



Baden-Württemberg

SEMINAR FÜR AUSBILDUNG UND FORTBILDUNG DER LEHRKRÄFTE STUTTGART
(BERUFLICHE SCHULEN)

Grundlagen einer erfolgreichen Lehrerbildung

Kompetenz,

Kooperation,

Transparenz!

Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren Direkteinstieg

Inhalt

Seite	2	Einführung
3	1. Grundfragen zur Pädagogischen Schulung und zur Kompetenzentwicklung von Lehrkräften	
	1.1 Was macht eine Lehrkraft erfolgreich?	
	1.2 Wie können die Anforderungen an eine Lehrkraft aussehen?	
5	1.3 Welche Kompetenzen sind erforderlich	
6	1.4 Wann erwerben die Lehrkräfte die benötigten Fähigkeiten?	
	1.5 Wo erwerben die Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger die benötigten Fähigkeiten?	
7	1.6 In welchem Verhältnis stehen die Lernorte zueinander?	
	1.7 Wann und wie werden die Kompetenzen der Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger überprüft?	
8	1.8 Was heißt das konkret für die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren?	
9	2. Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren	
	2.1 Welche rechtliche Grundlage gilt? Auszug aus der Ausbildungsordnung?	
11	2.2 Welche Aufgaben haben Mentorinnen und Mentoren im Hinblick auf die Organisation der Ausbildung? Checkliste	
12	2.3 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zur Beratung und Lernbegleitung allgemein	
13	2.4 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zu Aufgaben im Bereich selbstständigen Unterrichts	
14	2.5 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen? Checkliste zum Rollenverständnis	
15	3. Unterrichtsbeobachtung und anschließende Beratung	
	3.1 Welche Rolle spielt das Basismodell zur Unterrichtsbeobachtung?	
16	3.2 Welche Ziele und Funktionen sind mit der Unterrichtsberatung verbunden?	
17	3.3 Was sollte ich allgemein bei Beratungsgesprächen beachten? Checkliste	
18	3.4 Wie bereite ich ein Beratungsgespräch vor? Wie steige ich in die Beratung ein? Checkliste	
19	3.5 Wie kann ich die Beratung strukturieren und Schwerpunkte setzen?	
22	3.6 Worauf sollte ich bei der Durchführung der Beratung achten? Checkliste	
23	Tabellen: Pädagogische Schulung im Direkteinstieg für die Laufbahn im gehobenen und im höheren Dienst	

IMPRESSUM

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Stuttgart (Berufliche Schulen)
Kronenstraße 25
70174 Stuttgart
+49 711 218051-30
poststelle@seminar-bs-s.kv.bwl.de
www.berufliches-seminar-stuttgart.de

Herausgegeben von der Seminarleitung:
Dr. Werner Faustmann und Frank Reber

Aktualisierte Ausgabe
(Juli 2022)

Stuttgart
1.07.2022

Einführung

Sehr geehrte Mentorinnen und Mentoren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie haben ein Mentorat an Ihrer Schule für eine Direkteinsteigerin bzw. einen Direkteinsteiger übernommen. Daher werden Sie Ihre Kollegin oder Ihren Kollegen auf dem Weg in den Lehrerberuf begleiten und auch anleiten, in den unterschiedlichsten Situationen in Schule und Unterricht das Richtige zu tun und eine professionelle Haltung einzunehmen. Danke, dass Sie sich dafür bereit erklärt haben. Die Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger werden als Lehrerinnen bzw. Lehrer im Angestelltenverhältnis (LiA) vom Regierungspräsidium eingestellt und durchlaufen neben dem Unterricht an der Schule eine zweijährige pädagogische Schulung.

Welches sind die besonderen Herausforderungen?

Die LiA haben sich entschieden, in die für sie neue Berufswelt von uns Lehrerinnen und Lehrern einzutreten, nachdem sie häufig verantwortungsvolle und leitende Tätigkeiten, z. B. in der freien Wirtschaft, ausgeübt haben. Verglichen mit den typischen Lehramtsstudierenden bringen die LiA viel Berufs- und Lebenserfahrung mit. Die neuen Herausforderungen sind groß und sie werden auch als Belastung empfunden. Vorher haben pädagogische und didaktische Frage- und Problemstellungen keine Rolle gespielt. Nun unterrichten die LiA von Anfang an selbstständig und sollen auch den anderen Verpflichtungen und Aufgaben an der Schule gerecht werden. Das können sie nur leisten, wenn sie das Gefühl haben, dass das bisherige von uns wertgeschätzt wird. Die LiA benötigen Zeit, im neuen Beruf anzukommen und die Erwartungen auf allen Seiten dürfen nicht zu hoch sein. Am besten wir tauschen diese regelmäßig aus.

Worum geht es?

Es geht um fachliche, pädagogische und (fach-)didaktische Kompetenzen und es geht auch um Einstellungen und Haltungen, die die Beziehungen zu den Lernenden bestimmen. Sie finden die „Ausbildungsstandards für unsere Veranstaltungen“ – auch für Ihr Fach – auf der Startseite unserer Homepage unter „Aktuelles“.

Die Schülerinnen und Schüler sollen ganzheitlich gebildet werden. Das bedeutet: Einerseits eine gute Vorbereitung auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlich-technischen Herausforderungen und andererseits die bestmögliche Unterstützung bei der individuellen Entfaltung.

Wir Lehrerinnen und Lehrer brauchen dazu ein Menschenbild, das optimistisch und unterstützend wirksam wird. Wir verstehen daher die Lehrerbildung als Ermutigung. Persönliche Überforderung sollte vermieden werden. Professionalität im Lehrerberuf besteht aus richtigem Lehrer/innen-Handeln, Selbstreflexionsfähigkeit und aber auch aus dem Bewusstsein über individuelle Stärken, die es in den nächsten Monaten zu entdecken, zu nutzen und auszubauen gilt. Ihr Einfluss auf „Ihre“ Direkteinsteigerin bzw. „Ihren“ Direkteinsteiger ist enorm. Seien Sie ein attraktives Vorbild.



Wie können wir Sie unterstützen?

Die LiA werden ab sofort selbstständig und begleitend unterrichten und auch hospitieren. Im kommenden Schuljahr legen sie die Prüfungen ab. Zu Ihrer Unterstützung haben wir diesen Mentorenleitfaden zusammengestellt. Er enthält viele wichtige Informationen rund um Ihre Aufgabe und zur Rolle unseres Seminars.

Wir laden Sie außerdem demnächst zu einer Veranstaltung ein, die Ihnen weitere Einblicke in unseren Teil der Arbeit gibt und wo Sie alles ansprechen können, was Ihnen wichtig oder unklar ist – bitte nehmen Sie daran teil! Es gibt auch die Möglichkeit, die Veranstaltungsreihe „Mentorenqualifizierung“ zu besuchen.

Selbstverständlich sind unsere Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Bereichs- und Seminarleitung immer für Sie da, wenn Sie Rücksprache nehmen möchten. Sie lernen die Lehrbeauftragten spätestens bei den beratenden Unterrichtsbesuchen kennen.

Wenn wir an Schule und Seminar abgestimmt und mit gleicher Zielsetzung vorgehen, erleichtern wir den Weg der Professionalisierung.

Was tun, wenn es mal schwierig wird?

„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“ – das gilt auch für den Lehrer/innen-Beruf. Manche Menschen sind von Natur aus geborene Pädagogen/innen. Das meiste muss aber erarbeitet, probiert, geübt, wieder und wieder reflektiert und gelernt werden und da gibt es sicher auch anstrengende Phasen.

Unser Beruf ist einer der schönsten der Welt, wenn man Freude an der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen empfindet und wir unser „liebendes pädagogisches Herz“ entdecken.

In wenigen Einzelfällen war die Wahl des Berufs aber nicht die richtige. Und es gibt natürlich auch Fehlverhalten. Vielleicht stellt sich im Laufe der pädagogischen Schulung heraus, dass die Eignung für den Lehrerberuf nicht gewährleistet ist. Sollte das so sein, wenden Sie sich bitte schnell – d.h. möglichst schon im ersten Jahr – an Ihre Schulleitung und informieren Sie die Lehrbeauftragten am Seminar.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg in der Mentorenrolle und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

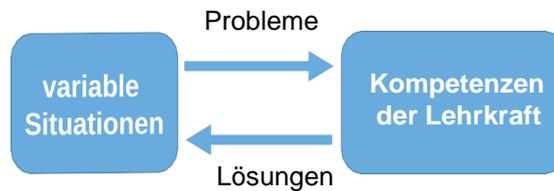
Herzliche Grüße von
Dr. Werner Faustmann und Frank Reber
Seminarleitung

1. Grundfragen zur Schulung im Direkteinstieg und zur Kompetenzentwicklung von Lehrkräften

1.1 Was macht eine Lehrkraft erfolgreich?

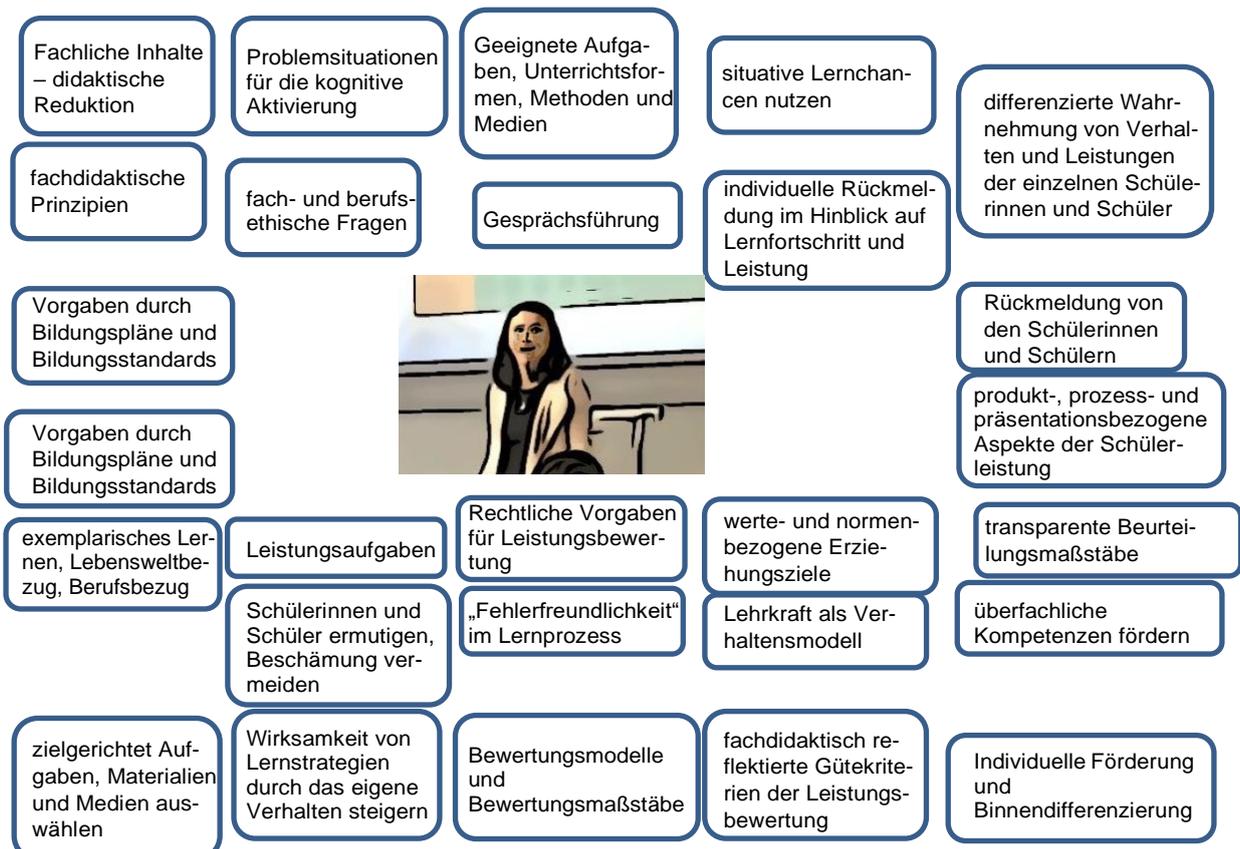


Anforderungen ergeben sich aus konkreten Situationen im beruflichen Alltag



Bildquellen: Schreiweis (privat)

1.2 Wie können die Anforderungen an eine Lehrkraft aussehen?



1.3 Welche Kompetenzen sind erforderlich?

Lehrkräfte an Beruflichen Schulen benötigen sehr viele unterschiedliche Kompetenzen, um den Anforderungen zu genügen, die dieser anspruchsvolle Beruf an sie stellt. Diese Kompetenzen zu beschreiben und sie in einer übersichtlichen Weise in Kompetenzbereiche einzuordnen, ist das wichtigste Ziel der Ausbildungsstandards, die Sie über einen Link auf der Homepage des Seminars herunterladen können:

www.berufliches-seminar-stuttgart.de → Aktuelles → Ausbildungsstandards

Aus diesem umfangreichen Dokument sind für Ihre konkrete Arbeit vor allem die Allgemeinen fachdidaktischen Standards (S. 7-9) wichtig und deren jeweilige Konkretisierung für Ihr Ausbildungsfach (S. 9ff.).

Bei den Anforderungen an Lehrkräfte wird zunächst unterschieden zwischen solchen, die für die Bewältigung allgemeiner schulischer Aufgaben erforderlich sind, und solchen, die einen direkten Unterrichtsbezug haben und darum im Zentrum der fachdidaktischen Ausbildung von Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteigern stehen. Diese Kompetenzen können zum einen eingeteilt werden, in theoretisch-konzeptionelle Fähigkeiten, die am Schreibtisch zur Planung und Reflexion von Unterricht benötigt werden, und in situativ-handlungspraktische, die in der direkten Interaktion mit Schülerinnen und Schülern eingesetzt werden.

Die konkreten Kompetenzen, über die Lehrkräfte verfügen und die sie in ihrer Ausbildung erwerben sollen, werden als einzelne „Performance Standards“ beschrieben (Beispiele in der Grafik unten) und in vier Kompetenzbereiche eingeteilt.

Professionelle Kompetenz von Lehrkräften



theoretisch - konzeptionell



situativ angemessenes
praktisches Handeln

Bildquellen:
Schreiweis
(privat)



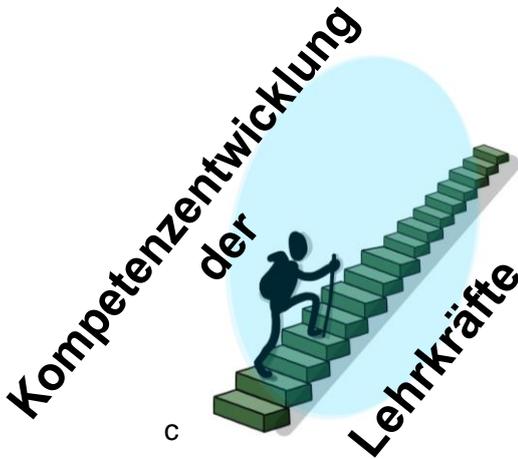
z.B. bedeut-
same Inhalte
lehrplankonform
auswählen und
geeignete
Schwerpunkte
setzen

z.B. bei der Be-
urteilung dem
jeweiligen Kon-
text entspre-
chend produkt-,
prozess- und
präsentations-
bezogene As-
pekte der Lei-
stung berück-
sichtigen

z.B. spürbare
Aufmerksamkeit
für das Verhal-
ten und die Re-
aktionen der
Schülerinnen
und Schüler zei-
gen

z.B. Unterricht
sprachsensibel
gestalten (sprach-
lich bedingte Ver-
ständnis- und Ar-
tikulationsschwie-
rigkeiten von
fachlich beding-
ten unterschei-
den)

1.4 Wann erwerben die Lehrkräfte die benötigten Fähigkeiten?



Bildquelle:
Schreiweis (privat)

3. Phase (Weiterentwicklung in der Praxis)

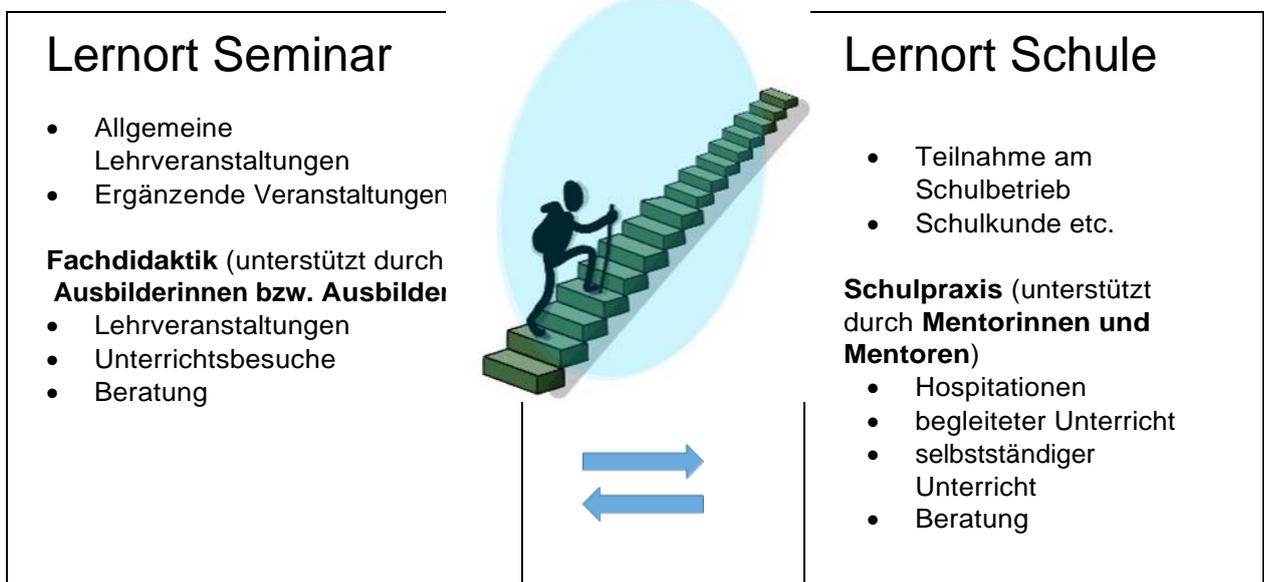
2. Phase: Pädagogische Schulung im Direkteinstieg

1. Phase (Studium) + persönliche Merkmale +
Berufspraxis

- Die 2. Phase ist von entscheidender Bedeutung.
- Aber: Die Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger bringen berufliche Erfahrungen, jedoch in der Regel wenig pädagogische Erfahrungen mit.
- Und: Ihre Entwicklung ist mit dem Ende der Ausbildung nicht abgeschlossen.

1.5 Wo erwerben die Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger die benötigten Fähigkeiten?

Kompetenzentwicklung der Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger



1.6 In welchem Verhältnis stehen die Lernorte zueinander?

Bildquelle:
Schreiweis
(privat)



Ausbildung am **Seminar**

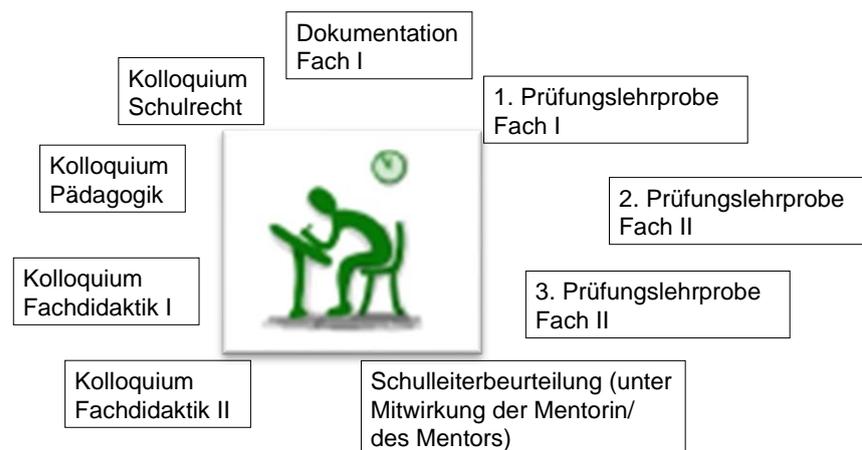
Ausbildung an der **Schule**

Zwei Lernorte – ein Ziel: die Kompetenzentwicklung der Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger fördern

Das erfordert eine **enge Verzahnung** der Ausbildung:

- gemeinsame Orientierung an verbindlichen Inhalten und Zielen, z.B. in der Beratung
- Austausch über die Entwicklung der Direkteinsteigerin/des Direkteinsteigers
- gegenseitige Unterstützung
- Tagungen für Mentorinnen und Mentoren (Information, Fortbildung, Austausch und Diskussion)

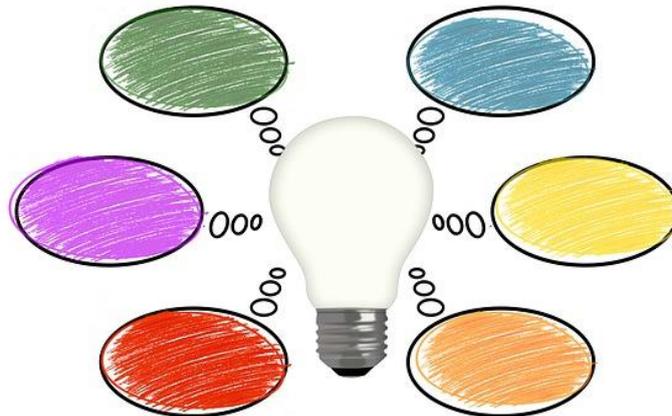
1.7 Wann und wie werden die Kompetenzen der Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger überprüft?



Bildquelle:
Schreiweis
(privat)

(Vgl. auch die Übersicht über den zeitlichen Verlauf der pädagogischen Schulung im Direkteinstieg auf den letzten Seiten dieses Leitfadens)

1.8 Was heißt das konkret für die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren?



Bildnachweis: © Gerd Altmann
<https://pixabay.com/de/illustrations/leuchtmittel-gl%c3%bchbirne-idee-denken-4550601/>

Welche rechtliche Grundlage gilt?
Welche Aufgaben habe ich konkret?
Wie kann ich meine Direkteinsteigerin/meinen Direkteinsteiger unterstützen?
Wie begreife ich meine Rolle?
Was sollte ich bei Beratungsgesprächen beachten?
Welche Bedeutung haben die Ausbildungsstandards und das Basismodell für meine Tätigkeit?
...

**Erste Antworten liefert dieser
Mentorenleitfaden!**

2. Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren

Sie als Mentorin bzw. Mentor brauchen Klarheit über Ihre Aufgaben und damit über die Anforderungen und Erwartungen, die mit Ihrer Tätigkeit verbunden sind. Dazu gehört das Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen, aber auch eine Vorstellung, wie Sie diese Vorgaben umsetzen, wie Sie also Ihre Aufgabe konkret erfüllen können und worauf es dabei ankommt. Die folgenden Absätze sollen zu dieser Klarheit beitragen. Der Übersichtlichkeit halber wurden die Hinweise als Checklisten gestaltet.

2.1 Welche rechtliche Grundlage gilt? Auszug aus der Ausbildungsordnung

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung (BSPO in der Fassung vom 3.11. 2015) regelt durch §13 die Ausbildung der Studienreferendarinnen und Studienreferendare an den Schulen. Die Regelungen gelten in weiten Teilen auch für die pädagogische Schulung des Direkteinstiegs. Dabei betreffen insbesondere die Absätze 2, 3 und 5 die Tätigkeiten der Mentorinnen und Mentoren.



§ 13 Ausbildung an der Schule

(1) Für die schulische Ausbildung wird die Studienreferendarin oder der Studienreferendar einer beruflichen Schule als Ausbildungsschule zugewiesen. Ist die schulische Ausbildung an der zugewiesenen Schule in beiden Ausbildungsfächern nicht oder in nicht ausreichendem Maße zu gewährleisten, wird die Studienreferendarin oder der Studienreferendar einer weiteren beruflichen Schule zugewiesen. Die Schulleitung regelt in Abstimmung mit dem Seminar die Ausbildung an der Schule. Ihr obliegt die Sorge für die Ausbildung in Schulkunde. Die Studienreferendarin oder der Studienreferendar erhält von der jeweiligen Schulleitung auf Nachfrage und aus gegebenem Anlass mündliche Rückmeldungen zu ihrem oder seinem Leistungsstand.

(2) Die Schulleitung bestellt im Einvernehmen mit dem Seminar eine Mentorin oder einen Mentor. Diese oder dieser koordiniert in Abstimmung mit der Schulleitung die Ausbildung und weist die Studienreferendarin oder den Studienreferendar begleitenden Lehrkräften für die Ausbildungsfächer zu. Insbesondere Schulleitung und Mentorin oder Mentor sind Ansprechpersonen der Studienreferendarin oder des Studienreferendars. Sie beraten und besuchen sie oder ihn im Unterricht, was jederzeit möglich ist. Mentorinnen und Mentoren und begleitende Lehrkräfte lassen sie oder ihn in ihrem Unterricht hospitieren. Die Mentorin oder der Mentor steht in Kontakt mit den Seminarlehrkräften. Schulleiterinnen und Schulleiter sind verpflichtet, die Studienreferendarin oder den Studienreferendar in jedem Ausbildungsfach mindestens einmal im Unterricht zu besuchen. Einer dieser Unterrichtsbesuche soll in der Berufsschule beziehungsweise Berufsfachschule stattfinden.

(3) Während des ersten Ausbildungsabschnitts hospitieren und unterrichten die Studienreferendarinnen und Studienreferendare wöchentlich sechs bis acht Unterrichtsstunden in der Schule; sie unterrichten zunehmend eigenverantwortlich im Rahmen des Lehrauftrags der begleitenden Lehrkräfte (begleiteter Ausbildungsunterricht). Sie nehmen an Veranstaltungen der Schule und außerschulischen Veranstaltungen teil und lernen Aufgaben der Klassenführung und die schulischen Gremien kennen. Insgesamt müssen im ersten Ausbildungsabschnitt mindestens 40 Stunden selbst unterrichtet werden.

(4) Während des zweiten Ausbildungsabschnitts werden zehn bis zwölf, bei Schwerbehinderung in der Regel neun bis elf, Wochenstunden selbstständig und begleitet unterrichtet, davon mindestens neun, bei Schwerbehinderung in der Regel acht, Wochenstunden in Form eines kontinuierlichen selbstständigen Lehrauftrags. Die Schulleitung trägt Sorge dafür, dass nach dem Erziehungs- und Bildungsauftrag sowie in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften unterrichtet wird.

(5) Die Schulleiterinnen und Schulleiter erstellen etwa drei Monate vor Ende des Vorbereitungsdienstes eine schriftliche Beurteilung (Schulleiterbeurteilung) über die Berufsfähigkeit der Studienreferendarinnen und Studienreferendare und beteiligen hierbei ihre Mentorinnen und Mentoren und Seminarlehrkräfte. Diese können den Entwurf der Beurteilung vorab zur Kenntnis erhalten und Stellung nehmen. Die Beurteilung wird unverzüglich dem Prüfungsamt und dem Seminar zugeleitet. Beurteilt werden vorrangig Qualität und Erfolg des Unterrichts, die pädagogischen, erzieherischen und didaktischen sowie methodischen Kompetenzen, gegebenenfalls die Wahrnehmung einzelner Aufgaben einer Klassenleitung, daneben die schulkundlichen Kenntnisse und das gesamte dienstliche Verhalten. Maßgeblicher Zeitraum ist der bis zum Beurteilungszeitpunkt geleistete Vorbereitungsdienst mit Schwerpunkt auf dem zweiten Ausbildungsabschnitt.

(6) Die Schulleiterbeurteilung steht bis zum Ende der Ausbildung unter Änderungsvorbehalt. Sie ist zu ändern, wenn die weiteren Leistungen der Studienreferendarin oder des Studienreferendars oder das dienstliche Verhalten dies erfordern. Sie schließt mit einer Note nach § 23. Werden in der Schulleiterbeurteilung die pädagogischen und erzieherischen Kompetenzen oder die Lehrfähigkeit in einem Ausbildungsfach als nicht ausreichend beurteilt, darf die Note »ausreichend« (4,0) nicht erteilt werden.

(7) Nach Übergabe des Zeugnisses nach § 28 Absatz 2 wird die Schulleiterbeurteilung auf Antrag der Studienreferendarin oder des Studienreferendars durch die Schulleiterin oder den Schulleiter ausgehändigt.

2.2 Welche Aufgaben haben Mentorinnen und Mentoren im Hinblick auf die Organisation der pädagogischen Schulung?

Checkliste



<p>Ich nehme schon bei den ersten Besuchen der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers an der Schule mit ihr bzw. ihm Kontakt auf und kläre in Absprache mit der Schulleitung, wann genau die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger ihren bzw. seinen Dienst an der Schule antritt.</p>
<p>Möglichst früh erstelle ich in Abstimmung mit der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger, beteiligten Kolleginnen und Kollegen und ggf. der Schulleitung eine grobe Terminplanung, die den Unterrichtseinsatz (Hospitationen und begleiteten Unterricht) in den ersten Wochen regelt.</p>
<p>In Abstimmung mit der Schulleitung werden der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger ggf. begleitende Lehrkräfte zugewiesen, die zusammen mit mir die Betreuung in beiden Ausbildungsfächern sicherstellen.</p>
<p>Ich kenne die Kontaktdaten der zuständigen Ausbilderinnen bzw. Ausbilder des Seminars.</p>
<p>Ich habe mich über das aktuelle Angebot des Seminars für Mentorinnen und Mentoren informiert.</p>
<p>Die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger hat von mir eine Einführung in die Abläufe unserer Schule erhalten.</p>
<p>Ich achte darauf, dass die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger je nach Laufbahn in geeigneten Klassen oberhalb und unterhalb der Fachschulreife eingesetzt wird.</p>
<p>Ich lasse mir regelmäßig das Berichtsheft der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers vorlegen und überprüfe, ob sie bzw. er ihren bzw. seinen Lehrauftrag inhaltlich und zeitlich entsprechend der Ausbildungsordnung erfüllt, z.B. durch ausgewogene Anteile begleiteten Unterrichts und Hospitation.</p>
<p>Ich achte darauf, dass die außerunterrichtlichen Verpflichtungen angemessen und sinnvoll sind, z.B. ist die Teilnahme an Klassenpflegschaftsabenden zu befürworten, die Übernahme einer Klassenlehrerfunktion sollte nur in Ausnahmefällen erfolgen.</p>
<p>Ich achte darauf, dass die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger auch über mehrere Stunden zusammenhängend unterrichtet.</p>
<p>Ich begleite die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger auch im zweiten Jahr der pädagogischen Schulung und besuche sie bzw. ihn im Unterricht.</p>

2.3 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen?

Checkliste zur Beratung und Lernbegleitung allgemein



<p>Ich bestärke die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger darin, sich über Kolleginnen bzw. Kollegen, Funktionsträgerinnen bzw. Funktionsträger und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (Sekretariat, Hausmeister etc.), über Räumlichkeiten, Medien, Ausstattungen und Lehrmittel zu informieren.</p>
<p>Ich setze das Ausbildungskonzept des Seminars und das Basismodell zur Unterrichtsbeobachtung bei der Beratung und Lernbegleitung um, z.B. nehme ich bei meinen Rückmeldungen Bezug auf die Allgemeinen fachdidaktischen Standards bzw. die einzelnen Standards der Fachdidaktiken.</p>
<p>Ich biete der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger Anleitung und Beratung, bin aber offen für ihre bzw. seine Vorschläge und Ideen und fördere ihre bzw. seine Selbstständigkeit.</p>
<p>Ich gebe der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger regelmäßige Rückmeldungen über den jeweiligen Ausbildungsstand, um ihre bzw. seine weitere Entwicklung zu fördern.</p>
<p>Ich verstehe mich als konstruktive Kritikerin und Förderin bzw. konstruktiven Kritiker und Förderer der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers. Als solche bzw. solcher vermeide ich einerseits Zurückhaltung aus falsch verstandener Solidarität und andererseits die Herabsetzung der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers.</p>
<p>Durch den Bezug zu den Ausbildungsstandards Sorge ich für Transparenz bei der gemeinsamen Analyse von Unterricht.</p>
<p>Ich nehme möglichst an den beratenden Unterrichtsbesuchen der Ausbilderin bzw. des Ausbilders teil und bringe mich in das Beratungsgespräch ein.</p>
<p>Ich pflege einen offenen Austausch mit der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder über die getroffenen Maßnahmen und die Entwicklung der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers.</p>
<p>Ich biete der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger im Rahmen meines eigenen Unterrichts Gelegenheit zum begleiteten Unterrichten.</p>

2.4 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen?

Checkliste zu Aufgaben im Bereich des selbstständigen Unterrichts



Ich Sorge dafür, dass die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger eine langfristige Unterrichtsplanung unter Berücksichtigung der anstehenden Prüfungslehrproben erstellt und sich dabei an der langfristigen Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler orientiert.
Ich unterstütze die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger bei der Wahrnehmung von nicht direkt unterrichtsbezogenen Sonderaufgaben, z.B. Elternarbeit, Konferenzen, Lernortkooperation.
Ich berate die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger im Hinblick auf ein geeignetes Classroom Management, z.B. Gestaltung von Beziehungen in der Auseinandersetzung mit Schülerinnen und Schülern.
Ich biete Hilfestellung bei erzieherischen Schwierigkeiten, z.B. zur Bewältigung von Verhaltens- und Disziplinproblemen.

2.5 Wie können Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung unterrichtsbezogener Kompetenzen unterstützen?

Checkliste zum Rollenverständnis



Ich stelle der Klasse die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger als neue Kollegin bzw. als neuen Kollegen vor und vermeide abwertende Bezeichnungen, wie z.B. „Lehrling“, „Hilfslehrer“ etc.
Ich ermutige die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger zur Wahrnehmung von Hospitationsangeboten, damit sie bzw. er vom großen Erfahrungsschatz der Kolleginnen und Kollegen profitiert.
Ich weise die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger darauf hin, dass Hospitationen rechtzeitig vorab mit den beteiligten Personen und mir abgesprochen werden müssen.
Ich achte darauf, dass die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger ihre bzw. seine Vorbildfunktion gegenüber den Schülerinnen und Schülern erfüllt.
Ich weise die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger auf ihren bzw. seinen erzieherischen Auftrag hin, insbesondere bei konkreten Anlässen.
Ich lasse der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger Freiräume, um sich in ihrer bzw. seiner neuen Rolle entfalten zu können.
Ich gebe der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger Rückmeldung zu ihrem bzw. seinem Auftreten als Lehrkraft und als Kollegin bzw. Kollege.
Mir ist bewusst, dass ich für die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger ein wichtiges Verhaltensmodell darstelle und damit die Einstellungen und Werthaltungen gegenüber dem Beruf maßgeblich präge.

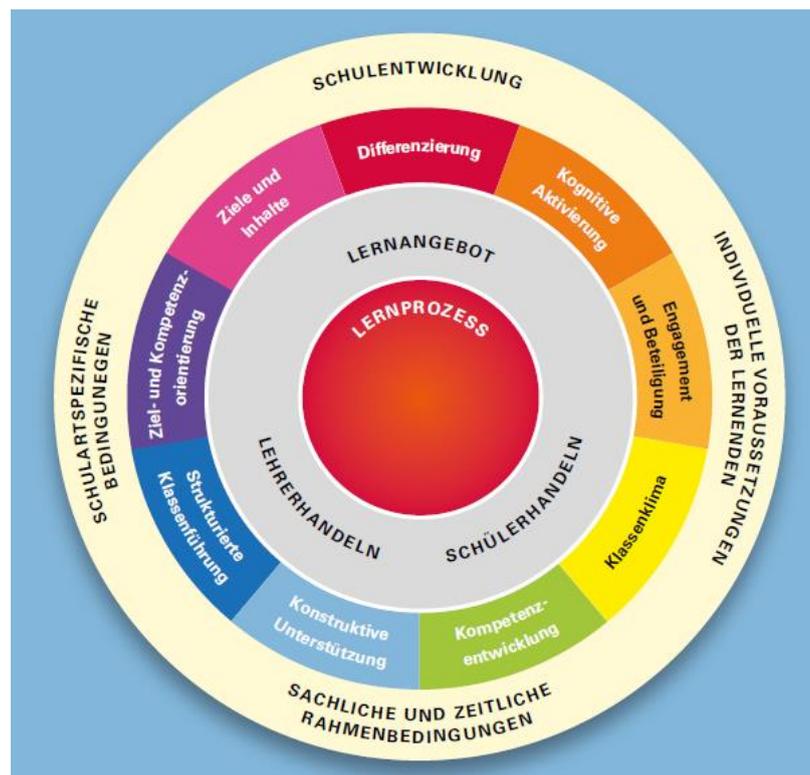
3. Unterrichtsbeobachtung und anschließende Beratung

Die Ausbildungsstandards dienen als Grundlage für die gesamte fachdidaktische Ausbildung am Seminar. Sie betreffen damit neben konkreten Unterrichtssituationen z. B. auch die Leistungsermittlung oder die erzieherischen Aspekte des Unterrichts. Grundlage für die Förderung von vielen Kompetenzen ist jedoch zunächst die Unterrichtsbeobachtung.

In der Lehrerbildung hat die Beobachtung und Analyse von Unterricht eine zentrale Bedeutung. Das Zusammenwirken von Fachlehrern, begleitenden Lehrkräften, Mentorinnen und Mentoren, Ausbilderinnen und Ausbildern des Seminars und nicht zuletzt die Beteiligung von Fremdprüferinnen und Fremdprüfern bei der Prüfung macht die Abstimmung von Kriterien zur Einschätzung von Unterricht notwendig.

3.1 Welche Rolle spielt das Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung und -bewertung?

Zur kriterienorientierten Beobachtung und als Orientierung für die anschließende strukturierte Beratung wurde das „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“ erarbeitet. Dieses Basismodell kann auch dort Anwendung finden, wo der Unterricht Ausgangspunkt für ein Feedback, eine Unterrichtsberatung oder eine Unterrichtsbewertung ist.



www.berufliches-seminar-stuttgart.de → Service →
Download Material → Basismodell

direkt:

[Basismodell Unterrichtsbeobachtung an berufl. Schulen \(seminare-bw.de\)](http://Basismodell%20Unterrichtsbeobachtung%20an%20berufl.%20Schulen%20(seminare-bw.de))

3.2 Welche Ziele und Funktionen sind mit der Unterrichtsberatung verbunden?

Neben der Besprechung der einzelnen Unterrichtssequenzen anhand des Basismodells sollte im Rahmen der Ausbildung regelmäßig auch die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers im Mittelpunkt der Beratung stehen.

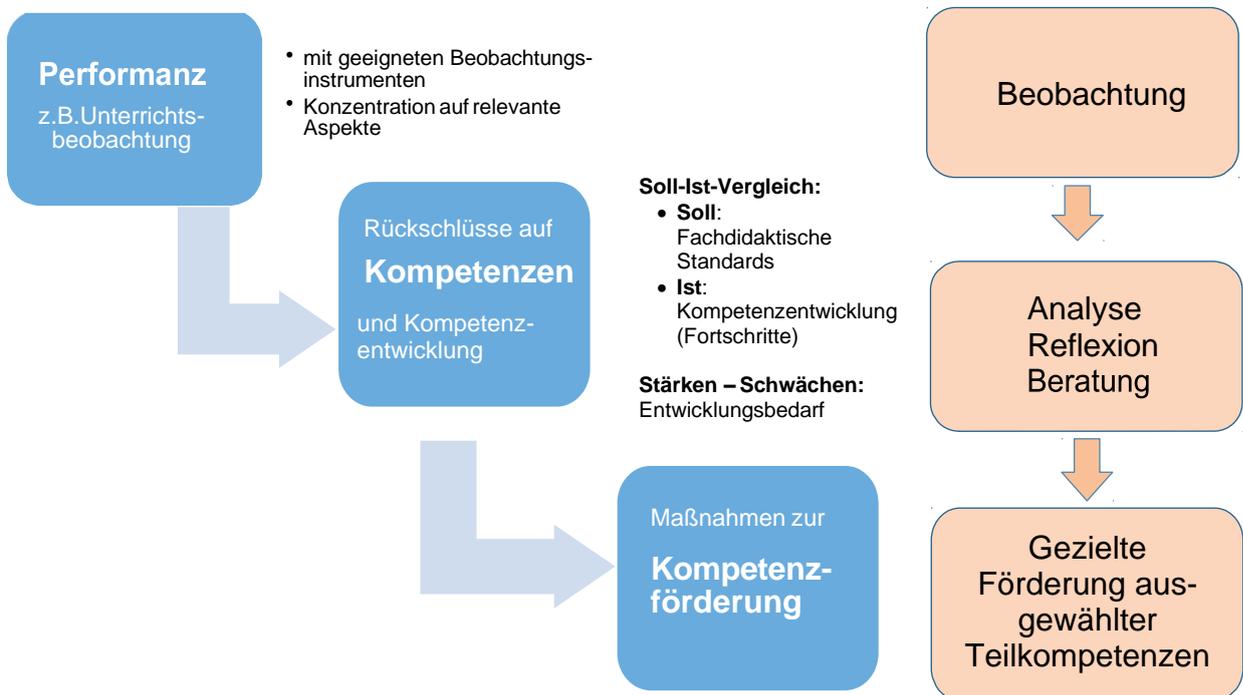


Abb. Von der Beobachtung zur Kompetenzförderung

Dabei sollte, losgelöst von einer einzelnen Unterrichtsstunde, die Entwicklung der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers und deren bzw. dessen unterrichtsbezogenes Können im Mittelpunkt stehen. Zur Orientierung dienen die Ausbildungsstandards. Sie legen fest, welche Aspekte des Lehrerhandelns besonders relevant sind und wie dieses Lehrerhandeln konkret aussehen sollte.

Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang die Zielvereinbarungen und die zugehörigen Maßnahmen, die bei den Unterrichtsbesuchen der Seminarlehrkräfte besprochen werden.

3.3 Was sollte ich allgemein bei Beratungsgesprächen beachten?

Checkliste



Ich führe Beratungsgespräche in regelmäßigen Abständen durch.
Ich nehme mir für das Beratungsgespräch mit der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger ausreichend Zeit.
Mir ist bewusst, dass es bei einem Beratungsgespräch um Beratung und Förderung und nicht um Beurteilung geht. Das mache ich im Gespräch deutlich und schaffe so eine Vertrauensbasis, die einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers begünstigt.
Ich führe das Beratungsgespräch im Hinblick auf eine Einzelstunde auf der Grundlage des Unterrichtsverlaufs und der Unterrichtsplanung. Ich versuche nicht, mein eigenes Unterrichtskonzept als unverrückbare Norm durchzusetzen.
Ich nehme die Ideen, Konzeptionen und Entwürfe der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers ernst und führe die Beratung auf dieser Basis durch. Dabei stelle ich meine eigenen Vorstellungen ggf. zurück.
Ich rücke unbedingt die gelungenen Elemente des Unterrichts ins Blickfeld.
Ich kritisiere konstruktiv und fördere damit die Kompetenzentwicklung der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers. Dadurch vermeide ich eine wenig ergiebige Abwehr- und Verteidigungshaltung der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers.
Ich motiviere die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger durch positive Würdigung und Lob.
Ich bespreche mit der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger deren bzw. dessen Stand der Kompetenzentwicklung, und zwar über die Einzelstunde hinaus.
Ich behandle die besprochenen Inhalte vertraulich.

3.4 Wie bereite ich ein Beratungsgespräch vor? Wie steige ich in die Beratung ein?

Checkliste



Ich Sorge bei Beratungsgesprächen für einen angenehmen äußeren Rahmen, eine entspannte und vertrauensvolle Atmosphäre und zeige Fairness und Empathie.
Ich orientiere mich an den vorausgegangenen eigenen Beratungsgesprächen und den Rückmeldungen der Ausbilderin bzw. des Ausbilders und beziehe mich in der Beratung explizit darauf.
Ich lasse die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger zu Beginn des Gesprächs Stellung zum Unterricht nehmen. Dabei soll sie bzw. er kritisch reflektieren, inwieweit die eigenen Ziele erreicht wurden und was die Schülerinnen und Schüler in dieser Stunde gelernt haben.
Ich eröffne der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger die Möglichkeit, eigene Einsichten zu entwickeln. Das ist für die Entwicklung nachhaltiger als fremde Zuschreibungen oder Wertungen.
Damit ich mit der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger vor der Stunde die Beobachtungsmerkmale vereinbaren und dem individuellen Profil des Unterrichts anpassen kann, benötige ich rechtzeitig die Unterrichtsplanung.
Ich lasse die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger ausreden und greife nicht zu früh ein. Das gilt besonders für die erste Phase des Gesprächs.
Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um in die Beratung einzusteigen:

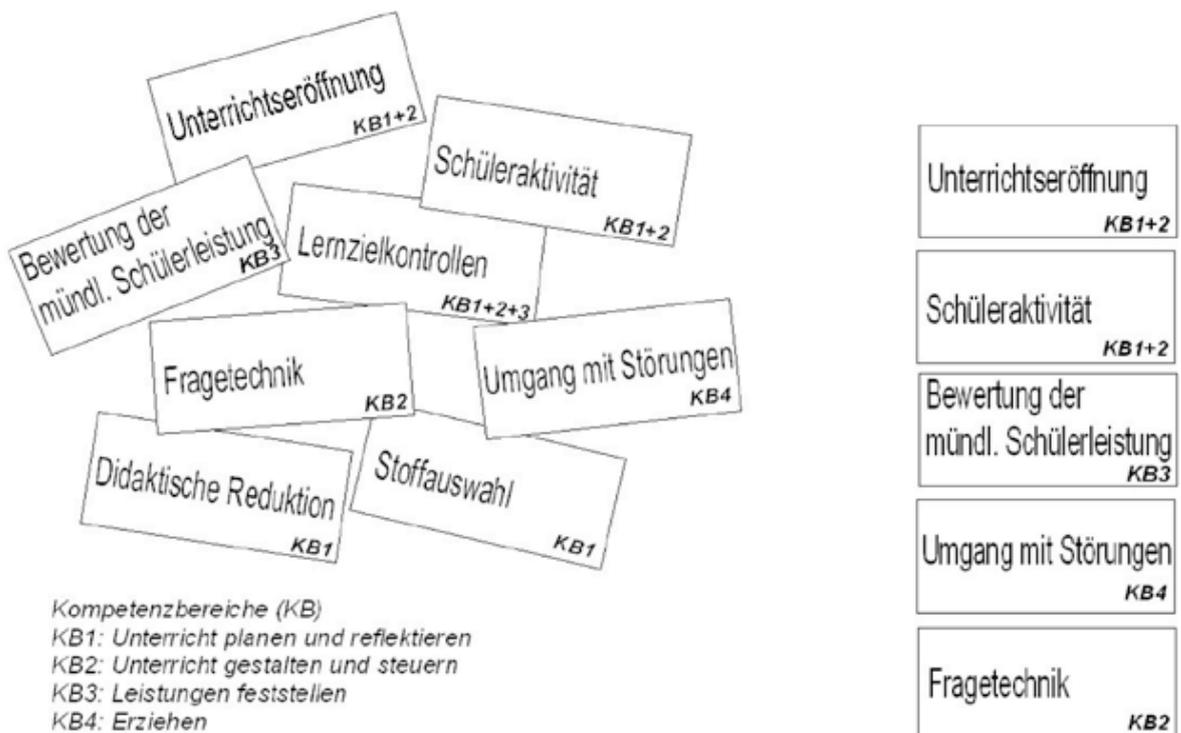
3.5 Wie kann ich die Beratung strukturieren und Schwerpunkte setzen?

Es ist hilfreich, zu Beginn des Gesprächs Verlauf und Inhalt zu strukturieren. Der Unterricht sollte kriterien- und aspektbezogen besprochen werden. Das muss nicht heißen, dass einzelne Beobachtungsfelder schematisch abgearbeitet werden. Die Fokussierung auf einzelne Aspekte soll den Blick auf den Unterricht als Ganzes schärfen, nicht ihn verstellen. Zielrichtung, Stellenwert und Ebene der Beratung sollten beiden Gesprächspartnern in jeder Phase des Gesprächs klar sein. Im Folgenden sind zwei Beispiele dargestellt.

Ein erster Vorschlag:

Als Strukturierungshilfe nach der Selbsteinschätzung der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers hat sich u.a. folgende Vorgehensweise bewährt.

Auf Kärtchen notiert die Mentorin bzw. der Mentor mögliche Gesprächsschwerpunkte. Die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger trifft eine Auswahl aus den Vorschlägen der Mentorin bzw. des Mentors. Sie bzw. er kann aber auch eigene Schwerpunkte einbringen. Es empfiehlt sich, nicht mehr als 5 Schwerpunkte festzulegen. Wenn möglich, werden dabei alle vier Kompetenzbereiche aus den Standards der Fachdidaktiken berücksichtigt. Schließlich legt die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger eine Reihenfolge der Gesprächsschwerpunkte fest, die ihre bzw. seine Prioritäten hinsichtlich des Beratungsgesprächs widerspiegelt.



Ein zweiter Vorschlag:

Die Standards der Fachdidaktiken unterscheiden zwischen zwei Arten von Fähigkeiten, die Lehrerinnen und Lehrer benötigen, um guten Unterricht zu machen: einerseits die theoretisch-konzeptionellen, die benötigt werden, um Lehr-/Lernprozesse zu planen und zu reflektieren, andererseits die situativ-handlungspraktischen, die für die direkte Interaktion mit Schülerinnen und Schülern benötigt werden (vgl. Ausbildungsstandards, S. 8).

Unterrichtsbezogene fachdidaktische Kompetenzen

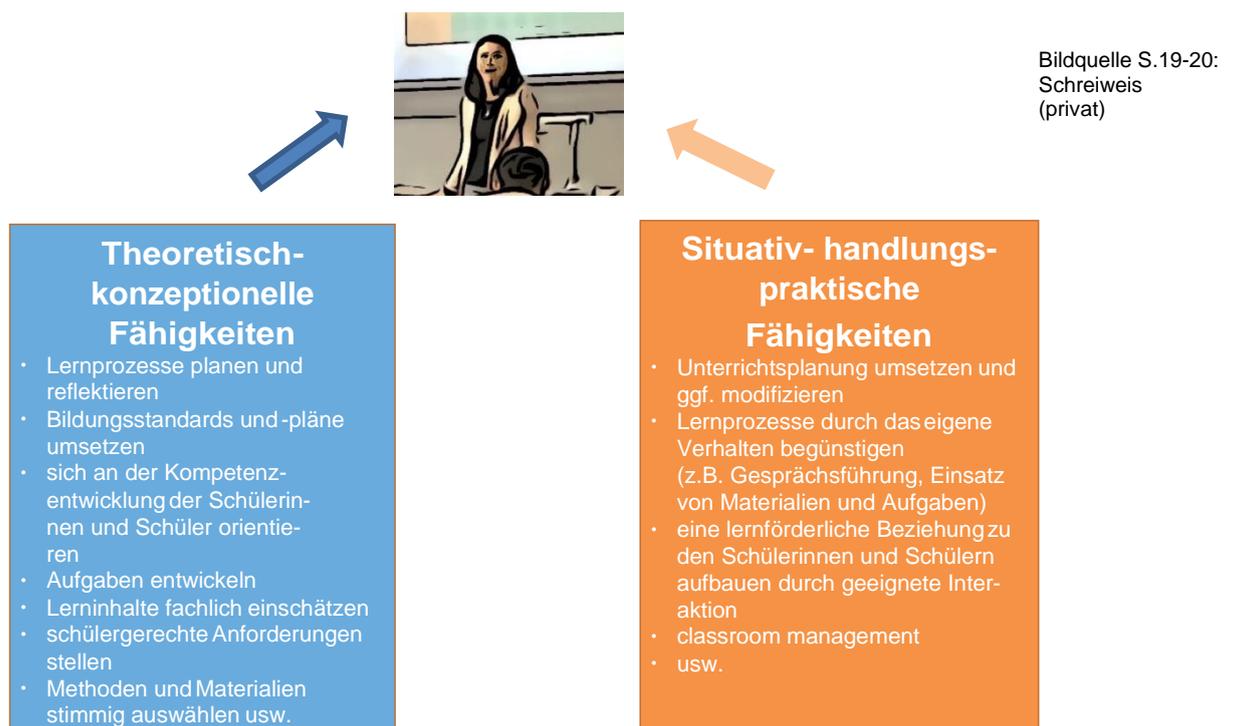


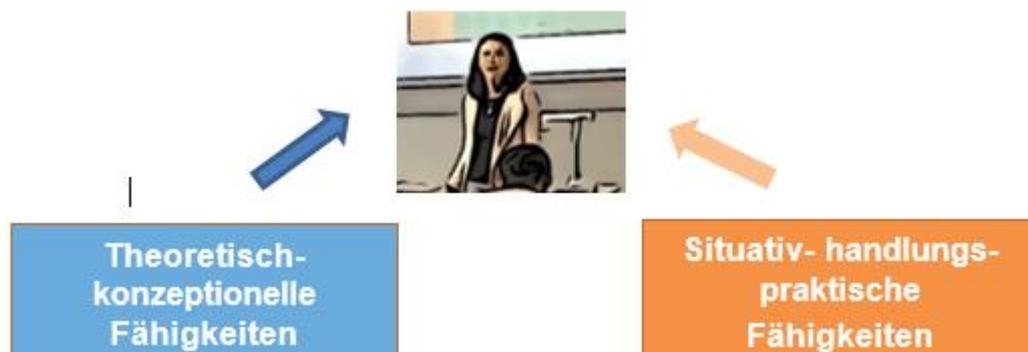
Abb. Die zwei Säulen der unterrichtsbezogenen fachdidaktischen Kompetenzen

Unterrichtsnachbesprechungen sind für junge Lehrerinnen und Lehrer dann belastend und unergiebig, wenn sie als Ergebnis der Besprechung einer großen Zahl von einzelnen Punkten den Eindruck gewinnen, dass an ihrem Unterricht gar nichts stimmt. Sie wissen dann, dass sie eigentlich alles anders machen müssen, aber eben nicht wie. Dagegen kann die Trennung der beiden Blöcke (theoretisch-konzeptionell vs. situativ-handlungspraktisch) erhebliche Vorteile für die langfristige Kompetenzentwicklung bringen.

Die theoretisch-konzeptionellen Fähigkeiten lassen sich auch unabhängig von der Durchführung der konkreten Unterrichtsstunde optimieren. Sie kommen am heimischen Schreibtisch zum Einsatz. Dort werden Stunden geplant, d.h. Inhalte werden so ausgewählt und passend aufbereitet, dass sie den Bildungsstandards bzw. den Bildungsplänen entsprechen.

Dazu werden Texte und Aufgaben gesucht und passende Methoden gefunden. Wenn es hier Probleme gibt (was bei jungen Lehrkräften meistens der Fall ist), gibt es eine ganze Reihe von Maßnahmen, die die Entwicklung in diesem Bereich begünstigen:

- Differenzierte Analyse der Unterrichtskonzeption in der Beratung
- Gemeinsame Reflexion von Alternativen
- Überarbeitung einer Unterrichtsplanung, Umsetzung der Erkenntnisse aus der Beratung
- Gemeinsame Entwicklung einer neuen Konzeption usw.



Der zweite Block von Fähigkeiten (situativ-handlungspraktisch) stellt gänzlich andere Anforderungen an die Lehrkraft. Hier geht es darum, dass man mit Schülerinnen und Schülern „umgehen“ kann, d.h. dass man die Planung umsetzt und dabei die Wirksamkeit von Lernstrategien durch das eigene Verhalten unterstützt, z.B. durch eine geeignete Form der Gesprächsführung. Besonders wichtig ist die Gestaltung einer angemessenen und lernförderlichen Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern. Die gezielte Entwicklung dieser Fähigkeiten erfordert andere Maßnahmen:

- Präzise Rückmeldungen im Hinblick auf einzelne Aspekte (z.B. Unterrichtsgespräch)
- Passgenaue „Trainingsmaßnahmen“, um das Auftreten vor der Klasse zu verbessern, z.B. Gespräche schriftlich vorbereiten, Ton- und Videoaufzeichnungen zur Selbstreflexion etc.
- Gezielte Unterrichtsbeobachtung im Rahmen von Hospitationen: „Wie machen das die erfahrenen Lehrkräfte?“

3.6 Worauf sollte ich bei der Durchführung der Beratung achten?

Checkliste



Ich entwickle das Gespräch entlang einer gemeinsam festgelegten Prioritätenliste
Ich gehe in größeren regelmäßigen Abständen auf die langfristige Kompetenzentwicklung der Direkteinsteigerin bzw. des Direkteinsteigers ein und gebe ihr bzw. ihm die Möglichkeit zur Selbsteinschätzung.
Ich nehme Bezug auf die einzelnen Kompetenzbereiche der fachdidaktischen Standards.
Ich gewichte die Gesprächsschwerpunkte so, dass die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger erkennen kann, ob sie eher grundlegend oder nebensächlich sind.
Ich gebe eine ehrliche Rückmeldung, achte aber darauf, dass gut gelungene und weniger gelungene Bestandteile des Unterrichts in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.
Ich beleuchte den Stellenwert der Einzelstunde und deren Einbettung in eine Unterrichtseinheit bzw. Lernsituation.
Ich spreche ggf. Transfermöglichkeiten auf andere Klassenstufen bzw. Schularten an.
Ich achte darauf, dass die Direkteinsteigerin bzw. der Direkteinsteiger Schwachstellen des Unterrichts erkennt und auch begründet.
Ich spreche mögliche Planungsalternativen an, fordere die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger auf Optimierungsvorschläge zu machen und gebe ihr bzw. ihm die Möglichkeit, Lösungsstrategien für Probleme zu entwickeln, die vorher benannt wurden.
Ich fordere die Direkteinsteigerin bzw. den Direkteinsteiger auf, Abweichungen von der Planung zu begründen.
Ich verwende bei der Konkretisierung und Präzisierung des Beobachteten geeignete Begriffe.
Ich vereinbare am Ende des Gesprächs mit der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger überschaubare, konkrete und erfüllbare Ziele und protokolliere diese.
Ich fasse das Gespräch zusammen und gebe der Direkteinsteigerin bzw. dem Direkteinsteiger die Möglichkeit, bestehende Unklarheiten oder Missverständnisse auszuräumen.
Ich gehe auf Zielvereinbarungen und Maßnahmen ein, die beim beratenden Unterrichtsbesuch der Ausbilderin/des Ausbilders besprochen wurden.

Übersichten: Verlauf der pädagogischen Schulung im Direkteinstieg

Organisation der Schulung von Diplom-Ingenieuren/B.Eng. als Lehrer/Lehrerin i.A. für das **gehobene Lehramt an Berufs- und Berufsfachschulen**

1. Jahr		2. Jahr	
1. Halbjahr	2. Halbjahr	3. Halbjahr	4. Halbjahr
Schulungsphase		Überprüfungsphase	
Einsatz im Unterricht mit Unterstützung durch betreuende Lehrer/-innen (Mentoren) an der Schule			
<ul style="list-style-type: none"> • 6 Std/W Hospitation und begleiteter Unterricht • 8 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach • 2 Std/W Schulkunde durch die Schulleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Std/W begleiteter Unterricht • 10 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Std/W begleiteter Unterricht • 18 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach
	<p>Ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach durch den Schulleiter/die Schulleiterin</p> <p>Zwei Monate vor Ablauf der Probezeit dienstliche Beurteilung (Eignung, Leistung), die über das Bestehen der Probezeit entscheidet.</p>	<p>Mindestens ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach durch den Schulleiter/die Schulleiterin</p>	

1. Jahr		2. Jahr	
1. Halbjahr	2. Halbjahr	3. Halbjahr	4. Halbjahr
Schulungsphase			Überprüfungsphase
Schulung an einem Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte (Berufliche Schulen)			Überprüfung
Mehrtägige Einführungsveranstaltung	<p>1 Tag Seminarveranstaltungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pädagogik/Pädagogische Psychologie (2 Std/W) • Allgemeine Didaktik (2 Std/W im 1. Halbjahr) • Schulrecht und Schulorganisation (2 Std/W im 2. Halbjahr) • Fachdidaktik in beiden Fächern (4 Std/W im wöchentlichen Wechsel) <p>Ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach und Halbjahr durch eine Seminarlehrkraft des Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte (Berufliche Schulen)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 1-3 fachdidaktische Tage, davon mindestens 1 Tag im zweiten Fach • Dokumentation <p>Mindestens ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach durch eine Seminarlehrkraft des Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte (Berufliche Schulen)</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Schulleiterbeurteilung • Schulrechtsprüfung • Kolloquium in Pädagogik und Pädagogischer Psychologie • eine Beurteilung der Unterrichtspraxis je Fach, davon eine ohne eigene Seminarlehrkraft • Fachdidaktische Kolloquien 	

**Organisation der Schulung von Diplom-Ingenieuren/M.Eng. als Lehrer/Lehrerin i.A. für das
höhere Lehramt an Beruflichen Schulen**

1.Jahr		2.Jahr	
1. Halbjahr	2. Halbjahr	3. Halbjahr	4. Halbjahr
Schulungsphase		Überprüfungsphase	
Einsatz im Unterricht mit Unterstützung durch betreuende Lehrer/-innen (Mentoren) an der Schule			
<ul style="list-style-type: none"> • 6 Std/W Hospitation und begleiteter Unterricht • 8 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach • 2 Std/W Schulkunde durch die Schulleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Std/W begleiteter Unterricht • 10 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Std/W begleiteter Unterricht • 18 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach
	<p>Ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach durch den Schulleiter/die Schulleiterin</p> <p>Zwei Monate vor Ablauf der Probezeit dienstliche Beurteilung (Eignung, Leistung), die über das Bestehen der Probezeit entscheidet.</p>	<p>Ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach durch den Schulleiter/die Schulleiterin</p>	

1. Jahr		2. Jahr	
1. Halbjahr	2. Halbjahr	3. Halbjahr	4. Halbjahr
Schulungsphase			Überprüfungsphase
Schulung an einem Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte (Berufliche Schulen)			Überprüfung
Mehrtägige Einführungsveranstaltung	<p>1 Tag Seminarveranstaltungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pädagogik/Pädagogische Psychologie (2 Std/W) • Allgemeine Didaktik (2 Std/W im 1. Halbjahr) • Schulrecht und Schulorganisation (2 Std/W im 2. Halbjahr) • Fachdidaktik in beiden Fächern (4 Std/W im wöchentlichen Wechsel) <p>Ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach und Halbjahr durch eine Seminarlehrkraft des Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte (Berufliche Schulen)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 1-3 fachdidaktische Tage, davon mindestens 1 Tag im zweiten Fach • Dokumentation <p>Mindestens ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach durch eine Seminarlehrkraft des Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte (Berufliche Schulen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulleiterbeurteilung • Schulrechtsprüfung • Kolloquium in Pädagogik und Pädagogischer Psychologie • Beurteilung der Unterrichtspraxis im 1. Fach (=Dokumentationsfach) • zwei Beurteilungen der Unterrichtspraxis im 2. Fach (einmal ohne eigene Seminarlehrkraft) • Fachdidaktische Kolloquien