



Leitfaden Mentorat

– Abteilung Berufliche Schulen –

St.-Longinus-Str. 3
88250 Weingarten
Tel. 0751 501-8490
poststelle@seminar-bsgym-wgt.kv.bwl.de

Stand: 09.09.2025



Vorbemerkung

Sehr geehrte Mentorin, sehr geehrter Mentor,

mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen eine praxisnahe Begleitung und Hilfestellung für Ihre Arbeit im Mentorat anbieten. Im Einvernehmen mit dem Seminar hat Ihre Schulleitung Sie mit der verantwortungsvollen Aufgabe betraut, junge Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ebenso wie im Direkteinstieg während ihrer Ausbildung an einer beruflichen Schule zu begleiten. Sie sind damit die zentrale Ansprechperson für die Lehrkraft in Ausbildung, Sie sind Bezugsperson und zugleich Ansprechpartner 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 Kolleginnen und Kollegen mit einem 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 Kolleginnen und Kollegen durch Professionalisierung und Persönlichkeitsbildung umfassend auf die Anforderungen an eine Lehrkraft an Beruflichen Schulen vorbereiten. Dieser Lernprozess wird wesentlich durch den an der Ausbildungsschule erlebten Umgang mit Schülerinnen und Schülern sowie im Kollegium beeinflusst. Dabei spielt die Beziehung der Mentorinnen und Mentoren zu 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 -rücksschritte 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.

Gesprächesverlauf

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

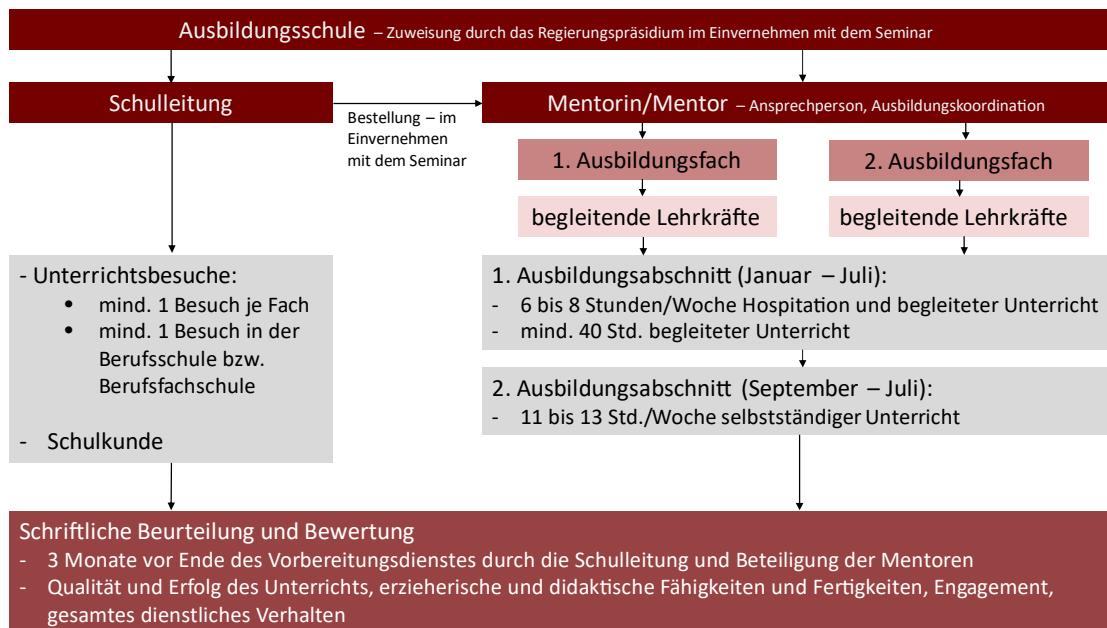
Unterricht wird in starkem Maße vom Stil, der jeweiligen Begabung, den Stärken und der Eigenart des Unterrichtenden geprägt, ebenso vom Unterrichtsfach und den örtlichen schulischen Gegebenheiten. Mentor*in, angehende Lehrkraft und Ausbilder*in sollten sich jeweils über ihre unterschiedlichen Voraussetzungen 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=bsbwueprod.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

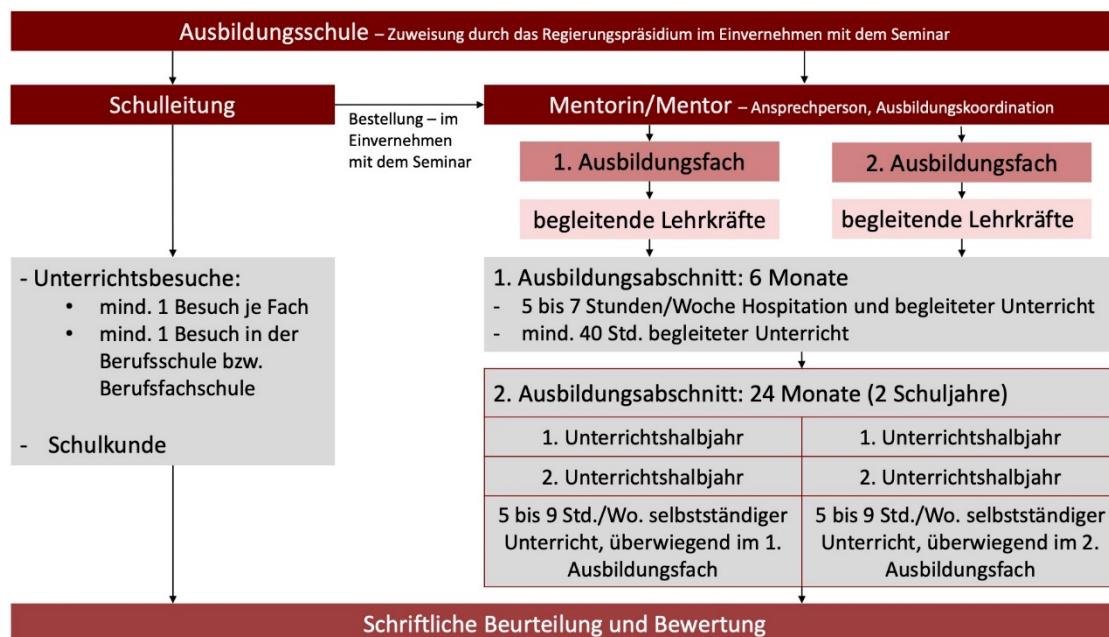
Eckpunkte (auszugsweise)

- 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



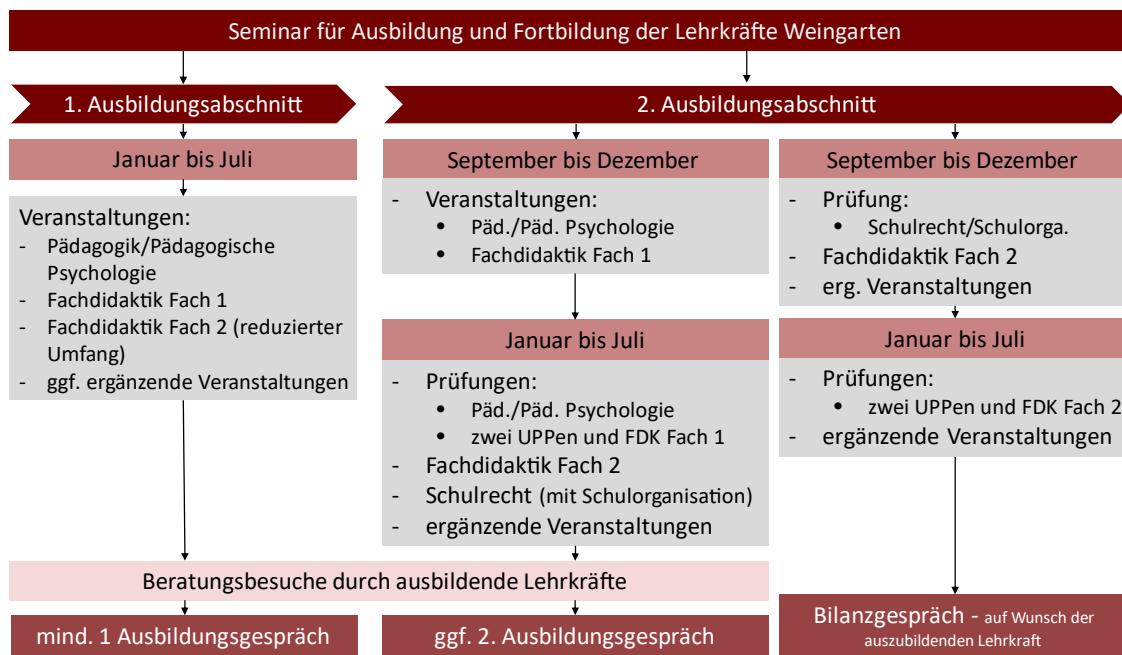
Weitere Informationen unter https://lehrer-online-bw.de/_Lde/5171878

Ausbildung an der Schule





Ausbildung am Seminar





Direkteinstieg Wissenschaftliche Lehrkraft (D-WL)

Die Ausbildung an beruflichen Schulen richtet sich an unterschiedliche Zielgruppen. Daraus ergibt sich eine entsprechend differenzierte Organisation der Ausbildung, die an den spezifischen Voraussetzungen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sowie im Direkteinstieg orientiert ist.

Neben den Studienreferendarinnen und -referendaren, den Direkteinsteigerinnen und -einstiegern für Technische Lehrkräfte (D-TL) sowie dem Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte der Hauswirtschaft (TLH), werden am Seminar auch Wissenschaftliche Lehrkräfte im Direkteinstieg (D-WL) ausgebildet.

Die Besonderheit des D-WL liegt darin, dass diese Lehrkräfte von Beginn an eigenständig unterrichten – oftmals in erheblichem Umfang. Der Einsatz erfolgt, abhängig von der Qualifikation, entweder im gehobenen Dienst (vor allem in Berufsschule, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr und Berufseinstiegsjahr) oder im höheren Dienst (in allen Schularten der beruflichen Schulen).

Die mit dem Direkteinstieg verbundenen Herausforderungen sind erheblich: Die eigenverantwortliche Gestaltung des Unterrichts in einem neuen, häufig unbekannten schulischen Umfeld fordert den vollen persönlichen Einsatz – insbesondere dann, wenn zusätzliche Aufgaben wie etwa die Klassenleitung übernommen werden.

Eine strukturierte, verlässliche und unterstützende Begleitung durch die Mentorinnen und Mentoren wird von D-WL als besonders hilfreich empfunden. Gerade in den ersten Wochen der Tätigkeit, in denen eine Vielzahl neuer Eindrücke und Anforderungen bewältigt werden muss, ist die Rolle der Mentorinnen und Mentoren von zentraler Bedeutung. Ihre Unterstützung erleichtert den Einstieg in den Schulalltag und trägt wesentlich zur Entlastung bei.

Dabei bringen D-WL oftmals vielfältige berufspraktische Erfahrungen mit, die wertvolle Impulse für eine praxisnahe Unterrichtsgestaltung und die Schulentwicklung liefern können. Diese Potenziale gilt es gezielt zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Das komplexe und mit hohen Anforderungen verbundene schulische Arbeitsfeld macht eine kontinuierliche Begleitung durch die Mentorinnen und Mentoren unabdingbar. Sie fördern dadurch ein gelingendes Hineinwachsen in die berufliche Rolle und helfen, Überforderungen zu vermeiden.

Darüber hinaus können Mentorinnen und Mentoren durch ihr professionelles Vorbild und ihr pädagogisches Handeln zugleich eine Orientierungshilfe für die D-WL darstellen – insbesondere im Hinblick auf deren späteren Umgang mit Schülerinnen und Schülern. Die im Mentorat erlebte Unterstützung trägt somit zur Ausbildung einer professionellen Beziehungsgestaltung bei, wie sie auch den schulischen Erwartungen an Lehrkräfte entspricht.

Der Einfluss der Mentorinnen und Mentoren in dieser sensiblen Phase ist daher nicht zu unterschätzen – sie leisten einen zentralen Beitrag zum erfolgreichen Einstieg der Wissenschaftlichen Lehrkräfte in den Lehrerberuf.



Ausbildung an der Schule



Ausbildung am Seminar





Aufgaben in der D-WL-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: poststelle@seminar-bsgym-wgt.kv.bwl.de
Internet: <https://bs-gym-wgt.seminare-bw.de>