

## IN DIESER AUSGABE:

<i>Einleitung</i>	1
<i>Mentorieren im Team</i>	2
<i>Der rote Faden im Modulsystem</i>	4
<i>Terminvorschau</i>	4
<i>Für Sie gelesen...</i>	5
<i>Ernennung zur Rektorin als Ausbildungsleiterin</i>	5
<i>Geschäftszeiten</i>	1

## Sie erreichen uns telefonisch:

**Sekretariat:**  
05622 - 790 495  
Frau Duscha,  
Frau Kaiser und  
Frau Oesterheld

**Leitung:**  
790 472 Herr Rottmann  
790 475 Frau Meyreiß

**weitere Ansprechpartner:**  
790 497 Frau Dorst  
790 491 Frau Kramer-Schade  
790 497 Herr Köhler

**Fax:**  
05622 - 790 494

**E-Mail:**  
sts-ghrf-fz@afl.hessen.de

**WebSite:**  
<http://lakk.sts-ghrf-fritzlär.bildung.hessen.de>

## Öffnungszeiten Sekretariat und Bibliothek in den Ferien:

**Mi, Fr**  
09.00 - 12.00 Uhr

## Öffnungszeiten außerhalb der Ferien:

**Mo, Di, Do**  
08.00 - 12.00 Uhr und  
13.00 - 15.30 Uhr

**LIEBE SCHULLEITUNGEN,  
LIEBE MENTORINNEN UND MENTOREN,  
LIEBE LEHRKRÄFTE IM VORBEREITUNGSDIENST,  
LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!**

Mit der heutigen Ausgabe unseres Rundbriefes etabliert sich dieser als ein festes Verbindungsglied zwischen Ihnen und dem Studienseminar.

*Brauchen Sie ihn? Brauchen wir ihn? Antworten finden sich leicht!*

Als Studienseminar Fritzlär sind wir eines der flächengrößten Studienseminare in Hessen. Bei langen Wegstrecken und erfreulich vielen Ausbildungsschulen (mehr als 130) reduzieren sich aber die Möglichkeiten einer gewünschten intensiven gegenseitigen Kontaktpflege.

Nachdem wir uns im letzten Jahr im Studienseminar intensiv mit „kompetenzorientierter Ausbildung“ auseinandergesetzt haben, soll deren Umsetzung nun zur Qualitätsentwicklung von Unterricht beitragen.

Dergleichen Arbeitsprozesse kennen Sie auch aus Ihrer Schule: Sie verlangen Zeit, Konzentration und eine stete Anpassung an neue Herausforderungen. Auch wenn die Einführung der Bildungsstandards nun verschoben wurde, so arbeiten doch wir - die Schulen sowie die Studienseminare - im gleichen Arbeitsfeld zur Vorbereitung des kompetenzorientierten Unterrichts.

### *Modellprojekt „PKF“*

Ganz in diesem Sinne zeichnet sich auch mit dem Modellprojekt zur Weiterentwicklung des Studienseminars zum Pädagogischen Kompetenzzentrum Fritzlär (PKF) immer mehr die gute Möglichkeit ab, dass die zweite und dritte Phase der Lehrerbildung enger zusammenrücken. Ein gemeinsames Pilotprojekt mit drei beteiligten Schulen startete letzten Monat. Einen Bericht dazu werden Sie in der nächsten Ausgabe dieser Zeitung finden.

### *Novellierung des HLBG*

Wir warten seit geraumer Zeit auf die notwendige Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes. Obwohl auf den verschiedenen Entscheidungsebenen weitgehender Konsens über die wesentlichen Eckdaten herrscht, wie u.a. der Reduzierung der Arbeitsbelastung der LiV durch eine Verringerung der Pflichtmodule, größere Möglichkeiten zu personeller Konstanz und die erforderliche Anerkennung der mentoriellen Arbeit durch Entlastungsstunden, stagniert zurzeit die bildungspolitische Fortschreibung des Ausbildungsprozesses der jungen

Lehrkräfte auf der Gesetzebene.

Unabhängig von dieser Warteschleife ist es nötig, dass wir aktiv **unsere** Möglichkeiten zur Veränderung aufgreifen und uns mit Ihnen darüber im guten Kontakt austauschen.

Neben aktuellen Informationen aus dem Studienseminar finden Sie daher in unserem Rundbrief stets Hauptthemen, die die Ausbildungsschulen unmittelbar tangieren. In der letzten Ausgabe war es die Klärung der Rolle des Beratenden Ausbilders in Beraten-Betreuen-Portfolio (BBP), heute ist unser Schwerpunkt eine Prozessbegleitung der Ausbildung der LiV durch Sie, liebe Mentorinnen und Mentoren, in gemeinsamer Zusammenarbeit mit den Ausbilderinnen und Ausbildern.

Ich hoffe, Sie neugierig gemacht zu haben und bitte Sie - wie in den letzten Ausgaben - diesen Rundbrief im Lehrerzimmer auszuhängen und bei Fragen oder Wünschen nach weiteren Informationen mit uns in Kontakt zu treten.



Auf ein gutes, gemeinsames Gelingen!  
Es grüßt Sie herzlich

*W. Rottmann*

Die Mentorenschaft für einen Berufsanfänger zu übernehmen ist ein ganz besonderer Schritt innerhalb des Berufsbildes der Lehrerin bzw. des Lehrers. Für einen langen Zeitraum lassen sich Kolleginnen und Kollegen auf eine Beziehung ein, die gleichermaßen fordern wie bereichern kann. Das eigene Verständnis von gutem Unterricht wird oftmals diskutiert, möglicherweise auch verändert. Mentor sein ist eine besondere, den eigenen Wirkungskreis erweiternde Aufgabe, die auch für die eigene Persönlichkeit eine Herausforderung bedeuten kann. Im Ausbildungsprozess der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) sind Mentorinnen und Mentoren überaus wichtig. Zukünftig sollen sie sich stärker als Teamplayer begreifen.

*Potentielle Mentorinnen und Mentoren wandeln die Einladung in eine längerfristige Aufgabe*

Obleich das Mentorieren eine zusätzliche zeitliche und persönliche Anstrengung bedeutet, die mehr Zeit, Einfühlungsvermögen und das „Aushalten erster Gehversuche der LiV im Unterricht“ abverlangt, erklären sich immer wieder Lehrerinnen und Lehrer zu dieser wichtigen Aufgabe bereit. Warum leisten Mentorinnen und Mentoren hier unentgeltlichen Einsatz?



## Mentorieren im Team

Die rechtliche Verpflichtung dazu ist selten das Motiv und bietet allein noch keinen guten Nährboden für einen gelingenden Begleitprozess. Eigene, positive Ausbildungs- und Unterrichtserfahrungen weiter zu geben, ist nur eines von zahlreichen erfahrenen positiven Motiven.

*LiV können eine enorme Bereicherung sein*

Häufig entwickeln sich über den Zeitraum von zwei Jahren persönliche Bindungen bis hin zu Freundschaften. Die meisten LiV starten mit einer Riesenportion Idealismus und Einsatzbereitschaft. Aus persönlichen Vorstellungen und Erfahrungen entwickeln sie Bilder, wie Schule schöner werden kann.

*LiV bringen Innovation und Inspiration.*

Die gemeinsame Unterrichtsplanung fordert heraus und fördert die Freude am didaktischen Dialog. Die Zusammenarbeit mit ihnen bietet Möglichkeiten der Teamarbeit in den Phasen der Doppelbesetzung,

Differenzierungsphasen können leichter gestaltet werden, wenn LiV zeitweise Lernbegleiter für einzelne Schülerinnen und Schüler werden. Das fördert das Verstehen auf beiden Seiten, LiV und Kind, und die Mentorin bzw. der Mentor erhält möglicherweise vertiefende Eindrücke aus dem Beobachtungs- und Lernprozess. Letztendlich sehen vier Augen mehr als zwei!

*Professionalisierung der Lehrerpersönlichkeit*

Mentorinnen und Mentoren gewährleisten also die kontinuierliche Unterstützung, Beratung und Ausbildung der LiV in den Ausbildungsschulen. Sie haben damit einen großen Anteil an der schulpraktischen Qualifizierung, für die im Ergebnis die LiV die Verantwortung trägt.

Vor dem Hintergrund der modularisierten Ausbildung und dem damit einhergehenden häufigen Wechsel der Ausbilderinnen und Ausbilder gewinnt das Mentorieren eine fundamentale Bedeutung, kann doch gerade hier die menschlich wichtige persönliche Bindung gelebt werden! Die LiV können ihrem zur Professionalisierung wichtigen Gegenüber begegnen, das ihnen nicht nur Hilfen anbietet, sondern ihnen auch jener Lernbegleiter ist, der die zur Entwicklung einer eigenen

pädagogischen Haltung wichtige Reibung und Resonanz bietet.

*Reflexion als tragendes Element*

LiV sind auf dem Weg zum reflektierenden Praktiker. Mentoren und Ausbilder sind dabei wichtige Unterstützer! Sie helfen, Konflikte und Besonderheiten der Lerngruppe zu verstehen und darauf angemessen zu reagieren, sie unterstützen bei der Entwicklung von Unterrichtskonzepten, und -dies ist besonders wichtig- sie reflektieren gemeinsam mit der LiV ihren Unterricht und verhelfen ihr damit zu einer selbstkritischen Haltung. Nur durch die gemeinsame wertschätzende Nachbetrachtung der Unterrichtserfahrung kann sich nachgewiesenermaßen die Fähigkeit zur kritischen Selbstreflexion bei den LiV



**Projektleiter** und Ansprechpartner für „Mentorieren im Team“:

*Mathias Schute,*  
Rektor als  
Ausbildungsleiter  
für Sport

erhöhen, was per se eine Steigerung der Unterrichtsqualität nach sich zieht.

### *Austausch und Kooperation notwendig*

Eine Arbeitsgruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder des Studienseminars Fritzlar unter Federführung des Projektleiters Mathias Schute plant und gestaltet Angebote zur Zusammenarbeit mit Mentorinnen und Mentoren. Hierfür werden Interessen, Sachverstand und Erfahrungen der Mentorinnen und Mentoren konstitutiv einbezogen: Gesprächs- und Beratungskompetenz, Diagnostizieren und Fördern soll umfassend Rechnung getragen werden.

Diese Themenschwerpunkte sind Ergebnis einer Befragung, die im Rahmen

mehrerer Mentorentagungen durchgeführt wurde.

### *Qualitätssteigerung und Kontaktpflege*

Renate Dörrie, Ausbilderin für Religion an unserem Studienseminar, sagt über den Grund ihrer Mitarbeit an diesem Projekt: „Ich arbeite in der Projektgruppe mit, weil mir die Verknüpfung der drei Phasen der Ausbildung wichtig ist. Ich denke, dass wir mit der Uni und den Schulen an einem Strick ziehen müssen, um aufeinander aufbauende Konzepte realisieren zu können. In diesen Prozess möchte ich die Mentoren einbinden. Dies führt dann neben der Qualitätssteigerung meines Erachtens auch zu mehr Zufriedenheit bei allen Beteiligten. Auf Fortbildungen vom PTI konnte ich schon sehr gute Erfah-

rungen sammeln. Dort konnten wir uns gemeinsam an die Entwicklung von Unterrichtsideen für schwierige Themen in Religion wagen. Das war spannend und ertragreich und ich konnte meine guten Kontakte zu den Mentorinnen und Mentoren pflegen.“

### *Öffnung der Module für Mentoren*

Die Ausgestaltung der Kooperations-, Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Mentorinnen und Mentoren befindet sich aktuell in der Planungsphase. Ein Baustein soll die Öffnung der Module für die Mentoren werden: Durch die gemeinsame Arbeit von LiV, Mentoren und Ausbildern in den Fach- oder Grundlagenmodulen (EBB, DFB, MuM) können Kenntnisse ausgebaut, Austausch angeregt,

Kommunikation verbessert werden. Schulen und Studienseminar können zu einer Gemeinschaft wachsen, die letztendlich in das Zentrum ihrer Bestrebungen die Bedürfnisse der Lernenden in den Schulen stellt.

Christina Specht

EIN GEMEINSAME  
VISION NÄHRT  
INTRINSISCHE  
MOTIVATION  
FÜRS LERNEN.

Peter Senge

## IMPRESSUM

Thorsten Heck  
Christina Specht  
Martina Sutter

Kontakt:  
[rundbrief-stusem-fritzlar@t-online.de](mailto:rundbrief-stusem-fritzlar@t-online.de)



**Robert Braun,**

Schulleiter an der Osterbachschule in Homberg/Efze: An unserer Schule sind immer 4-6 LiV gleichzeitig. Das fördert das gemeinsame Lernen und Teamarbeit. Mentoren und LiV sind ungefähr zwei Wochenstunden gemeinsam im Unterricht. Wenn immer es möglich ist, stelle ich die Mentoren frei, um auch an den

Unterrichtsbesuchen und der Reflexion mit den Ausbildern teilnehmen zu können. So versuchen wir, die Kooperation zwischen den Institutionen zu unterstützen. Da kann ein gemeinsames Verständnis guten Unterrichts wachsen. Die Ausbildung und Unterstützung der LiV sind meinem Kollegium und mir persönlich wichtig!



**Constanze Schwalm, LiV:**  
Ich fühle mich an meiner

Ausbildungsschule sehr wohl. Dazu trägt insbesondere die gute Betreuung meiner Mentorin während und außerhalb des Unterrichts bei. Sie gibt mir viele Tipps, Hilfen und Anregungen, die mich in meinen Lernprozess stetig voranbringen



**Caroline Wicke,**

Mentorin: Die Mentorentätigkeit an der Osterbachschule bedeutet für mich

eine Bereicherung meines Lehrerberufs. Zum einen bietet sich so die Möglichkeit des intensiven Austausches über die Kinder. Zum anderen fließen bei der gemeinsamen Unterrichtsplanung unterschiedliche Ideen ein, was ein aufgelockertes Planen ermöglicht.

Nicht zuletzt ist es für mich aber auch interessant, meinen eigenen Unterrichtsstil zu reflektieren, wenn ich meiner Referendarin beim Unterrichten zuschaue und Teile von mir in ihrem Stil wieder erkenne.



# DER ROTE FADEN IM MODULSYSTEM



*Freude*

und vor allem die Liebe zu Kindern und zum Beruf sowie die Fähigkeit, über sich selbst nachdenken zu können, bilden die Basis für eine erfolgreiche Lehr- und Lernzeit.

Damit sich die LiV in dieser Zeit auf ihrem Weg entfalten können, muss ihre persönliche Entwicklung zum reflektierten Praktiker immer wieder in den Blick genommen, begleitet und diskutiert werden und gegebenenfalls neuen Anregungen folgen. Um Kontinuität zu gewährleisten, braucht es aber nicht nur der wohlwollenden Unterstützung durch verantwortungsbewusste Ausbilderinnen und Ausbilder, Schulleitungen, engagierte Mentorinnen und Mentoren und im Idealfall durch begeisterte Schülerinnen und Schüler, sondern auch eines „roten Fadens“, mit dessen Hilfe alle den Durchblick in diesem komplexen Ausbildungssystem, das in voneinander unabhängigen Modulen organisiert ist, behalten können.

*Wie kann im Angesicht aktueller Rahmenbedingungen eine vernetzte Lernentwicklung initiiert werden?*

Die Ausbilderinnen und Ausbilder des Studienseminars bemühen sich um eine sinnstiftende Theorie-Praxis-Verschränkung und begleiten die LiV bei der Professionalisierung ihrer pädagogischen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Doch in erster Linie soll und will jede Lehrkraft selbst für das Gelingen eines positiven Ausbildungsprozesses verantwortlich sein.

Umso drängender stellt sich die Frage, wie sich eine transparente und kontinuierliche Lernentwicklungsförderung für die LiV realisieren lässt?

*Von der „Stationsausbildung“ zur Prozessorientierung*

Im Bewusstsein der Chancen und Schwierigkeiten sind Ideen und Konzepte gesucht, die die zwei Jahre Referendariat so effizient wie möglich gestalten.

Durch das Zusammenwirken und stärkere Vernetzen all der an der Ausbildung beteiligten Personen kann folgerichtig und gleichsam individualisiert ausgebildet werden.

Dieser Prozess kann auch kontinuierlich auf die Unterrichtsentwicklung wirken, eine optimierte Qualitätssicherung kann entstehen. Die nachhaltigere Nutzung der Reflexionsergebnisse zu Unterrichtsbesuchen bietet eine Möglichkeit, von einer „Stationsausbildung“ wieder zu einer prozessorientierten Lehrerbildung, für deren positives Gelingen eine selbständig handelnde und initiative LiV selbst die Verantwortung trägt.

*Beratungshinweise als „Staffelstab“*

Mit dem ersten Unterrichtsbesuch durch den Beratenden Ausbilder (BBP) des Studienseminars erhält die LiV in einem gemeinsamen Lernstandsgespräch konkrete Hinweise, die der Optimierung der eigenen Lehr- und Lernprozesse dienen. Im nachfolgenden Unterricht kann an diesen Hinweisen schwerpunktmäßig gearbeitet werden. Die konkrete Umsetzung geht dann in die „Erprobungsphase“, um erneut evaluiert zu werden. So ergeben sich

individuelle Entwicklungsschwerpunkte für jede LiV.

Um für alle eine maximale Transparenz zu gewährleisten, müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder dafür Sorge tragen, dass Beratungshinweise bzw. Zielvereinbarungen *präzise und aussagekräftig* formuliert und verschriftlicht werden.

Im Anschluss an den zweiten Unterrichtsbesuch, der in der Regel von einem anderen Ausbilder durchgeführt wird, sollte die LiV zunächst die Gelegenheit erhalten, ihren weiterentwickelten Lernstand auf der Grundlage der nach dem ersten Unterrichtsbesuch formulierten Ziele darzustellen und zu evaluieren.

In einem Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung durch MentorInnen und AusbilderInnen können diese Ziele entweder als erreicht betrachtet, modifiziert oder neu definiert werden.

Entsprechend dem Ausbildungsstand werden nun weiterführende, aufbauende Entwicklungsschritte für die unterrichtliche Arbeit definiert. Im Laufe der Zeit entsteht so ein immer klarer werdendes Bild eines persönlichen LehrerInnenprofils.

*Der Lernbegleitbogen - ein Baustein zur Vernetzung*

Mit der Vorbereitung der Einführungswoche für die Februar-LiV und Auswertung der zurückliegenden Prüfungskampagne mit

## TERMINVORSCHAU

23. März 2010

Informations-Va Schulleiter  
(Prüfungsvorsitz)

13. April 2010

Mentorentagung in Fritzlär

19. April 2010

Mentorentagung in Herzhausen

27. April 2010

Info-Va „schriftliche Arbeit“

18. Mai 2010

Info-Va „II. Staatsprüfung“

einer hohen Durchfallquote wurde für den Bereich der Selbst- und Fremdevaluation ein *Lerntagebuch* auf den Weg gebracht, das als „Herzstück“ einen *Lernbegleitbogen* enthält. Dieser gibt die Möglichkeit, die verschrifteten Beratungshinweise zur Professionalisierung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der Ausbildungsform in einen Zusammenhang zu sehen und kann gleichermaßen aus dem Bereich der Portfolioarbeit heraus als Prophylaxe gegen Scheitern wirksam werden.

### Fazit

Würde diese von der Kontinuität lernbegleitender Beratungshinweise lebende Reflexionskultur durch die gesamte Ausbildung getragen, so böte sie ein hohes Maß an Vernetzung der LiV mit allen verschiedenen an ihrer Ausbildung beteiligten Personen. In der Fortschreibung kann eine zielgerichtete Prozess-

transparenz für die LiV und Mentorinnen und Mentoren und die Ausbilderschaft entstehen.

Als Protagonisten ihres Ausbildungsprozesses werden LiV in ihrer Selbstverantwortlichkeit gestärkt. Für die Mentorinnen und Mentoren entsteht durch die Weiterführung von Entwicklungsschritten eine größere Nachvollziehbarkeit der Anforderungen durch die Lehrerausbildung, für die Ausbilderschaft eine Möglichkeit des fachlichen und pädagogischen Austauschs im Sinne prozesshafter Lernbegleitung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst – eben der rote Faden für alle im Netzwerk der Ausbildung!

Martina Sutter

EVALUATION  
MIT DEM ZIEL:  
SEHEN, WAS IST,  
UM ZU BELASSEN  
ODER  
ZU VERÄNDERN.

Reinhold Miller

## Ernennung zur Rektorin als Ausbildungsleiterin

Tanja Mehlfärber



Studium in Gießen,  
Lehramt HR, Mathe, Physik,  
Burgwaldschule Frankenberg,  
Hilfsdezernentin im SSA,  
SINUS-Transfer-Mathefortbilderin,  
Hochschuldienst Physikdidaktik,  
Projekt SINUS Kompetenzförderung,

**Frau Mehlfärber, wie haben Sie ihren eigenen Vorbereitungsdienst in Erinnerung?** Ich (lacht)

erinnere mich an die erste Stunde im Physik-Hörsaal: „Die [Schüler] starren mich alle an! - Bin ich dem Ganzen überhaupt gewachsen?“ Der Alltagsbezug hat es mir schließlich leicht gemacht, die Physik und Mathematik zu verstehen sowie zu vermitteln. **Worin besteht Ihre Motivation im Lehrberuf?** Das Nützliche, Modellhafte, die Struktur ist es weiterhin, was mich an beiden Disziplinen fasziniert. Es entstand und entsteht immer wieder aufs Neue eine Lernbegierigkeit; der Alltagsbezug macht Lust auf lebenslanges Lernen

und ist Grundlage meiner Identifikation mit der Aufgabe des Lehrers.

**Was macht die Arbeit als Ausbilderin aus?** Die Verbindung von Theorie und Praxis in der Arbeit mit Erwachsenen hat mich bewogen, als Ausbilderin zu arbeiten. Die Erfahrungen aus dem SINUS-Projekt und aus der universitären Seminargestaltung kommen mir zu Gute. Im Grunde ist es die Netzwerk-Arbeit zwischen LiV, Mentoren und Studienseminar, die Arbeit auf Augenhöhe im Ausbildungsprozess, die mir wichtig ist. Ich freue mich schon auf die ersten Veranstaltungen zu „Mentorieren im Team“.

Thorsten Heck

# FÜR SIE GELESEN...

„Mentorieren im Team“ Vernetzung durch ein Ausbildungsbündnis – Vielleicht sind Sie neugierig geworden und möchten nun gern mehr über Ihr LiV-Mentoren-Studienseminar-Bündnis erfahren. Sie fragen sich, wie Sie als Mentorin oder Mentor Ihre LiV bei der

Bewältigung der vielfältigen Ausbildungsaufgaben so gut wie möglich unterstützen können?

Sie möchten IHREN Beitrag leisten, das Referendariat zu einer Erfolgsgeschichte zu gestalten? Wie kann eine gelungene Nachbesprechung des

Unterrichts im Schullalltag aussehen?

Dies sind wenige, aber doch sehr zentrale Fragestellungen, wenn man die verantwortungsvolle Aufgabe einer Mentorin oder eines Mentors übernimmt. Praktikable Antworten und viele Anregungen zum Thema finden

**PÄDAGOGIK**  
2009  
PRAKTIKANTEN, REFERENDARE UND MENTOREN



Sie in der Ausgabe der Zeitschrift *PÄDAGOGIK* 9'09, *Praktikanten, Referendare und Mentoren*, Heft 9, September 2009, 6.50 €. [www.beltz-paedagogik.de](http://www.beltz-paedagogik.de)

Martina Sutter