



# SCHOOL-SCOUT.DE

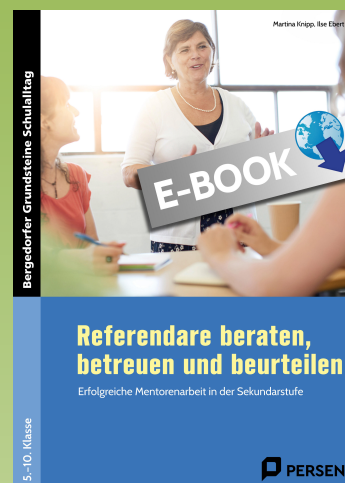
Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

## Auszug aus:

*Referendare beraten, betreuen und beurteilen*

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](http://School-Scout.de)



# Inhaltsverzeichnis

---

|   |    |
|---|----|
| <b>1 Einleitung</b>   | 4  |
| Warum ein Mentorenheft?   | 4  |
| Was tun Mentorinnen und Mentoren?                                     | 4  |
| Ansprüche und Wünsche an Mentorinnen und Mentoren                     | 4  |
| <b>2 Meine ersten vier Wochen mit dem Referendar/der Referendarin</b> | 6  |
| 2.1 Vorbereitungen  | 6  |
| 2.2 Startschuss   | 8  |
| 2.3 Begrüßen  | 8  |
| 2.4 Kennenlernen  | 8  |
| 2.5 Bekanntmachen   | 9  |
| 2.6 Verabreden  | 10 |
| 2.7 Klären  | 11 |
| 2.8 Tipps zum guten Einstieg  | 12 |
| <b>3 Rollenverständnis als Mentor/Mentorin</b>                        | 14 |
| 3.1 Unterricht planen   | 15 |
| 3.2 Unterrichtseinheiten planen                                       | 15 |
| 3.3 Unterrichtsvorbereitung   | 16 |
| 3.4 Unterrichtsbegleitung   | 17 |
| 3.5 Reflexion im Ausbildungsalltag                                    | 29 |
| <b>4 Rollenkonfusion als Mentor/Mentorin</b>                          | 35 |
| 4.1 Rollenkonfusion   | 35 |
| 4.2 Gespräche führen  | 36 |
| 4.3 Beratungsgespräche  | 44 |
| 4.4 Gespräche zu besonderen Bedarfen                                  | 45 |
| 4.5 Konfliktgespräche   | 48 |

# 1 Einleitung

.....

## Warum ein Mentorenheft?

In Deutschland absolvieren angehende Lehrkräfte aller Schulformen nach dem Erwerb des Ersten Staatsexamens einen Vorbereitungsdienst, der sie meistens auf das Zweite Staatsexamen, in jedem Fall aber auf die praktische Tätigkeit in Schule und Unterricht vorbereiten soll. In dieser zweiten Phase der Lehrausbildung werden die angehenden Lehrkräfte von Mentorinnen und Mentoren begleitet. Per Definition ist ein Mentor/eine Mentorin eine im entsprechenden Berufsfeld erfahrene Person, die ihr Fachwissen an Novizen weitergibt. Darüber hinaus teilt sie ihre bisher gemachten Erfahrungen und trägt so in hohem Maße zur Entwicklung der Auszubildenden bei. Die Aufgabe des Mentors ist somit von Verantwortung geprägt und hat großen Einfluss auf die zukünftigen Lehrkräfte. Dieser Ratgeber soll einen Beitrag zu dieser schönen, jedoch auch anspruchsvollen Aufgabe leisten.

## Was tun Mentorinnen und Mentoren?

|              |                |                 |            |  |
|--------------|----------------|-----------------|------------|--|
|              | HOSPITIEREN    | BERATEN         | ANLEITEN   |  |
| VORSCHLAGEN  | FEEDBACK GEBEN | VEREINBARUNGEN  | TREFFEN    |  |
| WAHRNEHMEN   | BEOBACHTEN     | KOMMUNIZIEREN   | BELEHREN   |  |
| KRITISIEREN  | ANREGEN        | HERAUSFORDERN   | ERMUTIGEN  |  |
| REFLEKTIEREN | BEGRÜNDEN      | FÖRDERN         | COACHEN    |  |
| TRAINIEREN   | UNTERSTÜTZEN   | DIAGNOSTIZIEREN | BEURTEILEN |  |
| BEWERTEN     | EVALUIEREN     | UNTERRICHTEN    | TRÖSTEN    |  |

...

Zusammengefasst: MENTOREN BILDEN AUS!

## Ansprüche und Wünsche an Mentorinnen und Mentoren

Mentoren sollen ...

- die Haltung und das Selbstverständnis haben, sich als Mentor/Mentorin über die Rolle als Lehrkraft hinaus zu qualifizieren.
- das eigene Handeln und Wissen reflektieren können.
- kritikfähig sein.
- andere am eigenen Vorgehen teilhaben lassen und dieses für andere erfahrbar machen.
- den eigenen Unterricht analysieren und reflektieren können.
- die eigene Professionalität in der Auseinandersetzung mit anderen weiterentwickeln.
- Aspekte der konstruktiven Gesprächsführung und Beratung umsetzen und realisieren.

Mentoring beruht auf eigenem Fachwissen und eigener Entwicklung, denn Mentorinnen und Mentoren sind nicht eigens für ihre Tätigkeit ausgebildet. Bestenfalls können Mentoren regionale Fortbildungsangebote wahrnehmen, um sich einen Überblick über das komplexe Aufgabenfeld und ihre Rolle zu verschaffen. Als Mentor/Mentorin, gerade in den oft sehr großen Schulen der Sekundarstufe I, steht man also häufig zunächst allein da. Die fehlenden Kriterien für die Beglei-

# 1 Einleitung

---

tung der Lehrkräfte i. V. (im Folgenden i. V. abgekürzt) können außerdem schnell zu Unsicherheit und in Konfliktfällen auch zu Überforderung führen.

Mit diesem Heft möchten wir Ihnen einen Leitfaden an die Hand geben, der hilft, Klarheit in die Aufgaben, Möglichkeiten und Chancen zu bringen, aber auch die Grenzen des Mentorings aufzeigt. Besondere Beachtung gilt zum einen der Auseinandersetzung mit der Rolle des Mentors sowie den Gesprächskompetenzen, die Beratung generell fruchtbar machen. Zum anderen geht es aber auch um ganz praktische Aspekte, wie der Unterrichtsbeobachtung und Reflexion. Da jede Begleitung angehender Lehrkräfte einzigartig ist, da die Personen individuelle Stärken und Besonderheiten mitbringen, möchten wir keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit erheben, sondern sehen diesen Band eher als Leitfaden mit Tipps und Denkanstößen.

## 2 Meine ersten vier Wochen mit dem Referendar / der Referendarin

---

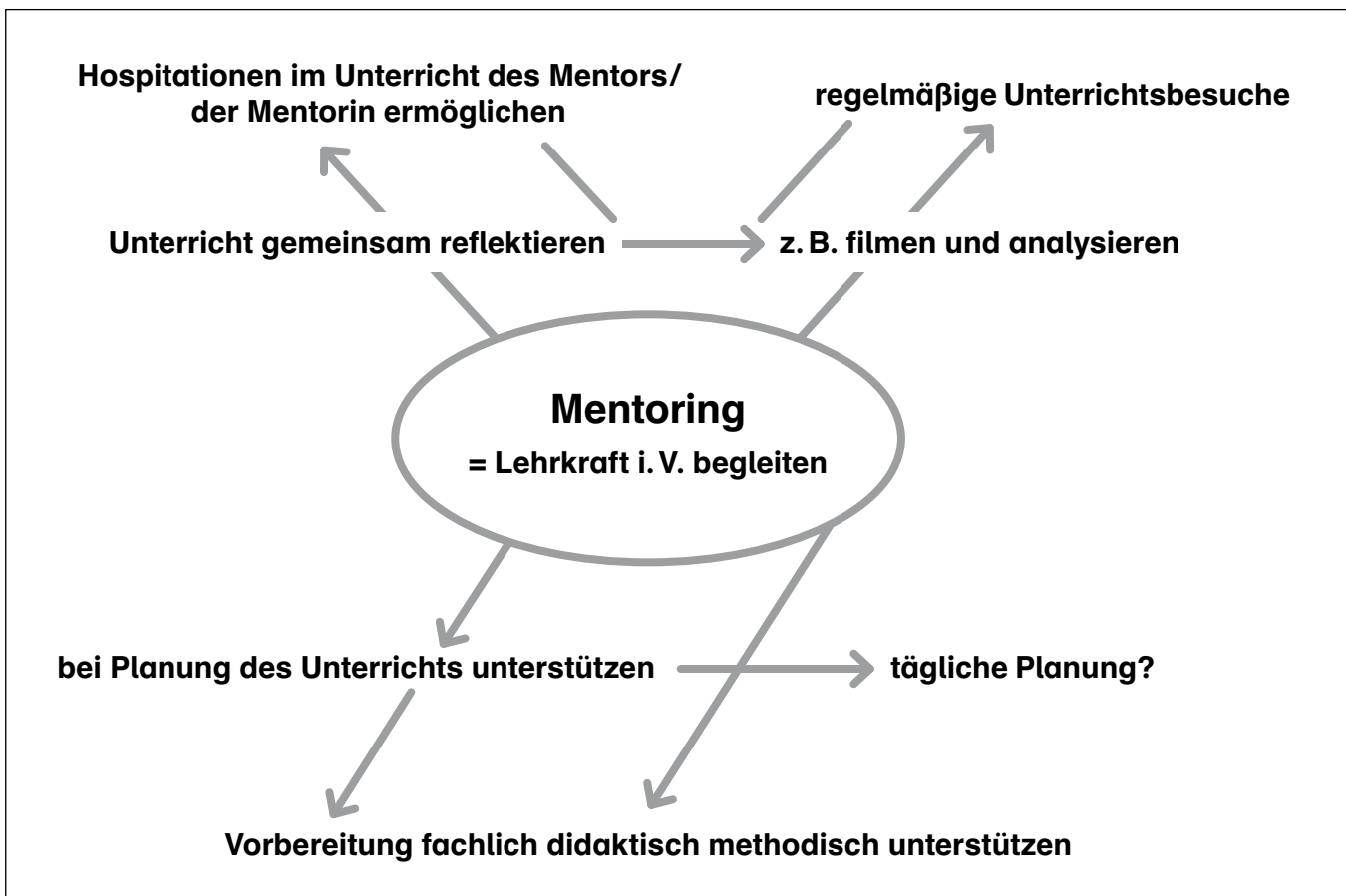
### 2.1 Vorbereitungen

Machen Sie sich zunächst einmal die allgemeinen Gründe für ein Mentoring bewusst:

- Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts und der eigenen Professionalität durch das Erhalten von Feedback und kontinuierliche Reflexion des pädagogischen Handelns
- Zusammenarbeit mit erwachsenen Menschen
- Austausch über Erfahrungen am Ausbildungsort „Schule“
- Erfahrungen machen mit Beratung
- Weiterentwicklung der eigenen Schule durch eine professionelle Kultur, die Kooperation und Reflexion wertschätzt und wünscht
- positive Haltung zu Veränderungen, d. h., Offenheit und Bereitschaft, neue Wege des Lernens zu gehen sowohl bez. der Schülerschaft als auch bez. des Kollegiums
- Mentoring als Teil der Schulentwicklung

Bevor die neue Lehrkraft nun in den Vorbereitungsdienst kommt, bedenken Sie: Genauso einzigartig wie die zu begleitende Person sind auch Sie als Mentor/Mentorin. Jede/Jeder hat eigene Vorstellungen von der Aufgabe des Mentorings. Wie also ist Ihre Vorstellung? Nehmen Sie sich Zeit, um diese Frage zu beantworten. Sie finden im Folgenden eine Mindmap zur Anregung. Gestalten Sie anhand des Beispiels eine eigene Mindmap mit Ihren Vorstellungen, Wünschen und Erwartungen – oder finden Sie eine andere, für sie besser passende Verschriftlichungs- bzw. Visualisierungsform. Erinnern Sie sich zurück und überlegen Sie auch, was Ihr Mentor/Ihre Mentorin Ihrer Meinung nach besonders gut gemacht hat, wo es Schwierigkeiten gab und was Sie sich zusätzlich oder alternativ gewünscht hätten.

Überlegen Sie zusätzlich auch, welche Schwierigkeiten Ihnen begegnen könnten, z. B. wenn die Lehrkraft i. V. Ihre Ratschläge zurückweist oder nicht umsetzt, wenn eine (vielleicht auch gemeinsam geplante) Stunde nicht so verläuft, wie Sie das antizipiert hatten, wenn Sie und Ihre



## 2 Meine ersten vier Wochen mit dem Referendar / der Referendarin

.....

Lehrkraft i. V. andere Vorstellungen von Unterricht, Klassenregeln etc. haben. Gestalten Sie dazu ebenfalls eine Mindmap oder Übersicht. Machen Sie sich auch Gedanken darüber, wie Sie damit umgehen möchten, wenn die Lehrkraft i. V. andere Regeln, Rituale etc. einführen möchte, die Sie nicht unterstützen oder die Ihnen nicht gefallen, die Ihrer Meinung nach keinen Sinn machen oder die in Ihren Augen sogar schädlich sind. Entwickeln Sie für diesen Fall Handlungs- und Kommunikationsmöglichkeiten. Bedenken Sie dabei, dass dies eine sehr besondere Situation ist, die viel Feingefühl und Objektivität erfordert. Denn eigentlich sollten Sie als Mentor/Mentorin nicht in den Unterricht eingreifen. Die Lehrkraft i. V. soll sich schließlich in einem geschützten Rahmen ausprobieren können. Sie hat daher selbstverständlich das Recht, für eine Stunde einen Ablauf oder Methoden zu wählen, die Ihren Vorstellungen nicht unbedingt entsprechen. Stellen Sie sich daher im Vorfeld die Frage: Wie weit möchte ich in die konkrete Planung der Unterrichtsbesuche einbezogen werden und wo liegen meine Grenzen bez. weitreichender Umstrukturierungen, die Klassenregeln und -rituale betreffen? Kommunizieren Sie offen darüber. So vermeiden Sie, später in eine Rollenkonfusion zu geraten, während Sie die gezeigte Unterrichtsstunde bewerten und im anschließenden Gespräch kritisch mit den Auszubildenden des Seminars reflektieren.

Ein Bereich, in dem Sie in jedem Fall unterstützend tätig werden sollten, ist die Formulierung von Lernzielen. Dies fällt den Lehrkräften i. V. erfahrungsgemäß zu Beginn immer sehr schwer. Bedenken Sie dabei, dass es in allen Institutionen unterschiedliche Vereinbarungen zur Formulierung der Lernziele gibt. Informieren Sie sich im Zweifel über mögliche Unterschiede und besprechen sich entsprechend mit Ihrer Lehrkraft i. V. Die Beratung und Begleitung der Lehrkräfte i. V. verändert sich im Laufe der Ausbildung. Zunächst ist sie sehr eng: Stunden, insbesondere Unterrichtseinheiten werden noch gemeinsam geplant und Sie sind häufig im Unterricht hospitierend dabei. Am Ende der Ausbildung mit Ablegen der Zweiten Staatsprüfung wird erwartet, dass die neuen Lehrkräfte ihren Unterricht souverän, eigenständig und allein planen, durchführen und reflektieren können. Sie sollten sie deshalb prozessbegleitend immer mehr eigene Wege gehen lassen. Schätzen Sie sich selbst ein: Wird Ihnen das leichtfallen? Welche Befürchtungen könnten Sie entwickeln, wenn Sie die Lehrkräfte i. V. ohne Ihre Begleitung unterrichten und mit der Klasse allein lassen? So wappnen Sie sich davor, überfürsorglich und -vorsichtig zu sein und der angehenden Lehrkraft zu wenig Raum zu lassen.

Bedenken Sie stets:  
Als Mentor/Mentorin sind Sie nicht verantwortlich für das Gelingen einzelner Stunden, Einheiten oder der gesamten Ausbildung. Sie begleiten und unterstützen!

Sie sollten im Vorfeld eine Organisationsstruktur für Ihre Begleitung entwerfen. Es ist sehr hilfreich, ritualisierte Strukturen zu haben, sowohl was die Zeit als auch die inhaltlichen Aspekte betrifft, z. B.: *Alle vier Wochen bilanzieren wir Erfolge! In jeder Mentor-/Mentorinstunde planen wir gemeinsam die Inhalte der Stunden der kommenden Woche.* Planen Sie aber auch genügend Platz für Fragen folgender Art ein:

Praxistipp:  
Mitunter kann es passieren, dass Sie darauf angesprochen werden, dass Ihre Lehrkraft i. V. z. B. in Gesamtkonferenzen sehr zurückhaltend ist oder sich in keinem Kooperationszusammenhang engagiert. Erinnern Sie in diesem Fall daran, dass dies nicht zu Ihrem Aufgaben- und Einsatzgebiet gehört. Reflektieren Sie stets Ihre Aufgabe als Mentor/Mentorin und besinnen Sie sich darauf!

• Gibt es Reibungsstellen zwischen uns?  
• Gibt es einen Konflikt zu bearbeiten?  
• Müssen/Wollen wir uns jetzt auf einen besonderen Aspekt konzentrieren?

## 2 Meine ersten vier Wochen mit dem Referendar / der Referendarin

.....

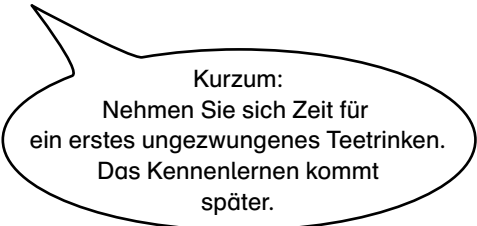
Machen Sie sich in diesem Zusammenhang auch Gedanken darüber, in welcher Form Sie Feedback zu Planung, Durchführung und Reflexion des Unterrichts geben möchten.

### 2.2 Startschuss

Das Zusammenfinden von Lehrkraft i. V. und Mentor/Mentorin gestaltet sich sehr individuell. Im Idealfall lässt die Schulleitung der angehenden Lehrkraft genug Zeit und Raum, die Schule und das Kollegium kennenzulernen. In diesem Zeitraum entwickeln sich häufig Situationen, in denen sich Referendar/Referendarin und potenzielle/-r Mentorin/Mentor interessant, nett und sympathisch finden. Auf dieser Basis wird sich voraussichtlich eine gute, harmonische, produktive und gewinnbringende Zusammenarbeit ergeben. Aber es gibt natürlich auch den Fall, dass eine Mentorenschaft bereits feststeht, ohne dass sich die beiden Parteien vorab kennengelernt haben.

### 2.3 Begrüßen

Wenn die angehende Lehrkraft ihren Vorbereitungsdienst antritt, ist ihr die Schule meistens fremd. Beim Antrittsbesuch wird sie zunächst die Schulleitung kennenlernen und danach den Mentor/die Mentorin. Vielleicht bereiten Sie Kaffee oder Tee vor und legen einen geeigneten Platz im Lehrerzimmer fest, an dem Sie Ihre zukünftige Lehrkraft i. V. begrüßen und relativ ungestört zusammensitzen können. Ein kurzes Gespräch lockert die Atmosphäre. Sie können sich z. B. nach dem Studium und der Fachwahl erkundigen. Erzählen Sie auch gern von sich und Ihrer Motivation, eine Lehrkraft i. V. zu begleiten. Überlegen Sie sich in jedem Fall im Vorfeld, über was Sie plaudern können. Greifen Sie auf Ihre eigene Erfahrung zurück und versetzen sich in die Lage Ihres Schützlings: Über was würden Sie als Lehrkraft i. V. gerne in einem kurzen Begrüßungsgespräch sprechen und was wäre Ihnen unangenehm? Zum Abschluss vereinbaren Sie einen Termin zum besseren Kennenlernen.



Kurzum:  
Nehmen Sie sich Zeit für  
ein erstes ungezwungenes Teetrinken.  
Das Kennenlernen kommt  
später.

### 2.4 Kennenlernen

Nachdem Sie sich bereits einen ersten Eindruck der Lehrkraft i. V. verschaffen konnten, steht nun das Kennenlernen an. Auch für dieses Treffen eignet sich das Lehrerzimmer besonders gut. Die angehende Lehrkraft lernt so auf natürliche Art einen Part ihres zukünftigen Arbeitsbereichs kennen. Außerdem können Sie das ein oder andere relevante Mitglied des Kollegiums bereits kurz vorstellen. Vielleicht weisen Sie der Referendarin/dem Referendar sogar schon ein Fach/einen Spind zu.

Wichtiger ist für Sie jedoch, nun genauer auszuloten, wie Sie sich die Begleitung der Lehrkraft i. V. vorstellen. Bereiten Sie dazu Gesprächsthemen vor. Achten Sie darauf, dass Sie Ihr Gegenüber aber nicht mit zu vielen Fragen/Forderungen überfallen. Machen Sie sich klar, wie Sie persönlich eine gute Zusammenarbeit gestalten und gewährleisten können: Welches Verhalten/welcher Umgang ist Ihnen bei so einer Zusammenarbeit wichtig (z. B. Pünktlichkeit, Sprache, Vorbereitung, Aufmerksamkeit)? Hier lohnt es sich vielleicht, eine Art Übersicht zu erstellen, ähnlich wie Klassenregeln: *Pünktlichkeit ist mir sehr wichtig! Lassen Sie uns lieber feste Termine vereinbaren, statt zwischen Tür und Angel zu sprechen! etc.* Besonders lohnend ist es, diese Übersicht gemeinsam zu erstellen, das sorgt für mehr Verbindlichkeit, Vertrauen und Gleichberechtigung. Haben Sie vielleicht schon etwas bemerkt, das Sie für unangemessen halten (z. B. unpassende Kleidung)? Thematisieren Sie dies nicht sofort, der erste Eindruck täuscht oft und man neigt dazu, sich durch Äußerlichkeiten, Unsicherheiten u. Ä. eine falsche Meinung zu bilden. Notieren Sie diese Punkte und beobachten Sie das eine gewisse Zeit. Immer wiederkehrende Unpünktlich-



# SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

## Auszug aus:

*Referendare beraten, betreuen und beurteilen*

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](http://School-Scout.de)

