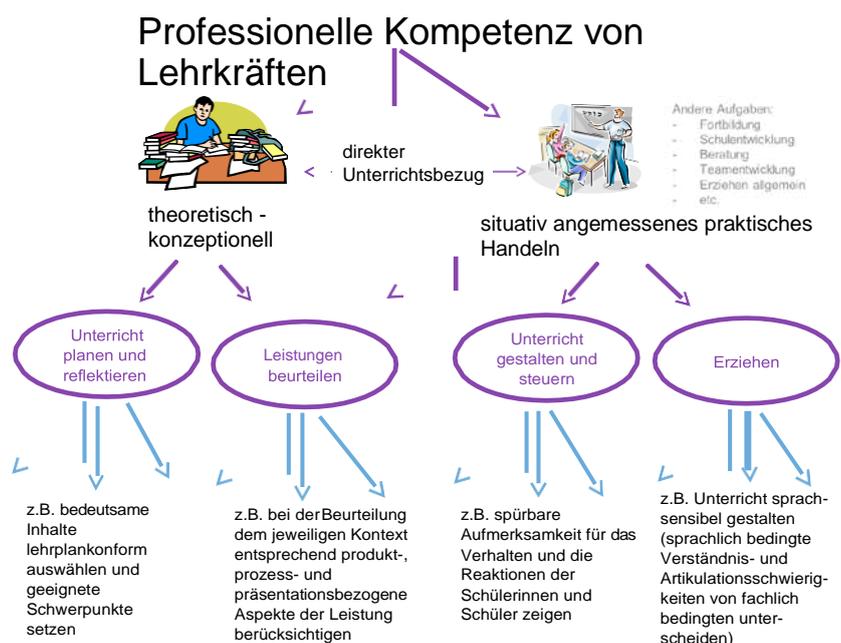
<http://www.seminare-bw.de/SEMINAR-STUTTGART-BS,Lde/Startseite/Ausbildung/Referendariat>

Aus diesem umfangreichen Dokument sind für Ihre Arbeit vor allem die Allgemeinen fachdidaktischen Standards (S. 12 – 15) wichtig und deren jeweilige Konkretisierung für Ihr Ausbildungsfach (ab S. 16, ca. 3 Seiten).

Bei den Anforderungen an Lehrkräfte wird zunächst einmal unterschieden zwischen solchen, die für die Bewältigung allgemeiner schulischer Aufgaben erforderlich sind, und solchen, die einen direkten Unterrichtsbezug haben und darum im Zentrum der fachdidaktischen Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren stehen.

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.



1.4 Wann erwerben die Lehrkräfte die benötigten Fähigkeiten?



- 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

Lernort Seminar

- Allgemeine Lehrveranstaltungen
- Ergänzende Veranstaltungen

- Fachdidaktik**
(unterstützt durch **Ausbilderinnen bzw. Ausbilder**)
- Lehrveranstaltungen
 - Unterrichtsbesuche
 - Beratung



Lernort Schule

- Teilnahme am Schulbetrieb
- Schulkunde etc.

- Schulpraxis**
(unterstützt durch **Mentorinnen und Mentoren**)
- Hospitationen
 - begleiteter Unterricht
 - selbstständiger Unterricht
 - Beratung

1.6 In welchem Verhältnis stehen die Lernorte zueinander?

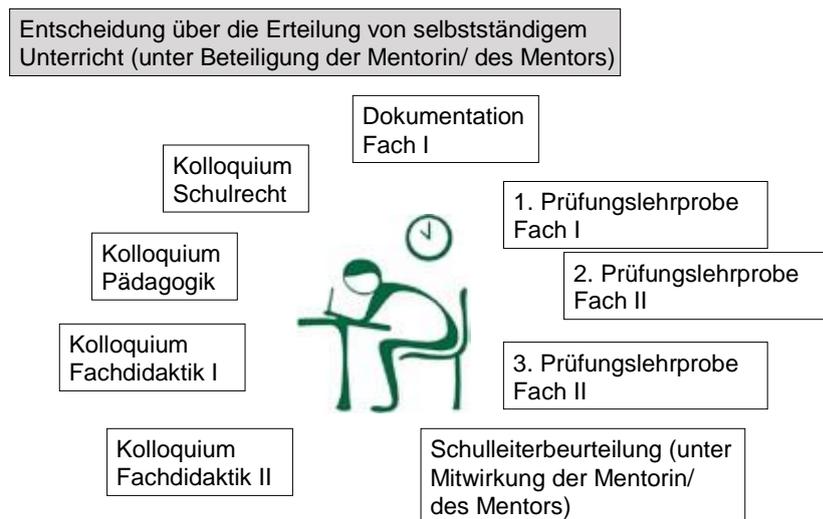


Zwei Lernorte – ein Ziel: die Kompetenzentwicklung der Referendarinnen bzw. Referendare fördern

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?



(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?



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 Ausbildungsstandards 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 II in der Fassung vom 3. November 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 Abs. 2 wird die Beurteilung auf Antrag ausgehändigt.

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

Checkliste



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.	
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.	
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.	
Ich kenne die Kontaktdaten der zuständigen Ausbilderinnen bzw. Ausbilder des Seminars.	
Ich habe mich über das aktuelle Angebot des Seminars für Mentorinnen und Mentoren informiert.	
Die Referendarin bzw. der Referendar hat von mir eine Einführung in die Abläufe unserer Schule erhalten.	
Ich achte darauf, dass die Referendarin bzw. der Referendar in geeigneten Klassen oberhalb und unterhalb der Fachschulreife eingesetzt wird.	
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 begleitenden Unterrichts und Hospitation.	
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.	
Ich achte darauf, dass die Referendarin bzw. der Referendar auch über mehrere Stunden zusammenhängend unterrichtet.	
Ich begleite die Referendarin bzw. den Referendar auch im zweiten Ausbildungsabschnitt und besuche sie bzw. ihn im Unterricht.	

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.</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



<p>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.</p>	
<p>Ich unterstütze die Referendarin bzw. den Referendar bei der Wahrnehmung von nicht direkt unterrichtsbezogenen Sonderaufgaben, z.B. Elternarbeit, Konferenzen, Lernortkooperation.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Ich biete Hilfestellung bei erzieherischen Schwierigkeiten, z.B. zur Bewältigung von Verhaltens- und Disziplinproblemen.</p>	

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 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

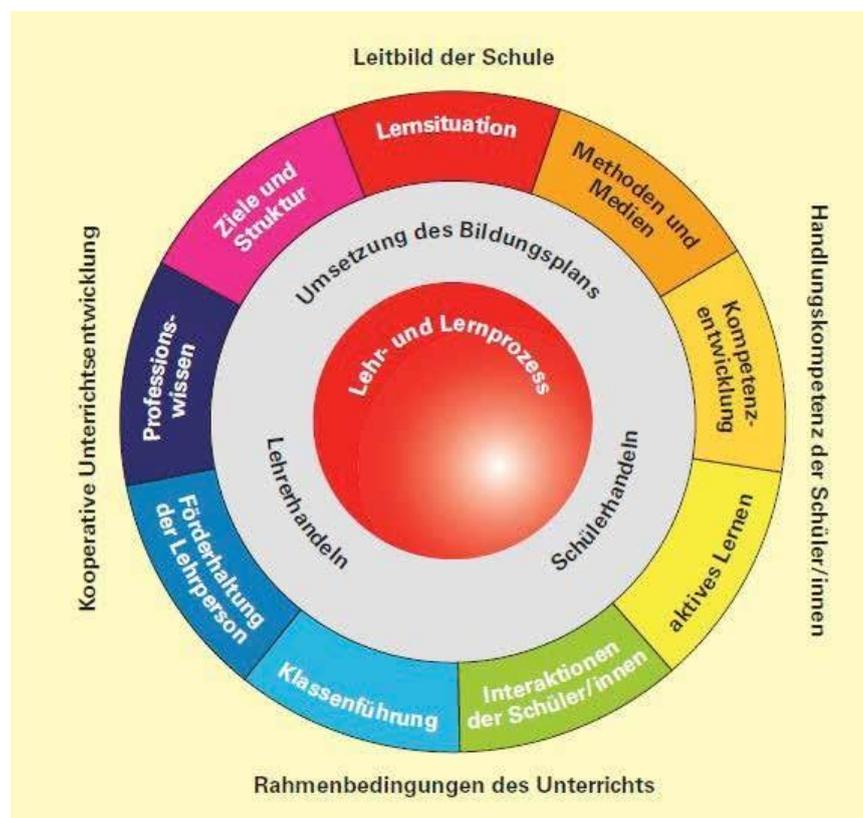
Die fachdidaktischen Standards dienen als Grundlage für die gesamte fachdidaktische Ausbildung am Seminar. Sie betreffen damit neben konkreten Unterrichtssituationen z. B. auch die Leistungsermittlung oder den erzieherischen Aspekt des Unterrichts. Grundlage für die Förderung von vielen Kompetenzen ist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

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.

Unter folgendem Link (siehe untere blaue Box) finden Sie das Basismodell und verschiedene Arbeitshilfen zum Basismodell, z. B. Hospitationskarten, Reflexionvorlagen, Entwicklungsaufgaben usw.



http://www.schule-bw.de/schularten/berufliche_schulen/oes/download/download.htm

Handreichung
„Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung an beruflichen Schulen“

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.

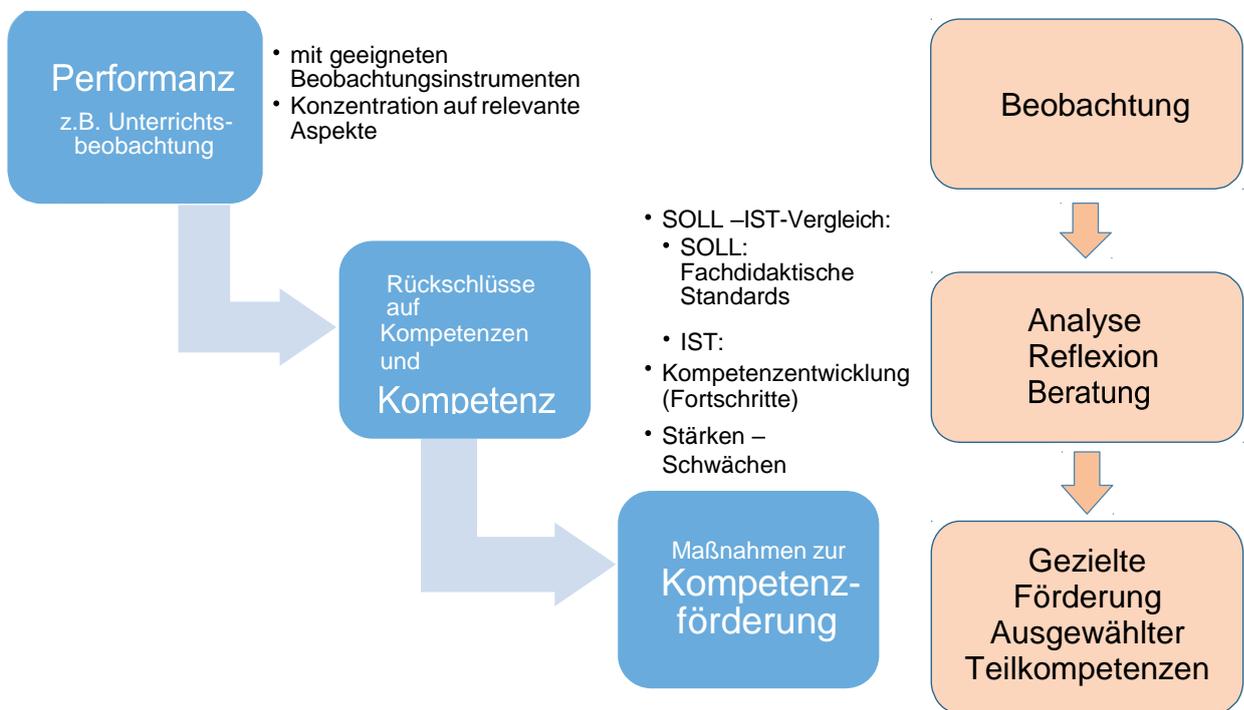


Abb. Von der Beobachtung zur Kompetenzförderung

Dabei sollte, losgelöst von einer einzelnen Unterrichtsstunde, die Entwicklung der Referendarin bzw. des Referendars und deren bzw. dessen unterrichtsbezogenem 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.

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 vermindere ich eine wenig ergiebige Abwehr- und Verteidigungshaltung.	
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



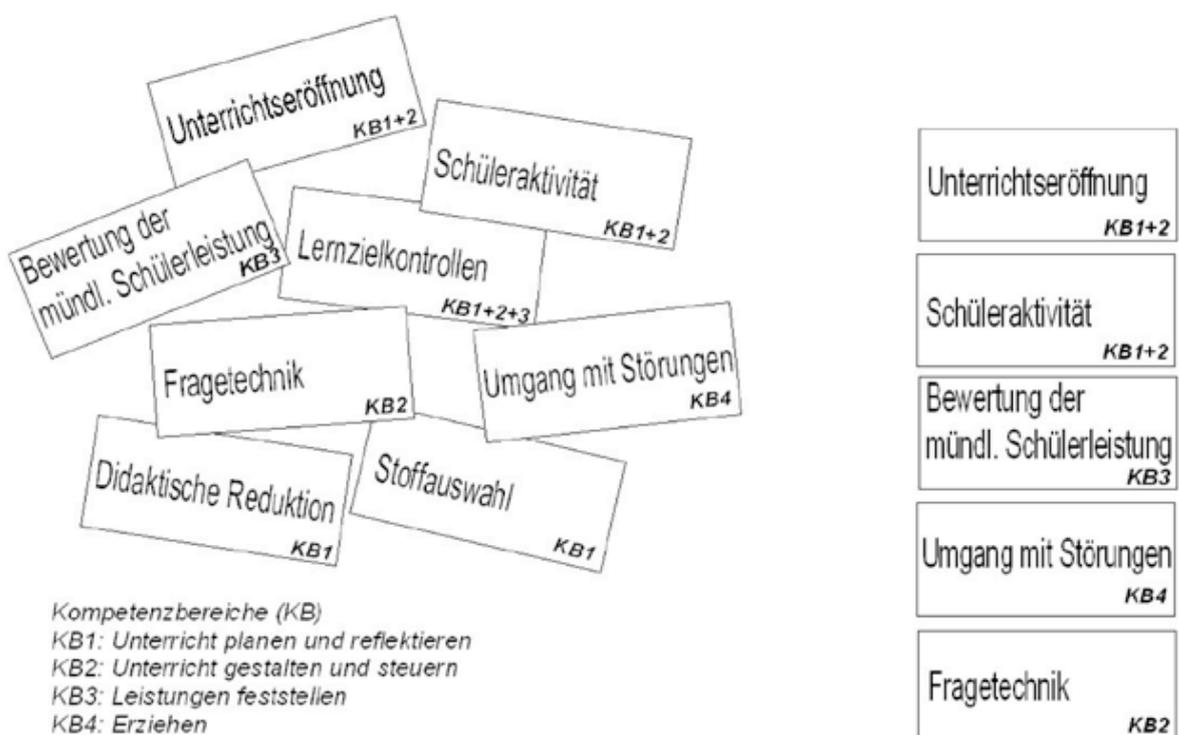
Ich Sorge bei Beratungsgesprächen für einen angenehmen äußeren Rahmen, eine entspannte und vertrauensvolle Atmosphäre und zeige Fairness und Empathie.	
Ich orientiere mich an den vorausgegangenen eigenen Beratungsgesprächen und den Rückmeldungen der Ausbilderin bzw. des Ausbilders und beziehe mich in 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.	

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 Ausbildungsstandards 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 Ausbildungsstandards 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. 13).

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.	

4. Beteiligung der Mentorin/ des Mentors am Ausbildungsgespräch

Die neue Ausbildungsordnung BSPO2 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	
Fachdidaktik/ Allgemeine Veranstaltungen mindestens 1 Lehrübung	in der Regel keine zusätzlichen Veranstaltungen, aber besondere Betreuung	Prüfungszeitraum	
mindestens 2 beratende Unterrichtsbesuche je Ausbilderin bzw. Ausbilder *	2 weitere beratende Unterrichtsbesuche je Ausbilderin bzw. Ausbilder *	Schulorganisation/ Schulrecht	3 Lehr- Päd./Päd.Psych. proben 2 Fachdid. Kolloq.
8 Wochenstunden zunehmend begleiteter Unterricht *, mindestens 40 Stunden, nicht unter 15 Stunden/Fach	begleiteter Unterricht *	mindestens 1 beratender Unterrichtsbesuch je Ausbilderin bzw. Ausbilder *	
		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	6 Monate	6 Monate (+ max. 6 Mon.)	12 Monate (+ 6 Mon.)
	↗ Entscheidung über die Erteilung von selbstständigem Unterricht	↗ Entscheidung über die Erteilung von selbstständigem Unterricht (bis 15.12.) ggf. Entlassung	18 Monate (+ 6 Mon.)
* unter Beteiligung der Mentorin/des Mentors			