Mentorenleitfaden
Kurs 76
Januar 2017 bis Juli 2018

Staatliches Seminar
FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG
(Gymnasien) Rottweil

Mentorenleitfaden

Inhalt

	Seite
Mentorin und Mentor – Ausbildungspartner des Seminars	2
Rolle und Aufgaben der Mentoren	3
Rolle und Aufgaben der Ausbilder – Leitbild	4
Ablauf des Vorbereitungsdienstes	7
Kalender für Mentoren: Empfehlungen zur Zusammenarbeit zwischen Schule und Seminar	8
Wie geht die Zusammenarbeit weiter?	11
Unterrichtsbeobachtung	12
Unterrichtsberatung	15
Ausbildungsgespräch(e)	18

Weitere Informationen…
finden Sie auf unserer Internetseite www.gym.seminar-rottweil.de z.B. das Kursheft für den Kurs 76 (2017 – 2018) und Hinweise zu weiteren Mentorentagungen.

Staatliches Seminar für Didaktik
und Lehrerbildung (Gymnasien)
Königstr. 29 – 31
78628 Rottweil

Tel. 0741 – 243 2590
Fax: 0741 – 243 2596
E-Mail: Poststelle@seminar-gym-rw.kv.bwl.de

Mentorin und Mentor – Ausbildungspartner des Seminars

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,

von Ihrer Schulleitung sind Sie mit einer verantwortungsvollen Aufgabe betraut worden. Sie betreuen Referendarinnen und Referendare während ihrer Ausbildung, die mit dem zweiten Staatsexamen endet. Damit werden Sie zu einer wichtigen Bezugsperson, Ihre Arbeit wird für das Arbeits- und Berufsethos der jungen Kolleginnen und Kollegen prägend sein.

Der vorliegende Mentorenleitfaden[1] soll Sie bei dieser Aufgabe unterstützen. Er erhebt durch die hohe Dynamik innerhalb der gymnasialen Lehrerausbildung keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist offen für neue Ideen und Anregungen.

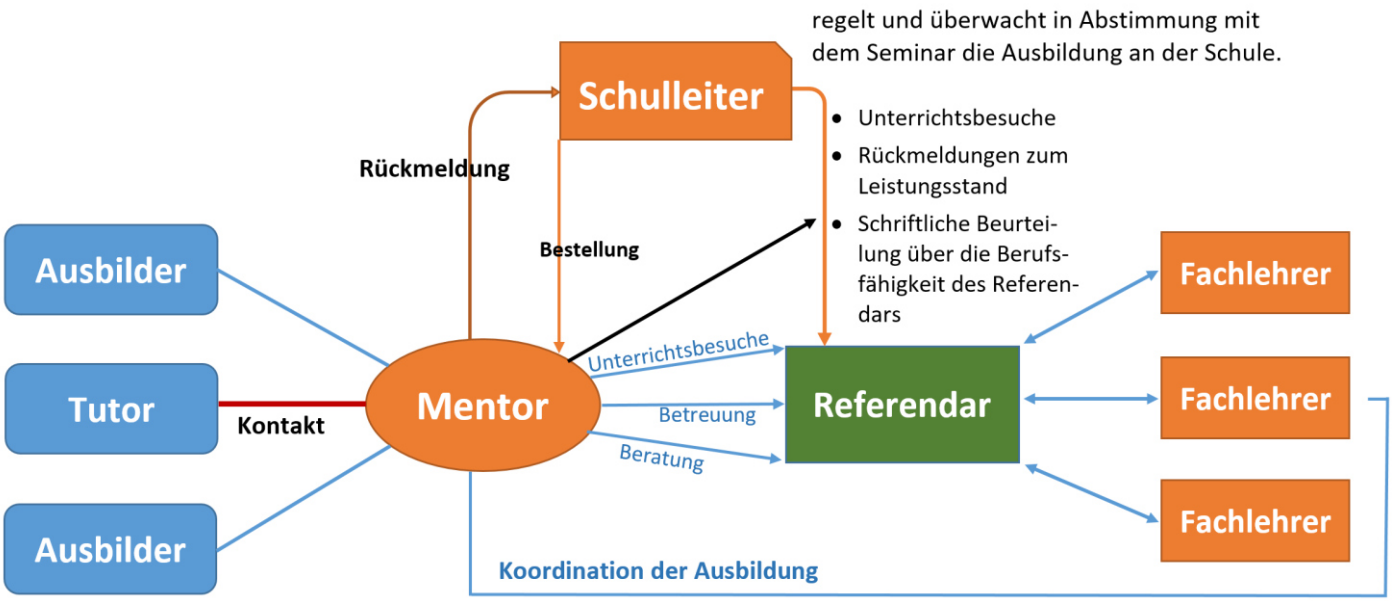
Wir, die Ausbilderinnen und Ausbilder am Seminar, wünschen uns vor allem eine gute Zusammenarbeit mit Ihnen. Der Erfolg der schulpraktischen Ausbildung hängt in hohem Maß auch von Ihrem Einsatz ab. Während der Ausbildung sollen die Referendarinnen und Referendare einiges ausprobieren; dabei wird nicht alles auf Anhieb gelingen. Alle an der Ausbildung Beteiligten brauchen deshalb großes Einfühlungsvermögen und Offenheit für Neues, aber auch die Bereitschaft, bewährtes fachliches und pädagogisches Wissen weiterzugeben. Nur so kann es gelingen, die jungen Kolleginnen und Kollegen für die Anforderungen der Zukunft fit zu machen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!

Prof. ’in Ulrike Blattert (Bereichsleiterin)
StD ’in Birgit Deppermann (Bereichsleiterin)
Prof. Friedrich Firnkes (stellvertretender Seminardirektor)
Prof. Manfred Zinser (Bereichsleiter)

[1] Die im Leitfaden genannten Personalbegriffe treffen gleichermaßen auf Frauen und Männer zu.

Rolle und Aufgaben der Mentoren



Laut § 13 und § 19 der Gymnasiallehramtsprüfungsordnung II – GymPO II vom 03. November 2015 (vgl. Kursheft)

- **koordinieren** Sie in Abstimmung mit der Schulleitung die Ausbildung an der Schule, d.h. Sie weisen die Referendarin betreuenden Fachlehrern zu.
- **beraten** Sie die Referendarin während der gesamten Ausbildung an der Schule.
- **kooperieren** Sie mit den Ausbildern, insbesondere mit der Tutorin der Referendarin am Seminar.
- **besuchen** Sie den Unterricht der Referendarin.
- **können** Sie bei entsprechendem Anlass die Referendarin während der Unterrichtseinheit, die Gegenstand der schriftlichen Dokumentation ist, **besuchen** und **berichten** der Ausbilderin über den Verlauf der Unterrichtseinheit (Formblatt auf der Seminarwebseite unter: *Fortbildung – Formular zum Unterrichtsbesuch*).
- sind Sie **an der schriftlichen Beurteilung** über die Berufsfähigkeit der Referendarin durch die Schulleitung **beteiligt.**

Rolle und Aufgaben der Ausbilder – unser Selbstverständnis

Leitbild

Wir wissen voneinander.
Wir interessieren uns füreinander.
Wir arbeiten miteinander.

Auf diese drei Leitgedanken lassen sich Selbstverständnis und Werteorientierung des Seminars Rottweil zurückführen.

Als Flächenseminar im Süden Baden-Württembergs bilden wir Lehrerinnen und Lehrer für das Gymnasium aus. Dabei arbeiten wir mit den Ausbildungsschulen unseres Einzugsgebiets, der Universität Konstanz, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen in Baden-Württemberg und der benachbarten Schweiz sowie weiteren Institutionen zusammen. Um unseren Auftrag zu erfüllen und zu gestalten, sind wir auf transparenten Informationsfluss und offene Kommunikation in einem von gegenseitigem Vertrauen geprägten Klima angewiesen:

Wir wissen voneinander.

Das Seminar ist in den vergangenen Jahren gewachsen. Neue Seminarlehrkräfte wurden und werden eingestellt, damit wir die hohen Zahlen an Auszubildenden bewältigen können. Gleichzeitig gehen langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand oder verlassen das Seminar, um andere Aufgaben wahrzunehmen. Um die Lehrerbildung weiterzuentwickeln und die Qualität der Ausbildung zu sichern, ist es wichtig, bewährtes Wissen weiterzugeben und neue Kompetenzen zu erwerben. Dies gelingt nur, wenn wir aufeinander zugehen und uns mit einer Haltung der Aufgeschlossenheit begegnen:

Wir interessieren uns füreinander.

Die Tätigkeitsfelder des Seminars erweitern sich ständig. Zur Kernaufgabe der Gymnasiallehrerausbildung im 18-monatigen Vorbereitungsdienst kommen Lehraufträge an der Universität, Begleitveranstaltungen für das Schulpraxissemester und das Fortbildungsangebot *Begleitung in der Berufseingangsphase* hinzu. Auch Bildungsplanentwicklung, Lehrerfortbildung, die Mitwirkung in konzeptionellen Arbeitsgruppen sowie empirische Untersuchungen von Unterricht gehören zu unseren Aufgaben als didaktisches Zentrum. Das Seminar ist ein attraktiver Arbeitsplatz, der individuelle Gestaltungsfreiräume und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Damit verbunden sind hohe Anforderungen, die sich nur gemeinsam bewältigen lassen:

Wir arbeiten miteinander.

Aus diesen Leitgedanken ergeben sich folgende Leitsätze:

erwachsenengerecht

Wir haben den Auftrag, für den Beruf des Lehrers/der Lehrerin auszubilden. Durch eine erwachsenengerecht gestaltete fachlich, pädagogisch und didaktisch-methodisch fundierte Ausbildung vermitteln wir zukunftsorientierte Kompetenzen. Die glaubwürdige Verknüpfung von Theorie und Praxis gewährleisten wir durch unsere Tätigkeit an Gymnasien und in allen Phasen der Lehrerausbildung. Den Austausch mit den angehenden Lehrkräften begreifen wir als Chance zur persönlichen Weiterentwicklung.

eigenverantwortlich

Wir begleiten und unterstützen die Referendarinnen und Referendare auf ihrem Weg in den Beruf. Wir muten ihnen Eigenverantwortlichkeit zu und ermutigen sie zu Initiative, kreativem Denken und Handeln sowie zu solidarischem Verhalten. An diesen Werten orientieren wir auch unser eigenes Handeln.

glaubwürdig

Unsere Aufgaben als Prüfer/Prüferin nehmen wir verantwortlich und glaubwürdig wahr. Dabei sind wir uns der Spannungen zwischen Beraten und Prüfen bewusst. Unser Ziel ist es, im Diskurs mit den Kolleginnen und Kollegen sowie den angehenden Lehrkräften transparente Maßstäbe der Beurteilung und Bewertung zu entwickeln, auf deren Basis gerechte Noten gefunden werden können.

kooperativ

Wir streben vielfältige Formen der Kooperation auf allen Ebenen unserer Arbeit an. Teamfähigkeit betrachten wir als wichtiges Merkmal von Professionalität im Lehrberuf. Deshalb bemühen wir uns, verlässliche Strukturen für Zusammenarbeit zu schaffen und die angehenden Lehrkräfte durch unser eigenes Vorbild zu kooperativen Arbeitsformen anzuregen.

offen

Wir pflegen regelmäßigen Austausch und intensive Zusammenarbeit mit unseren Ausbildungs- und Kooperationspartnern. Insbesondere den Mentorinnen und Mentoren und allen an der Ausbildung beteiligten Lehrerinnen und Lehrern begegnen wir mit Wertschätzung. Wir sind offen, Impulse zu geben und aufzunehmen.

achtsam

Gegenseitige Wertschätzung und Achtung sind für uns Grundwerte im Umgang aller miteinander. Hierfür bemühen wir uns um ein vertrauensvolles Klima, das durch Offenheit, Verlässlichkeit und Transparenz gekennzeichnet ist. Im Arbeitsalltag sorgen wir für Phasen der Entlastung, damit wir den vielfältigen beruflichen Ansprüchen gerecht werden und dabei unsere Gesundheit erhalten können. Wir setzen uns für gute Arbeitsbedingungen aller Seminarangehörigen ein.

zukunftsorientiert

Wir nutzen die Ressourcen unserer Institution, um Wandlungen der schulischen Realitäten angemessen zu begegnen und die Zukunft der Lehrerbildung mitzugestalten. Qualitätssicherung und -entwicklung sind dabei Garanten für ein hohes Niveau unserer Arbeit.

Das Leitbild des Seminars wurde am 07.11.2012 im Rahmen einer Seminarkonferenz verabschiedet.

Ablauf des Vorbereitungsdienstes

1. Ausbildungsabschnitt

	09.01. – 27.01.2017	**2. Schulhalbjahr (01.02. – 26.07.2017)**
		Mai / Juli
Seminar	Vorkurs mit • Informationsveranstaltungen • Pädagogik / Päd. Psychologie (PäPsy) • Fachdidaktik • Lehrerverhaltenstraining (LVT)	Seminarveranstaltungen am Donnerstag ganztägig und am Dienstagnachmittag Ausbildungsgespräch durch Tutor • Pädagogik / Päd. Psychologie • Fachdidaktik • Schul- und Beamtenrecht • ergänzende Veranstaltungen Mündliche Prüfung Schulrecht (03.-14.07.2017) Kompaktphase in Tieringen (10.-14.07.2017)
Schule	• Vorstellung und Hospitation	• 8 – 10 Wochenstunden Hospitation und (zunehmend) Unterricht unter Anleitung • mindestens 60 Stunden begleiteter Ausbildungsunterricht auf allen Schulstufen • Schulkunde • Teilnahme an Veranstaltungen der Schule u. außerunterrichtlichen Veranstaltungen

2. Ausbildungsabschnitt

	1. Schulhalbjahr (11.09.2017 - 31.01.2018)		**2. Schulhalbjahr (01.02. - 25.07.2018)**		
	September	Januar	Februar / März / April / Mai	Juni	Juli
Seminar	Vergabe des Themas für die Dokumentation (bis 20.09.2017) Zweites Ausbildungsgespräch durch Tutor (bei Bedarf) Veranstaltungen in • Pädagogik / Päd. Psychologie • Fachdidaktik	Abgabe der Dokumentation (bis 12.01.2018)	• Unterrichtspraktische Prüfungen • Kolloquium in Päpsy • Kolloquien in den Fachdidaktiken	Module	Bilanzgespräch (optional)
Schule	Selbstständiger und begleiteter Unterricht in den Ausbildungsfächern im Umfang von 10 – 12 Wochenstunden davon: ↳ selbständiger Unterricht mindestens 9 Wochenstunden (vgl. GymPO II, § 13) ↳ begleiteter Unterricht ↳ Teilnahme an Konferenzen (abhängig vom Verhandlungsgegenstand)		Schriftliche Beurteilung der Berufsfähigkeit (Schulgutachten)		

Kalender für Mentoren – Empfehlungen zur Zusammenarbeit zwischen Seminar und Schule bei der Ausbildung

Erstes Ausbildungshalbjahr
Januar – Vorkurs

Ausbildung am Seminar	Erwartungen an Referendare	Mögliche Hilfestellung durch Mentoren oder einführende Lehrerinnen und Lehrer
• Organisatorisches, Praxiserfahrung • Ziele: Schule, Fächer, Fächerverbünde – Kompetenzorientierung der Bildungspläne 2004 und 2016, fachdidaktische Ansätze und Prinzipien, Leitperspektiven • Unterrichtsbeobachtung und Unterrichtsanalyse, Unterrichtsvorhaben, Unterrichtsplanung, Unterrichtsgestaltung konkret an einem Unterrichtsgegenstand, der nach Möglichkeit in verschiedenen Klassenstufen auftaucht (z.B. Kurzprosa (D), Spielerziehung (Sport))	• Bildungsstandards, Bildungsplan 2004 und 2016 (Kompetenzen, Kern- und Schulcurriculum) aneignen • Umsetzung der Kompetenzorientierung: Definieren, Kategorisieren und Konkretisieren von Kompetenzen • Leitperspektiven kennen und von Anfang an in die Unterrichtsplanung einbeziehen • Erschließung von Lehr- und Lernmaterialien	• Vorstellung des Kollegiums, Räumlichkeiten, Ausstattung und Organisationsmittel der Schule • Informationen über Kern- und Schulcurriculum, über eingeführte Lehrwerke, Folienordner, Lehrerhandbücher, … • Vermittlung geeigneter Klassen zum Hospitieren

Februar/März/April

• Erweiterung der Unterrichtsplanung
  ○ Stundenplanung nach verschiedenen Ansätzen (z.B. problemorientierter, problemlösender, entdecken-lassender Ansatz, …)
• Planung von Unterrichtseinheiten
• Erarbeitung didaktischer Prinzipien, z.B.
  ○ didaktische Reduktion
  ○ Altersangemessenheit
  ○ Handlungs- und Produktionsorientierung
  ○ integrierter Unterricht
  ○ selbstorganisiertes Lernen
	• Erste eigene Stunden (evtl. Teamteaching)
	• Beginn von begleitetem Unterricht
	• Erstellen schriftlicher Unterrichtsentwürfe Einzelstunden werden im Kontext kleinerer Einheiten geplant
	• Einstiege, Überleitungen, Leitfragen, Moderation und Initiierung von Lernprozessen, Rhythmisierung, Ergebnissicherung
	• altersgemäßer Unterricht mit geeigneter didaktischer Reduktion
	• Austausch und Kooperation mit (Referendars-) Kollegen
		• Hospitation und Unterricht in den Klassen der Mentorin
		• Einblick in die eigene Unterrichtsplanung geben, gemeinsam Unterricht planen
		• Besprechen eigenständig erstellter Unterrichtsplanungen
		• schriftliche Verlaufspläne verlangen
		• Feed-back zur Umsetzung einzelner Planungselemente, der Unterrichtsstunde, der Unterrichtseinheit geben

Ausbildung am Seminar	Erwartungen an Referendare	Mögliche Hilfestellung durch Mentoren oder einführende Lehrer
○ Binnendifferenzierung ○ Einsatz von Modellen und Medien ○ fächerverbindender Unterricht …	• Einsatz verschiedener Modelle und Medien • fachspezifische Arbeitsweisen (z.B. Durchführung von naturwissenschaftlichen Experimenten, Computereinsatz, szenisches Interpretieren)	• vorhandene Medien und Modelle vorstellen und Einsatzmöglichkeiten aufzeigen
Mai/Juni/Juli		
• Erweiterung der Unterrichtsplanung nach verschiedenen methodischen und didaktischen Ansätzen, Erweiterung des Methodenspektrums (Methodenvielfalt) • Übernahme vollständiger Unterrichtseinheiten	• Unterrichtsstunden und -einheiten werden nach verschiedenen Ansätzen geplant und umgesetzt • Erprobung von verschiedenen Unterrichtsmethoden in geeigneten Unterrichtsphasen, die den Inhalten funktional angemessen sein sollten • auf Ausgewogenheit von Lehrer- und Schüleraktivität und Sozialformen achten	• Unterrichtsplanung nach verschiedenen methodischen Varianten unterstützen • Feed-back zur Funktionalität der Methode in der Unterrichtsphase geben • Feed-back zur Rhythmisierung des Unterrichts hinsichtlich Methodik und Sozialform geben
• Leistungsbeurteilung	• Erstellen einer Klassenarbeit mit Erwartungshorizont • Korrektur einer Klassenarbeit • Erteilen von mündlichen Noten im Anschluss an eine gehaltene Unterrichtsstunde • Bewerten eines Referats oder einer GFS nach einem vorher erstellten Kriterienkatalog • Benotung praktischer Schülerleistungen	• bei der Erstellung einer Klassenarbeit unterstützen • erstellte Klassenarbeit auf Eignung prüfen • bei der Korrektur unterstützen und diese überprüfen • Kriterien für mündliche Noten und praktische Leistungen besprechen • Kriterien für die Bewertung von Referaten/GFS austauschen
• Jahrespläne	• Hospitieren bei mündlichen Abiturprüfungen	• Evtl. geeignete Klasse für die Dokumentation vermitteln
• Zusatzausbildungen (z. B. Theaterpädagogik in der Schule, DaZ, Wirtschaft)	• Dokumentation: Themenfindung und schriftliche Planung	• Gespräch mit der Schulleitung über die Übernahme von selbständigem Unterricht durch die Referendarin; gegebenenfalls Mitteilung des Schulleiters an den Seminardirektor, dass der Referendarin kein selbständiger Unterricht übertragen werden kann (bis Freitag, 07.07.2017).
• Ausbildungsgespräch	• Ausbildungsgespräch	• Ausbildungsgespräch (Teilnahme erwünscht)

Zweites Ausbildungshalbjahr
September – Januar

Ausbildung am Seminar	Erwartungen an Referendare	Mögliche Hilfestellung durch Mentoren oder einführende Lehrer
• Fortsetzung und Vertiefung der Fachdidaktik • Ethische Aspekte der Fächer • verstärkt Unterricht in der Oberstufe: Prinzipien und Beispiele • fachübergreifende Unterrichtsformen, z.B. erziehender Unterricht, fächerverbindender Unterricht, Projektunterricht	• eigenverantwortlicher selbständiger Unterricht • Weiterentwicklung der unterrichtlichen Fähigkeiten • begleiteter Unterricht • Dokumentation einer Unterrichtseinheit • eigenständige Leistungsbeurteilung und Notengebung (Halbjahresinformation)	• bei entsprechendem Anlass Bericht über den Unterrichtsbesuch in der dokumentierten Unterrichtseinheit an den Ausbilder am Seminar (s. GymPO II §19) • Hilfe bei der Organisation von begleitetem Unterricht • Beratung in Fragen des Auftretens bei Klassenpflegschaften, Elternsprechtagen, Sprechstunden • Ansprechpartner für Fragen der Notengebung • Einblick in Leistungsmessung und Notengebung
• Elternarbeit • Vorbereitung auf die Prüfungsphase	• Planung und Verteilung der Klassenarbeiten • schulorganisatorische Aufgaben, z.B. Notenlisten, Klassenarbeitslisten, Klassenbuch etc.	• Unterstützung bei schulorganisatorischen Aufgaben • Beratung bei der Terminplanung für die Prüfungen
• Ausbildungsgespräch bei Bedarf	• Ausbildungsgespräch bei Bedarf	• Ausbildungsgespräch bei Bedarf (Teilnahme erwünscht)

Drittes Ausbildungshalbjahr
Februar – Juli

• Prüfungen • Organisation und Durchführung von Veranstaltungen: Exkursionen, Museumsbesuch, Schullandheim, Studienfahrt … • Fächerverbünde • Angebot eines Moduls • Evaluation	• Prüfungen • Erweiterung der unterrichts- und schulrelevanten Kompetenzen • Leistungsbeurteilung und Notengebung (Jahreszeugnis) • Weiteres Ausbildungsmodul in Seminar oder Schule • Evaluation	• Hinweise auf schulorganisatorische Besonderheiten (BOGY, Schullandheime, Pädagogischer Tag etc.) • Mitwirkung bei der Erstellung der Schulleiterbeurteilung • Schulmodul
• optionales Bilanzgespräch	• optionales Bilanzgespräch	• optionales Bilanzgespräch (Teilnahme erwünscht)

Wie geht die Zusammenarbeit weiter?

Mentorentagung II oder *Beraten will gelernt sein*

Der nächste Baustein unserer dreiteiligen Mentorenfortbildung findet **im März 2017** statt. Dann unterrichtet die Referendarin bereits selbständig. Der Mentor beobachtet sie und die Klasse und berät anschließend. Über diese ersten Erfahrungen, Beobachtungen und Wahrnehmungen diskutieren wir gemeinsam, um Aspekte guter Beratung herauszuarbeiten. Ausgehend von einer kurzen Unterrichtssequenz im Video erproben wir Beratungsgespräche.

Diese Fortbildung findet an verschiedenen Terminen und Orten statt, Sie können also den Ort oder Termin wählen, der für Sie am besten passt:

Montag, 06. März 2017, Hegau-Gymnasium Singen oder
Mittwoch, 08. März 2017, Staatl. Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Rottweil oder
Donnerstag, 09. März 2017, Gymnasium am Romäusring in Villingen

Mentorentagung III oder *Beteiligung des Mentors an der Schulleiterbeurteilung*

Die Prüfungsordnung (GymPO II, § 13, 5) sieht die Beteiligung des Mentors an der Beurteilung der Referendarin oder des Referendars durch die Schulleitung vor. Genaueres ist dort nicht festgelegt. Dies bedeutet einen Rollenwechsel vom Berater zum Beurteiler. Es bedeutet auch, Beurteilungskriterien und rechtliche Aspekte der Beurteilung zu kennen.

Voraussichtlich **im März 2018** findet der dritte Baustein der Mentorenfortbildung statt. Anhand von Schulleitergutachten und wiederum eigenen Erfahrungen werden wir uns über Beurteilungskriterien verständigen.

Zu beiden weiteren Bausteinen der Mentorenfortbildung erhalten Sie über Ihre Schulleitung eine schriftliche Einladung etwa zwei Wochen vor dem jeweiligen Termin.
Die Termine und Anmeldeformulare finden Sie auch auf unserer Webseite.

Die folgenden Seiten sollen Ihnen als erste Hilfen zu Unterrichtsbeobachtung und Beratung dienen.

Unterrichtsbeobachtung

In der Lehrerbildung hat die Beobachtung und Analyse von Unterricht eine zentrale Bedeutung. Das Zusammenwirken von Lehrerinnen, Mentoren, Ausbilderinnen des Seminars und nicht zuletzt Prüfern macht die Abstimmung von Kriterien zur Einschätzung von Unterricht notwendig.

Eine einheitliche Grundlage zur Unterrichtsbeobachtung bietet zum Beispiel das „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“ des Kultusministeriums[2]. Kerngedanke dieses Modells ist, sich auf das „Beobachtbare“ im Unterrichtsgeschehen zu konzentrieren und dieses sowohl analytisch als auch synthetisch beschreiben zu können. Da der Fokus auf der beobachtbaren „Wirkung“ liegt, eignet sich das Modell sehr gut dazu, kompetenzorientiert beobachten und beraten zu können.

Im Mittelpunkt der Unterrichtsbeobachtung steht der Lehr-Lernprozess, dessen Qualität sich an der „Passung zwischen dem Lehrangebot und der Nutzung durch die Lernenden“ messen lässt. Das Basismodell beruht daher auf drei Dimensionen im Lehr-Lernprozess, dem Schülerhandeln, dem Lehrerhandeln und der Umsetzung des Bildungsplans.
Den Dimensionen sind jeweils drei Beobachtungsfelder zugeordnet:

Bei der Betreuung der Referendare können Sie als Mentorin individuell definierte oder gemeinsam vereinbarte Beobachtungsfelder bearbeiten wie z.B. die Möglichkeiten der „Klassenführung“ oder das Einüben des situativ angemessenen Reagierens, das im Rahmen des Beobachtungsfelds „Professionswissen“ näher erläutert wird.

Sie können aber auch ganz offen, d.h. ohne Festlegung eines Beobachtungsschwerpunktes, beobachten. In diesem Fall hilft ein Beobachtungsmodell zur Strukturierung und Visualisierung der Nachbesprechung bzw. Beratung.
Durch didaktisch-methodische Diskussionen mit den Referendaren über die Möglichkeiten zur „Gestaltung der Lernsituation“ unterstützen Sie die Ausbilder am Seminar sehr und tragen damit zur Qualität der Ausbildung bei. Fächerspezifische Belange der Unterrichtsbeobachtung werden im Rahmen von Mentorenschulungen vertiefend erörtert.

[2] *www.schule-bw.de/.../Handreichung_Basismodell-fuer-die-Unterrichtsbe...*vgl. auch: Manuela Droll/Roland Knoblauch/Alexander Moser/Claudia Rugart/Hans-Joachim Tomerl, Das Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung und seine Anwendung in der Beratung von Lehrer/innen in der Ausbildung, in: Seminar 4/2010, S. 93-104

Die Ausbilder arbeiten mit sehr unterschiedlichen Verfahren der Unterrichtsbeobachtung, z.B. mit Bögen, auf denen wahrnehmungslenkende Kriterien in unterschiedlicher Form festgehalten sind.
Ein allzu detaillierter Beobachtungsbogen kann den Blick auf das Wesentliche im Unterrichtsgeschehen aber eventuell verstellen.

In der Regel wird das Unterrichtsgeschehen neutral und genau mitprotokolliert, um bei der Beratung konkrete Beispiele für die eine oder andere Beobachtung nennen zu können.

Aspekte der Unterrichtsbeobachtung

(ausgewählte Merkmale nach dem OES-Basismodell[3])

Die folgende Zusammenstellung konkreter Merkmale ist keine Checkliste. Sie soll als Anregung dienen, das Beobachtete im Unterrichtsgeschehen zu analysieren und dem Referendar transparent vermitteln zu können.

Dimension: Schülerhandeln

Beobachtungsfelder	**Merkmale (ausgewählte Beispiele)**
Aktives Lernen	Die Schüler/innen - lernen mit Freude und Neugier - bringen eigene Frage- und Problemstellungen ein - …
Kompetenzentwicklung	Die Schüler/innen - erwerben Wissen und wenden es an - wenden fachspezifische bzw. fächerübergreifende Methoden an - …
Interaktion der Klasse	Die Schüler/innen - pflegen eine wertschätzende Kommunikation - halten sich an vereinbarte Regeln - steuern das Unterrichtsgeschehen mit - …

Dimension: Lehrerhandeln

Beobachtungsfelder	**Merkmale (ausgewählte Beispiele)**
Förderhaltung	Die Lehrperson - zeigt Wertschätzung und Empathie für die Schüler/innen - spricht klar und deutlich sowie schüler-, sach- und situationsgerecht - …

[3] Formuliert nach Manuela Droll u.a. (siehe oben), S. 95, 99ff.

Beobachtungsfelder	Merkmale (ausgewählte Beispiele)
Klassenführung	- Regeln sind eingeführt und werden eingehalten - Konfliktsituationen werden angemessen bewältigt - …
Professionswissen	Die Lehrperson - zeigt fundiertes Fachwissen - wendet das Fachwissen didaktisch überlegt an - beobachtet die Lernvoraussetzungen, diagnostiziert den Lernfortschritt, erkennt die Lernprobleme der Lernenden - nutzt sich im Unterricht bietende Lernchancen - …

Dimension: Umsetzung des Bildungsplanes

Beobachtungsfelder	Merkmale (ausgewählte Beispiele)
Gestaltung der Lernsituation	Die Lernsituation - ist für die Schüler/innen bedeutsam - knüpft an die individuellen Lernvoraussetzungen an - fördert zur aktiven Auseinandersetzung mit den Lerninhalten heraus - …
Kompetenzen und Struktur	- Lerngegenstand und Vorgehensweise sind transparent - Schritte bzw. Phasen im Lehr-Lernprozess sind für die Lernenden deutlich - Die Lernschritte bauen sach- und erkenntnislogisch aufeinander auf - …
Methoden und Medien	Die gewählten Methoden und Aufgabenstellungen - sind funktional (Abstimmung auf Inhalte/Kompetenzen) - fördern selbstständiges Lernen - beinhalten Möglichkeiten zur Binnendifferenzierung - fördern Denk- und Lernstrategien Die eingesetzten Medien - veranschaulichen den Lerngegenstand - werden funktional eingesetzt - …

Unterrichtsberatung

Beraten will gelernt sein, so lautet der Titel eines praktischen Lehrbuchs für Beratungslehrer[4]. Dass dies so ist, bestätigen immer wieder Gespräche mit Mentoren, die sich Gewissheit verschaffen möchten über ihre Konzepte von gutem Unterricht, über wichtige Lehrerqualitäten, über gelungene Beratung[5]. Zu ihrer eigenen Vergewisserung sind Kriterienkataloge dabei sehr hilfreich.

Bei Ihrer Beratung werden Sie aber weder einen wie auch immer gearteten Kriterienkatalog systematisch durchgehen und abarbeiten, da Sie sonst das Wesentliche einer Stunde aus dem Blick verlieren, noch werden Sie Ihre Beratung auf einen pauschalen undifferenzierten Gesamteindruck stützen. Die Gesichtspunkte Ihrer Beratung – in Abhängigkeit von der Stunde, die Sie beobachtet haben - werden von Fall zu Fall auf sehr verschiedenen Ebenen angesiedelt sein.

Worauf ist besonders zu achten?

- Loben Sie! Positive Würdigung ist nicht nur bei Schülern, sondern auch bei Referendaren (und Mentoren) ein äußerst motivierendes und damit wirkungsvolles Instrument in kontinuierlichen Verbesserungsprozessen.
- Konzentrieren Sie sich auf wenige wesentliche Punkte! Es besteht die Chance zu größerem Fortschritt, wenn man an wenigen Punkten arbeitet, die Konsequenzen haben.
- Lassen Sie die Referendarin beginnen, reflektieren und ausreden! Dies eröffnet die Möglichkeit, eigene Einsichten zu entwickeln, was nachhaltiger wirkt als fremde Zuschreibungen. Für Sie ergeben sich aus der Selbstreflexion der Referendarin evtl. wichtige Bezugspunkte für das weitere Gespräch (z.B. Kritikpunkte, Verbesserungsvorschläge, Gründe für die Abweichung von der Planung).
- Beziehen Sie sich auf das Beobachtete! Referendare haben das Recht, dass ihre Ideen und Konzeptionen ernst genommen werden und als Grundlage der Beratung dienen, auch wenn Sie manchmal gerne sagen würden: „Ich hätte es so gemacht…“
- Unterscheiden Sie zwischen der Beschreibung von Lehrer- und Schülerhandeln („Was geschieht?“) und der Bewertung und Analyse.
- Nehmen Sie das Schülerlernen in den Blick! Die Wirksamkeit des Unterrichts wird Thema des Beratungsgesprächs, wenn Sie mit dem Blick auf die Klasse beginnen.

[4] Sabine Bachmair et al.: Beraten will gelernt sein. Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene, Weinheim und Basel 1999

[5] Vgl. auch Gislinde Bovet/Helmut Frommer: Praxis Lehrerberatung – Lehrerbeurteilung, Konzepte für Ausbildung und Schulaufsicht, Hohengehren 1999

- Verständigen Sie sich über die Folgen der Beratung! Alle Gespräche, die unverbindlich bleiben, sind vergeudete Zeit. Sie sollten in einem Fazit die Ergebnisse der Beratung zusammenfassen. Die Referendarin sollte deutlich sagen, welche Folgen sie für sich sieht.
- Sorgen Sie für eine angenehme Atmosphäre! Ein angenehmer äußerer Rahmen, ein vertrauensvolles Gespräch und die spürbare Objektivität des Beraters sind Grundlagen für eine erfolgreiche Beratung.
- Nennen Sie Ihre eigenen Grenzen! Ich-Botschaften helfen, die Subjektivität der Aussagen zu verdeutlichen. In manchen Situationen kann dies zu einer fruchtbaren wechselseitigen Beratung führen. Beenden Sie das Gespräch, falls Ihnen die Zeit fehlt, hektische Gespräche dienen Ihnen beiden nicht.

Ziel der Beratung ist die Diagnose und schrittweise Förderung der notwendigen persönlichen, fachlichen, didaktisch-methodischen und pädagogischen Fähigkeiten der angehenden Lehrerin. Der Blick von außen soll gezielt die Selbstreflexion unterstützen sowie Hilfestellung zur Optimierung von Unterrichtsplanung und -durchführung anbieten.

Dabei kommt es darauf an, den bei Referendaren oft noch verengten Blick auf das eigene Lehrerhandeln systematisch zu weiten und sowohl für die individuellen Lernprozesse der einzelnen Schüler als auch für die Interaktion innerhalb der Klasse zu öffnen. Die Individualität und Eigenverantwortung der Lehrerin in Ausbildung ist dabei zu respektieren und zur Entfaltung zu bringen.

Mögliche Struktur eines Beratungsgesprächs mit der Ausbilderin

(Hilmar Kammerer, Seminar Rottweil)

1	**Reflexion**	*Referendarin erhält ausreichend Zeit, über die Stunde nachzudenken, sich Notizen zu machen und eine Stellungnahme vorzubereiten.*
II	**Rückschau und Bewertung**	*Referendarin trägt ihre Beurteilung der Stunde zusammenhängend vor, verweist auf gelungene und fehl geschlagene (Vorsicht bei der Beurteilung der unterrichtspraktischen Prüfung) Elemente, unterbreitet Verbesserungsvorschläge und Alternativen. Ausbilder rezeptiv, Notizen, noch kein Kommentar.*
III	**Schwerpunktbildung (positive und negative Elemente)**	*Ausbilder entwickelt Beratungsgrundlage und Struktur des Beratungsgesprächs.*
IV	**Chronologische Analyse der Unterrichtsschritte** 1. Planung von Einheit und Stunde 2. Unterrichtsentwurf 3. Unterrichtsschritte	*Dialogisch strukturierte Durchführung der Analyse, gemeinsames Suchen nach Alternativen und Lösungen*
V	**Lehrer- und Schülerverhalten**	*Erkennen struktureller und temporärer Schwachstellen, ggf. Feststellung von Progressionen*
VI	**Zusammenfassung und Fokussierung**	*Schwerpunkte aus III, IV und V werden gemeinsam festgestellt und…*
VII	**Formulierung von Zielvereinbarungen**	*…als Zielvereinbarungen formuliert und festgehalten.*
VIII	**Protokoll der Besprechung**	*Ausbilder fertigt ein Protokoll der Besprechung mit Zielvereinbarungen. Weitergabe an Mentorin und / oder einführende Lehrerin nur durch Referendarin.*
IX	**Rückmeldung**	*Über die wesentlichen Aspekte des jeweiligen Gesprächs und die vereinbarten Ziele erhält die Referendarin eine schriftliche Rückmeldung (vgl. GymPO II §12 (3)).*

Ausbildungsgespräch(e)

Während der Ausbildung findet mindestens ein sogenanntes Ausbildungsgespräch[6] statt, bei Bedarf oder auf Wunsch der Referendarin maximal drei. Ziel eines Ausbildungsgesprächs ist es, die momentane Ausbildungssituation und die Entwicklung der Referendarin zu besprechen und den Ausbildungsprozess zu reflektieren.

In der Regel wird das Gespräch von Tutorin und Referendarin geführt, nach Wunsch und Möglichkeit wird die Mentorin einbezogen. Alle Ausbilder des Kurses können Tutoren sein. Jeder Tutorin werden mehrere Referendare zugeteilt. Die Tutorin hat die Aufgabe, als Ansprechpartnerin den Referendaren zu helfen, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Sie führt das Gespräch mit den Referendaren, nachdem sie bei den anderen Ausbildern (Fachdidaktiker und Pädagogen) Informationen eingeholt hat.

Das Gespräch findet in einer vertraulichen Atmosphäre am Seminar oder in der Schule, z.B. nach einem Unterrichtsbesuch, statt, es dauert etwa 30 – 45 Minuten. Frühzeitige Terminabsprache und Vorbereitung der Teilnehmer ist sehr sinnvoll.

Die Referendarin definiert ihren Ausbildungsstand, indem sie berichtet, analysiert, reflektiert, Fragen stellt und Schwerpunkte setzt:

- konkrete Erfahrungen während der Hospitation und im angeleiteten Unterricht?
- relevante verallgemeinerbare Erfahrungen? (etwa: Meine Rolle als Lehrperson; Unterricht als Prozess von Planung und Umsetzung; Wahrnehmung, Umgang mit Schülerinnen und Schülern, individuelle Förderung …)
- Stand im Ausbildungs- und Lernprozess: Welche Kompetenzen entstehen? Welche Lernfelder zeigen sich? Welche Perspektiven bestehen? Welche Hilfen sind noch nötig?

Die Mentorin nimmt die Rolle einer Beraterin ein, greift Impulse auf, ergänzt und fragt nach. Dies ist auch der richtige Rahmen, das sensible und wichtige Thema „Lehrerpersönlichkeit“ zu besprechen.

Am Ende des Gesprächs einigen sich die Teilnehmer auf anzustrebende Ziele für den weiteren Verlauf der Ausbildung. Diese sollten möglichst konkret und sinnvoll überprüfbar sein.

Die schriftliche Zusammenstellung der Ergebnisse des Gesprächs durch die Referendarin ist optional. Diese Zusammenstellung könnte sie z.B. der Tutorin und den anderen Ausbildern zukommen lassen. Bei Bedarf erfolgt ein zweites Gespräch unmittelbar vor den Prüfungen.

Falls von der Referendarin gewünscht, wird vor dem Ende des Vorbereitungsdienstes ein abschließendes Bilanzgespräch geführt, in dem ihre Qualifikationen, Leistungen und Kompetenzen sowie deren Entwicklung während des Vorbereitungsdienstes besprochen werden (vgl. GymPO II §12 (4)).

[6] Vgl.: Trenz, Günter: Der Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Gymnasien in Baden-Württemberg, Teil 2: Die zweite Phase der Ausbildung, in: Schulverwaltung Baden-Württemberg 2/2007, S. 35

Wichtige Adressen und Telefonnummern:

_____

_____

_____

_____

www.hugger-gestaltung.de