

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Weingarten  
Berufliche Schulen und Gymnasium



# Leitfaden Mentorat

– Abteilung Berufliche Schulen –

St.-Longinus-Str. 3  
88250 Weingarten  
Tel. 0751 501-8490  
[sekretariat@seminar-weingarten.de](mailto:sekretariat@seminar-weingarten.de)

Stand: 24.03.2024

# Vorbemerkung

Sehr geehrte\*r Mentor\*in,

mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen eine praxisnahe Begleitung und Hilfestellung für Ihre Arbeit als Mentor\*in anbieten. Im Einvernehmen mit dem Seminar hat Ihre Schulleitung Sie mit der verantwortungsvollen Aufgabe betraut, Referendar\*innen ebenso wie Direkteinsteiger\*innen während ihrer Ausbildung an einer beruflichen Schule zu begleiten. Sie sind damit der\*die zentrale Ansprechpartner\*in für die Lehrkraft in Ausbildung, Sie sind die Bezugsperson für die angehenden Lehrer\*innen und zugleich Ansprechpartner\*in für das Seminar.

Beide Institutionen, Seminar und Schule, übernehmen die Ausbildung und müssen daher in vertrauensvoller Kooperation handeln. Diese gute Kooperation zwischen Seminar und Schule ist unser besonderes Anliegen.

Nur mit Ihrer Unterstützung kann die schulpraktische Ausbildung gelingen; denn während der Ausbildung soll ausgehend von der pädagogischen und didaktischen Grundlagenarbeit am Seminar vieles in der täglichen Unterrichtspraxis erprobt und durchgeführt werden. Das verlangt von Ihnen eine Begleitung und Unterstützung, die offen ist für Innovationen und ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen voraussetzt, die aber auch die „Basics“ des Unterrichtens vermittelt. Darüber hinaus bedeutend ist die Ermutigung der jungen Kolleg\*innen und das Verständnis dafür, dass nicht immer alles sofort gelingen kann.

Für Ihre Arbeit bildet die Verordnung des Kultusministeriums über den Vorbereitungsdienst und die den Vorbereitungsdienst abschließende Staatsprüfung für die Laufbahn des höheren Schuldienstes an beruflichen Schulen (Prüfungsordnung berufliche Schulen – BSPO) die Grundlage.

Mit unserem Ausbildungsprogramm wollen wir die jungen Kolleg\*innen durch Professionalisierung und Persönlichkeitsbildung umfassend auf die Anforderungen des Lehrer\*innenberufs vorbereiten. Dieser Lernprozess wird wesentlich durch den an der Ausbildungsschule erlebten Umgang mit Schüler\*innen sowie Kolleg\*innen beeinflusst. Dabei spielt die Beziehung zwischen Mentor\*in und den auszubildenden Lehrkräften eine zentrale Rolle.

Ergänzt wurde der aktuelle Leitfaden für das Mentorat mit Informationen zum Vorbereitungsdienst in Teilzeit.

Wir freuen uns, dass Sie bereit sind, diese verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Tätigkeit und freuen uns auf eine intensive Zusammenarbeit und stehen für weitere Anfragen und Hilfestellungen gerne zur Verfügung.

Jan Wischmann  
Seminarleiter

Thomas Rädle  
stv. Seminarleiter

## Inhalt

Die Mentor*innenrolle .....	4
Beratungsgespräch .....	6
Fachspezifische Aspekte der Unterrichtsbeobachtung .....	7
Der Vorbereitungsdienst in Vollzeit (Referendariat) .....	8
Der Vorbereitungsdienst in Teilzeit (Referendariat) .....	10
Lehrkraft im Arbeitnehmerverhältnis (LiA) .....	12
Impressum und Kontakt .....	15

## Die Mentor\*innenrolle

Die Bezeichnung „Mentor\*in“ bedeutet Ratgeber\*in, Helfer\*in und Betreuer\*in, was die Hauptfunktionen der Mentor\*innen treffend beschreibt. In erster Linie ist man Helfer\*in und Vermittler\*in in der für die angehende Lehrkraft zunächst schwer überschaubaren, komplexen Schulrealität.

## Beziehung zwischen Mentor\*in und auszubildender Lehrkraft

Grundlage für eine konstruktive Wahrnehmung der Betreuungsaufgabe ist vor allem eine vertrauensvolle, auf Wertschätzung basierende Beziehung zur auszubildenden Lehrkraft.

Die Rolle der angehenden Lehrkraft ist mit besonderen Belastungen verbunden. Es bedeutet, sich als erwachsener Mensch nach vielen Jahren Ausbildung und häufig auch nach mehreren Jahren verantwortungsvoller Tätigkeit wieder bewusst auf den Prüfstand zu stellen. Diese herausfordernde Situation durch verlässliche Hilfe, Aufmerksamkeit und die Bereitschaft, sich Zeit zu nehmen, zu mildern, bildet eine wesentliche Aufgabe der Mentor\*innen. Vertrauen wird hierbei geschaffen, wenn man in dieser Rolle gegenüber der anvertrauten Lehrkraft im Verhalten glaubwürdig und berechenbar ist und die Bewertungskriterien für die Arbeit in der Schule transparent gemacht werden.

## Aufgaben

Der\*die Mentor\*in ist der\*die wichtigste Ansprechpartner\*in der angehenden Lehrkraft und soll sowohl sozial vermittelnd (Türen öffnen bei Kolleg\*innen, Funktionsträger\*innen und Mitarbeiter\*innen der Schule) als auch organisatorisch (vertraut machen mit Fachräumen, Schularten, Klassen- und Kolleg\*innenkürzeln, Vertretungsplänen usw.) und schließlich didaktisch und pädagogisch (Unterrichtsberatung, Informationen zu Bildungsplänen, Themenverteilungsplänen, Fachliteratur, Bezugsquellen usw.) tätig sein und der auszubildenden Lehrkraft Einarbeitungshilfe in den Beruf bieten.

## Betreuungsbedarf

In der Regel wird der Betreuungsbedarf im ersten Ausbildungshalbjahr besonders hoch sein und im weiteren Verlauf der Ausbildung abnehmen, da die professionelle Eigenständigkeit der angehenden Lehrkraft das Ziel der Unterstützung ist.

## Doppelfunktion: Beraten/Bewerten

Ein Vertrauensverhältnis ist durch Nähe gekennzeichnet. Andererseits sind Mentor\*innen stets auch Beobachtende und spätestens gegen Ende des ersten und zweiten Ausbildungsjahres muss die auszubildende Lehrkraft auch offiziell bewertet werden, um der Schulleitung eine Grundlage für deren Beurteilungsbericht zu geben. Das heißt, Distanz ist in der Beziehung zur angehenden Lehrkraft ebenso notwendig wie Nähe. Diesen Aspekt sollte im Mentorat von Beginn an im Auge behalten und bewusst gestaltet werden.

Um die vertrauensvolle Beziehung nicht unnötig zu belasten, sollte der Widerspruch, der die Mentor\*innenrolle durch die Doppelfunktion aus Betreuung und Bewertung prägt, durch klare Absprachen bezüglich der Lernziele am Ende der Unterrichtsberatung gemildert werden.

Werden die Entwicklungsziele, -fortschritte und -rückschritte bei den Beratungen sukzessive schriftlich festgehalten, so ist der auszubildenden Lehrkraft die Bewertungsgrundlage vertraut und die Mentor\*innenrolle wechselt nicht abrupt von einer beratenden zu einer bewertenden; vielmehr werden die Bewertungskriterien so kontinuierlich reflektiert.

# Beratungsgespräch

## Grundlage

Die Handreichung „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung und -bewertung an beruflichen Schulen“ (3. Auflage 2022) bietet die Grundlage sowie wertvolle Hinweise und kann hier heruntergeladen werden:

<https://bs-gym-wgt.seminare-bw.de/,Lde/Startseite/Berufliche-Abteilung/Basismodell>



Hilfreiche Tools zum Basismodell sind unter anderem folgende Formulare:

- chronologischer Mitschrieb
- strukturierter Mitschrieb zu den neun Beobachtungsfeldern
- Fokuskarten für Beratungsgespräche
- Analysestern zum Abgleich von selbst- und Fremdwahrnehmung
- Zielvereinbarung im Anschluss an ein Beratungsgespräch

## Funktion

Die Beratungsaufgabe verwirklicht sich im Beratungsgespräch, v. a. in der Besprechung der Unterrichtsplanung und in der gemeinsamen Reflexion des Unterrichts: Ziel eines solchen Gesprächs ist es, die Stunde zu analysieren, um Wirkungszusammenhänge zu durchleuchten, Stärken und Schwachpunkte festzuhalten, Alternativen und Verbesserungsvorschläge zu besprechen und möglichst Zielvereinbarungen für die nächsten Unterrichtsstunden zu treffen.

## Atmosphäre

Wenn das Beratungsgespräch in einer entspannten, vertrauensvollen Atmosphäre stattfindet, kann die auszubildende Lehrkraft Fehler leichter einsehen; es hilft auch, das Selbstwertgefühl trotz Misserfolgen aufrechtzuerhalten. Förderliche Grundhaltungen wie Achtung, Empathie und Echtheit schaffen für die Beratung ein Klima, in dem sich die Gesprächspartner\*innen ernst genommen und menschlich akzeptiert fühlen.

## Gesprächsverlauf

Aus diesem Grunde ist es günstig, einen Gesprächsverlauf anzustreben, welcher der auszubildenden Lehrkraft zunächst die Möglichkeit einräumt, ihre Eindrücke, Erfahrungen und Intentionen darzustellen. Sie kann dabei selbst auf mögliche Schwachpunkte stoßen und diese zur Sprache bringen. Geeignete Impulse können die Selbstexploration der angehenden Lehrkraft unterstützen und das Gespräch auf kritische Punkte hinlenken.

Erst wenn es auf diesem Wege nicht gelingt, die Punkte anzusprechen, die dem\*der Mentor\*in diskussionswürdig erscheinen, können durch gezielte Lenkung oder notfalls durch Konfrontation kritische Aspekte thematisiert werden. Ein positiver Gesprächsabschluss stärkt die Beziehung zwischen Mentor\*in und angehender Lehrkraft und ermuntert für deren weiteren Lern- und Entwicklungsprozess.

## **Thematisierung von Stärken und Schwächen**

Stärken und Positives deutlich herauszustellen ist für alle Beteiligten vorteilhaft: Es verhindert, dass man als Mentor\*in in eine einseitige Beobachtungshaltung gelangt, die hauptsächlich Defizite und kritische Aspekte akzentuiert. Der angehenden Lehrkraft verhelfen Verstärkung, Zuspruch und Anerkennung zur Stabilisierung des inneren Gleichgewichts und schaffen Ausgleich für Belastungen, die entstehen, wenn Fehler und Schwachpunkte angesprochen werden müssen.

Möglichst viele Defizite anzusprechen – in der guten Absicht, die auszubildende Lehrkraft frühzeitig darauf aufmerksam zu machen – kann diese überfordern: Es kann nicht gleichzeitig auf zu viele Aspekte geachtet und alles verbessert werden. Außerdem ist zu befürchten, dass eine Häufung von Kritik das Selbstwertgefühl und mittelfristig das Selbstkonzept beeinträchtigen.

## **Schwerpunkte**

Um dem vorzubeugen, ist es sinnvoll, die Einwände auf wenige Schwerpunkte zu konzentrieren und weitere Aspekte zurückzustellen. Diese können dann später zum Thema gemacht werden. Auf Grund der Diagnose der einzelnen Stunde werden Zielvereinbarungen getroffen und Besprechungsschwerpunkte für die nächste Stunde festgelegt.

## **Fachspezifische Aspekte der Unterrichtsbeobachtung**

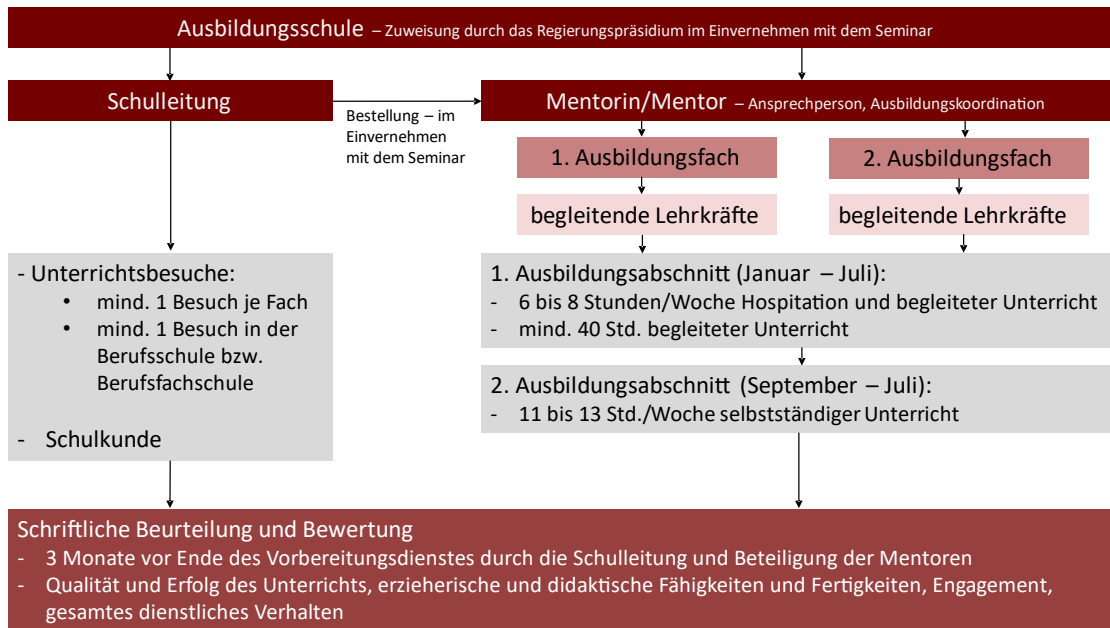
### **Vorgespräch – mögliche Aspekte**

Unterricht wird in starkem Maße vom Stil, der jeweiligen Begabung, den Stärken und der Eigenart des Unterrichtenden geprägt, ebenso vom Unterrichtsfach und den örtlichen schulischen Gegebenheiten. Mentor\*in, angehende Lehrkraft und Ausbilder\*in sollten sich jeweils über ihre unterschiedlichen Voraussetzungen und Standpunkte bewusstwerden. Ein Vorgespräch über diese grundsätzlichen Sachverhalte gewährt den nötigen Freiraum für die spätere Besprechung einzelner Unterrichtsaspekte. Als Bereiche für solch ein grundsätzliches Gespräch im Vorfeld seien genannt:

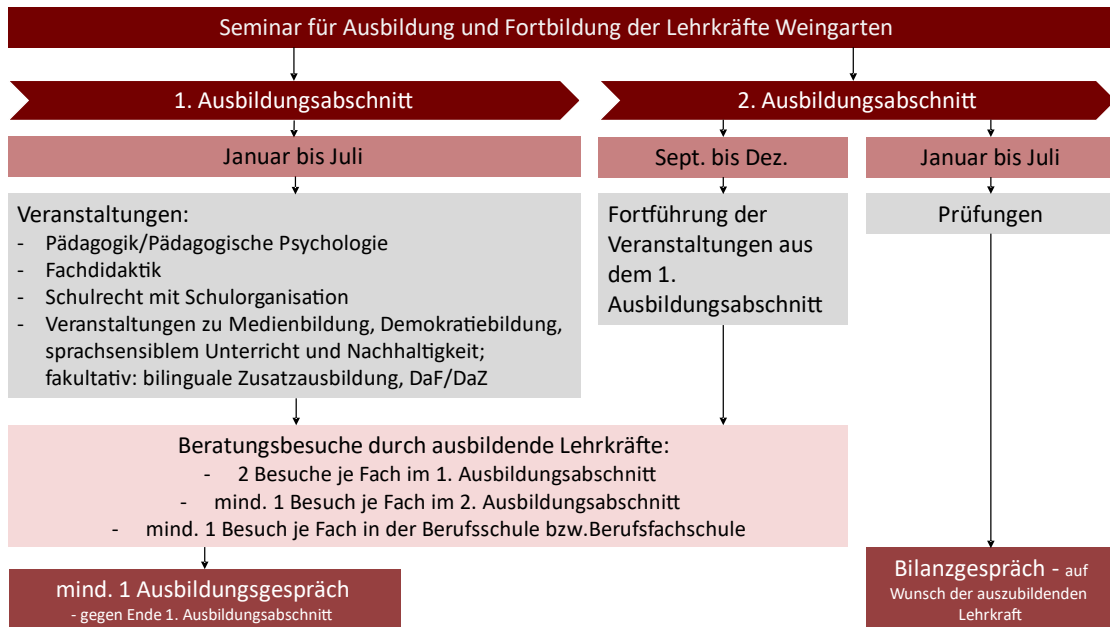
- unterschiedliche Lernparadigmen (z. B. behavioristisch, konstruktivistisch),
- Gliederung und Aufbau einer Stunde (z. B. Favorisierung eines bestimmten Stundenablaufs),
- Sozialformen (z. B. Rolle und Umfang von Gruppenarbeiten),
- Medieneinsatz,
- die Tiefenstrukturen des Unterrichts (Klassenführung, kognitive Aktivierung und konstruktive Unterstützung
- Durchführung von Feedback, formativem Assessment und Erfolgskontrollen (Umfang, Art und Weise),
- Ansprüche von Ausbilder\*innen und Unterrichtsalltag,
- Ausführlichkeit der Stundenausarbeitung,
- Kriterien zur Bewertung von unterrichtspraktischen Prüfungen.

# Der Vorbereitungsdienst in Vollzeit (Referendariat)

## Ausbildung an der Schule



## Ausbildung am Seminar





## **Aufgaben im Mentorat während des Referendariats**

### **Erster Ausbildungsabschnitt – zweites Schulhalbjahr**

Nach einer dreiwöchigen Einführungsphase am Seminar zum Auftakt der Ausbildung beginnt für die auszubildende Lehrkraft auch die schulische Ausbildung. Hierbei wird sie insbesondere von ihren Mentor\*innen bezüglich folgender Aspekte unterstützt:

- Bekanntmachung mit dem Kollegium
- Einführung in den Fachbereich: Fachräume, Ausstattung, Bildungspläne, Schulbücher und Handreichungen
- Jahresplanung für Hospitation und angeleiteten Unterricht
- Einladung zur aktiven Teilnahme am Schulleben
- Organisation von Hospitation und angeleitetem Unterricht
- Vor- und Nachbesprechung von Hospitation und angeleitetem Unterricht
- Hilfestellung bei der Auswahl geeigneter Klassen und Themen für Lehrübungen im Fachseminar
- Teilnahme an beratenden Unterrichtsbesuchen der ausbildenden Seminarlehrkraft, ggf. Freistellung durch die Schulleitung

### **Zweiter Ausbildungsabschnitt – erstes Schulhalbjahr**

- Beratung der auszubildenden Lehrkraft beim selbstständigen Unterricht
- Unterstützung bei:
  - Unterrichtsplanung
  - Jahresplanung
  - Notenfindung
  - Zeugniserstellung
- bei Bedarf Betreuung von weiterem angeleiteten Unterricht
- Hilfestellung bei notwendigen Unterrichtsverlegungen

### **Zweiter Ausbildungsabschnitt – zweites Schulhalbjahr**

Als Mentor\*in steht man im Prüfungszeitraum der auszubildenden Lehrkraft weiter beratend zur Verfügung (Hinweis: Unterrichtspraxis sowie sämtliche weiteren Prüfungsbestandteile müssen von der auszubildenden Lehrkraft selbstständig erbracht werden.)

Eventuell wirken die Mentor\*innen ca. drei Monate vor Ausbildungsende bei der Erstellung einer schriftlichen Beurteilung mit.

### **Gesetzliche Grundlage des Vorbereitungsdienstes**

Die gesetzliche Grundlage des Vorbereitungsdienstes bildet die bereits genannte Prüfungsordnung berufliche Schulen – BSPO:

<https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jlr-BerSchulhDAPVBW2016rahmen&psml=bsbawueprod.psml&max=true>



# Der Vorbereitungsdienst in Teilzeit (Referendariat)

## Zulassungsvoraussetzungen

- Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder
- Betreuung oder Pflege eines\*einer pflegebedürftigen Angehörigen oder
- Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft nach § 2 Absatz 2 oder die Gleichstellung nach § 2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

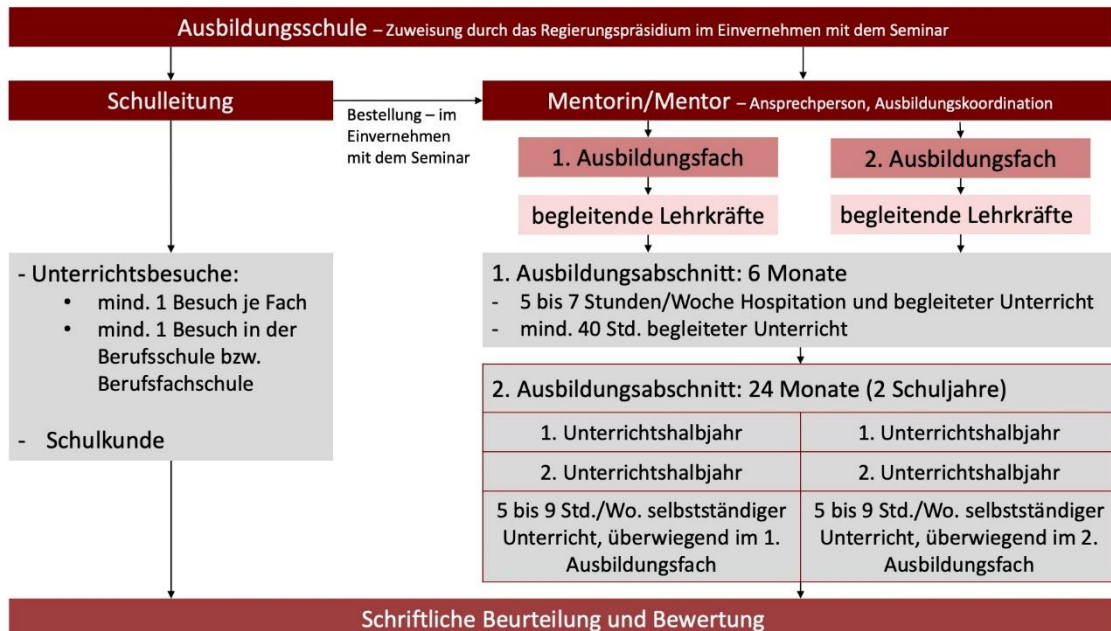
## Eckpunkte (auszugsweise)

- Dauer 30 Monate (fünf Unterrichtshalbjahre)
- Beratung durch Seminarleitung vor Dienstantritt
- Festlegung 1. und 2. Ausbildungsfach (Relevanz bzgl. Ausbildungsumfang)
- reduzierter Umfang an selbstständigem und begleitetem Unterricht, eigenverantwortlichem Deputat und Seminarveranstaltungen
- Verteilung der Prüfungsbestandteile
- Tätigkeitsumfang ca. 60 % eines Vorbereitungsdienstes in Vollzeit

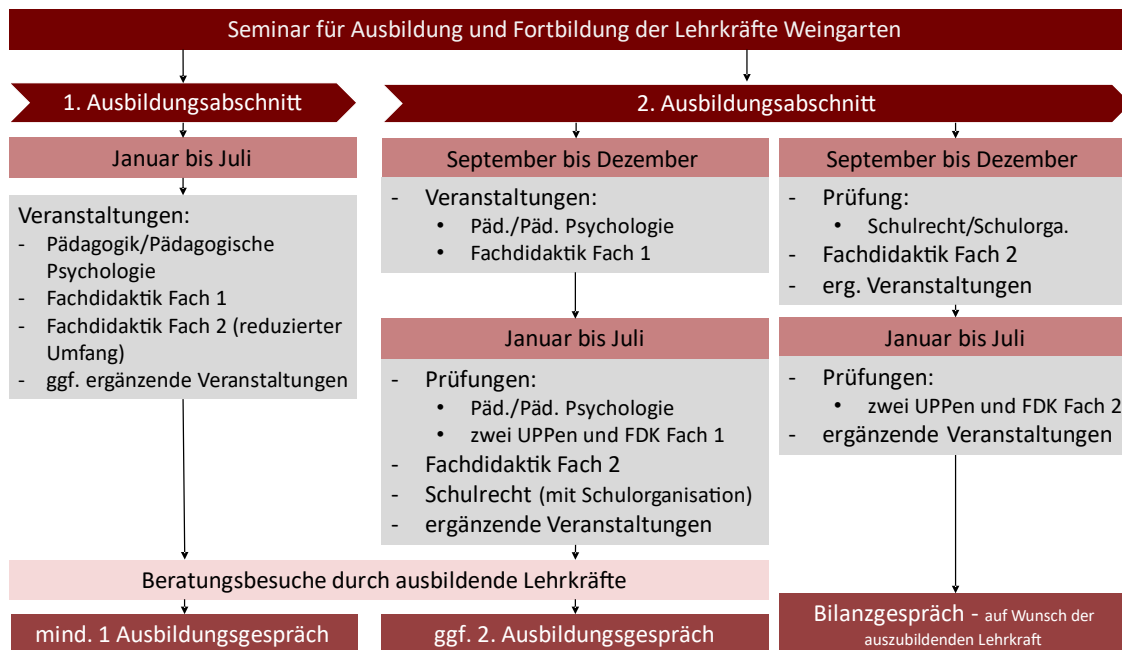


Weitere Informationen unter <https://lehrer-online-bw.de/,Lde/5171878>

## Ausbildung an der Schule



## Ausbildung am Seminar



## Lehrkraft im Arbeitnehmerverhältnis (LiA)

Die Lehrerbildung am Seminar Weingarten richtet sich an verschiedenste Zielgruppen. Allein durch die Doppelstruktur mit der Abteilung Gymnasium und der Abteilung Berufliche Schulen wird dies organisatorisch sichtbar. Neben den Studienreferendar\*innen sowie den Technischen Lehramtsanwärter\*innen werden an unserem Seminar auch Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis ausgebildet.

LiA unterscheiden sich von allen anderen Lehrer\*innengruppen vor allem darin, dass sie im sogenannten Direkteinstieg von Anfang an in erheblichem Umfang selbstständigen Unterricht übernehmen müssen.

Je nach Qualifikation der LiA werden diese im gehobenen oder im höheren Dienst ausgebildet. Im gehobenen Dienst ist der Unterrichtseinsatz in der Berufsschule, der Berufsfachschule, im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufseinstiegsjahr vorgesehen, im höheren Dienst in allen Schularten der beruflichen Schulen.

Damit stehen sie in der Regel vor einer schwierigen und unvertrauten neuen Aufgabe, deren Bewältigung viel Kraft und Energie erfordert; insbesondere dann, wenn an der Schule noch weitere Aufgaben mit übernommen werden müssen wie z. B. eine Funktion als Klassenlehrkraft.

Eine intensive, in dieser Phase sehr sorgfältige Begleitung und Unterstützung durch den\*die Mentor\*in werden von den LiA deshalb als besonders hilfreich erfahren.

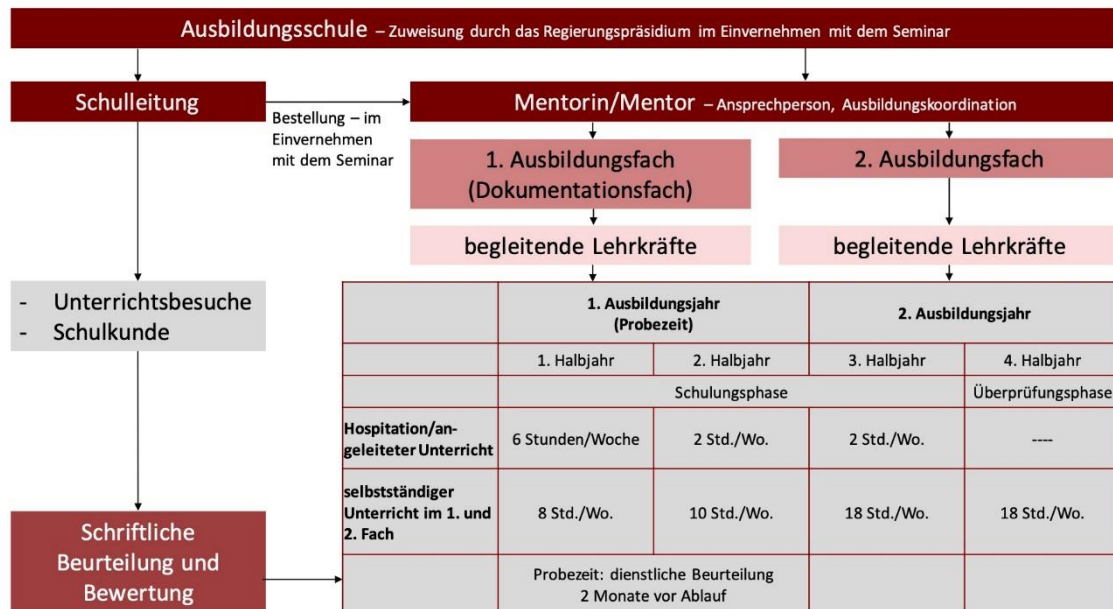
Als Mentor\*in hat man daher vor allem in den ersten Wochen, wenn es für die LiA gilt, vielerlei Eindrücke zu verarbeiten und neue Aufgaben zu bewältigen, die Verantwortung, hier ganz besonders unter die Arme zu greifen und ihr damit die Bewältigung des Berufsalltages zu erleichtern.

Dass jemand im Verlaufe einer zunächst völlig anderen beruflichen Ausrichtung den Blick auf eine Aufgabe im Schuldienst richtet, ist nicht nur im Hinblick auf manche Nachwuchsprobleme für unsere Schulen zu begrüßen. Die Praxiserfahrung, die diese Kolleg\*innen mitbringen, kann wertvolle Impulse für eine Unterrichtsgestaltung und damit zur Schulentwicklung leisten.

Das ungewohnte, gleichwohl sehr herausfordernde Schul- und Unterrichtsumfeld mit seinen anspruchsvollen Aufgabenstellungen machen Unterstützungsleistungen der Mentor\*innen unabdingbar. Sie gewährleisten damit ein Hineinwachsen in den Lehrer\*innenberuf, damit es trotz mancher sicherlich auftretenden Schwierigkeiten nicht zu einer Überlastung kommt.

Wir gehen zudem davon aus, dass durch solche Unterstützungsleistungen für die LiA ein wertvolles Beispiel für deren eigenen Umgang mit Schüler\*innen gegeben wird. Da wir mit unserer Ausbildung maßgeblich auf die Fähigkeit der Lehrkräfte abheben, die ihnen anvertrauten Schüler\*innen zu fördern und sie auch in schwierigeren Situationen unterstützend zu begleiten sowie mit gutem Beispiel voranzugehen, erhoffen wir uns entsprechende Wirkungen für eine gelungene Beziehungsgestaltung zwischen LiA und Schüler\*innen. Der Einfluss des\*der Mentor\*in in diesem Wirkungszusammenhang ist als überaus wichtig anzusehen.

## Ausbildung an der Schule



## Ausbildung am Seminar



## **Aufgaben in der LiA-Ausbildung**

### **Erster Ausbildungsabschnitt – erstes Schulhalbjahr**

- Tätigkeitsspektrum einer Klassenlehrkraft
- Bekanntmachung mit dem Kollegium
- Einführung in den Fachbereich: Fachräume, Ausstattung, Bildungspläne, Schulbücher und Handreichungen
- Einladung zur aktiven Teilnahme am Schulleben
- Planung und Organisation von Hospitation und angeleitetem Unterricht (8 – 10 Std. wöchentlich); Türen öffnen für Hospitationen
- Vor- und Nachbesprechung von Hospitation und angeleitetem Unterricht
- Hilfestellung bei der Auswahl geeigneter Klassen und Themen für Lehrübungen im Fachseminar
- Teilnahme an beratenden Unterrichtsbesuchen der ausbildenden Seminarlehrkraft, ggf. Freistellung durch die Schulleitung

### **Erster Ausbildungsabschnitt – zweites Schulhalbjahr**

Zusätzlich zu den bereits angeführten Aufgaben Unterstützung bei:

- Notenfindung
- Zeugniserstellung

### **Zweiter Ausbildungsabschnitt – erstes Schulhalbjahr**

Unterstützung bei:

- Übernahme neuer Klassen
- Unterrichtsplanung
- Jahresplanung

Bei Bedarf betreut der\*die Mentor\*in weiteren angeleiteten Unterricht und steht der auszubildenden Lehrkraft im Prüfungszeitraum weiter zur Beratung zur Verfügung (Hinweis: Unterrichtspraxis sowie sämtliche weiteren Prüfungsbestandteile müssen von der auszubildenden Lehrkraft selbstständig erbracht werden.)

## **Impressum und Kontakt**

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Weingarten  
(Berufliche Schulen und Gymnasium)

St.-Longinus-Straße 3  
88250 Weingarten

Tel.: 0751 501-8490

E-Mail: [sekretariat@seminar-weingarten.de](mailto:sekretariat@seminar-weingarten.de)

Internet: <https://bs-gym-wgt.seminare-bw.de>