



Begleitung von Studierenden im Eignungs- und Orientierungspraktikum an Schulen

WORKBOOK 1

Mentorinnen und Mentoren

Reflexion

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einführung

03

1. Das Mentoring im EOP

04

Was erwartet Sie als Mentorin bzw. Mentor?

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

05

Welche Voraussetzungen bringe ich für die Aufgaben in einem Mentorat mit?

2.1 Eignungsreflexion anregen

06

2.2 Feedback geben

07

2.3 Pädagogische Kompetenz fördern

08

2.4 Selbstmanagement stärken

09

2.5 Portfolio unterstützen

10

2.6 Modell sein

11

2.7 Rollen klären

12

2.8 Beziehung aufbauen

13

2.9 Lerngelegenheiten in der Schule schaffen

14

Einführung

Lehramtsstudierende der verschiedenen Lehrämter und Fächer durchlaufen in Nordrhein-Westfalen zu Beginn ihrer universitären Ausbildung ein mehrwöchiges „**Eignungs- und Orientierungspraktikum (EOP)**“ an Schulen.

In dieser Praxisphase setzen sich die Studierenden reflektierend mit der Schulpraxis im Kontext zukünftiger berufsbezogener Handlungsfelder auseinander. Sie erproben sich, um ihre Studien- und Berufswahl und ihre Eignung für den Lehrerberuf zu reflektieren. Gleichzeitig entwickeln sie eine professionsorientierte Perspektive für das weitere Studium.

Im EOP werden die Grundlagen individueller berufsbezogener Professionalisierung und reflexiver Haltung in enger Verknüpfung von Theorie und Praxis gelegt. Diese werden sukzessive in den nachfolgenden Praxiselementen ausgebaut und in einem Portfolio dokumentiert. Vorbereitet und begleitet werden die Studierenden an den Universitäten durch erziehungswissenschaftliche und/oder fachdidaktische Studienangebote. In Fragen der Eignungsreflexion kooperieren die Universitäten mit den Schulen. Diese wiederum werden dabei von den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) unterstützt.

Die drei Lernorte Universität, Schule und ZfsL sind zentrale Schnittstellen in der Lehramtsausbildung. Theoretisches Wissen und praktisches Handeln werden hier in unterschiedlicher fachlich-inhaltlicher Schwerpunktsetzung miteinander verknüpft. Schulen sind nicht nur aus Sicht der Studierenden in der ersten (Bachelor- und Masterstudium) sowie der zweiten Phase (Vorbereitungsdienst) bedeutsame Lernorte. Auch im Kontext professionstheoretischer Auseinandersetzung wird deren besonderer Stellenwert für die Professionsentwicklung herausgestellt. Lehrkräfte als direkte Ansprechpersonen der Studierenden in den Praktika und deren Angebot an schulischer Begleitung haben auf diese Prozesse entscheidenden Einfluss.

*Sie überlegen ein **Mentorat** für Studierende im EOP an Ihrer Schule erstmalig zu übernehmen oder bereiten sich bereits auf eine solche Aufgabe vor?*

Im **Workbook 1 - Mentorinnen und Mentoren - Reflexion** finden Sie zum Thema Mentoring grundlegende Informationen und Hilfen zur Überprüfung der persönlichen Voraussetzungen.

Sie werden eingeladen

- die Bedeutsamkeit der Aufgabe für sich zu bewerten,
- zu prüfen, wie gerne Sie diese erfüllen würden und
- einzuschätzen, wie gut Ihnen die Umsetzung der Aufgaben gelingen würde.

Vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen Erfahrungen mit vergleichbaren Aufgaben in der Schule und im Privaten identifizieren Sie eigene mögliche Entwicklungsziele und machen sich bewusst, inwieweit diese Ihnen auch in Ihrem Beruf als Lehrkraft nutzen könnten.

Im **Workbook 2 - Mentorinnen und Mentoren - Praxishilfe** erhalten Sie in Ergänzung zu Workbook 1 Anregungen zur praktischen Umsetzung einzelner Aufgaben im Mentoring.

Das **Workbook - Studierende - Anregungen zur Reflexion und Dokumentation** - ist in erster Linie an die Studierenden (Mentees) adressiert. Die Materialien daraus können als Ergänzung oder wenn keine anderen Materialien von der jeweiligen Universität vorgegeben sind, vollständig genutzt werden. Mentorinnen und Mentoren sollten diese Materialien kennen und situationsbezogen in den Mentoringprozess miteinbeziehen (z.B. die Vereinbarung für den Start ins EOP).

Die Inhalte der drei Workbooks sind inhaltlich aufeinander abgestimmt und können flexibel eingesetzt werden.

1. Das Mentoring im EOP

Was erwartet Sie als Mentorin bzw. Mentor?

Schulisches Mentoring im EOP meint die formal strukturierte und zeitlich relativ stabile Beziehung zwischen erfahrenen Lehrpersonen (**Mentorinnen und Mentoren**) und weniger erfahrenen Praktikantinnen und Praktikanten (**Mentees**). Diese Beziehung ist durch wechselseitiges Vertrauen und Wohlwollen geprägt. Ziel der Begleitung von Studierenden an Schulen (**Mentorat**) ist die Förderung des Lernens im Rahmen professioneller Entwicklung.

Die Begleitung von Studierenden im EOP beinhaltet verschiedene Aufgaben, die gleichsam bedeutend, jedoch unterschiedlich akzentuiert werden können. Ausschlaggebend ist in jedem Fall der individuelle Kompetenzstand der Mentee bzw. des Mentees.

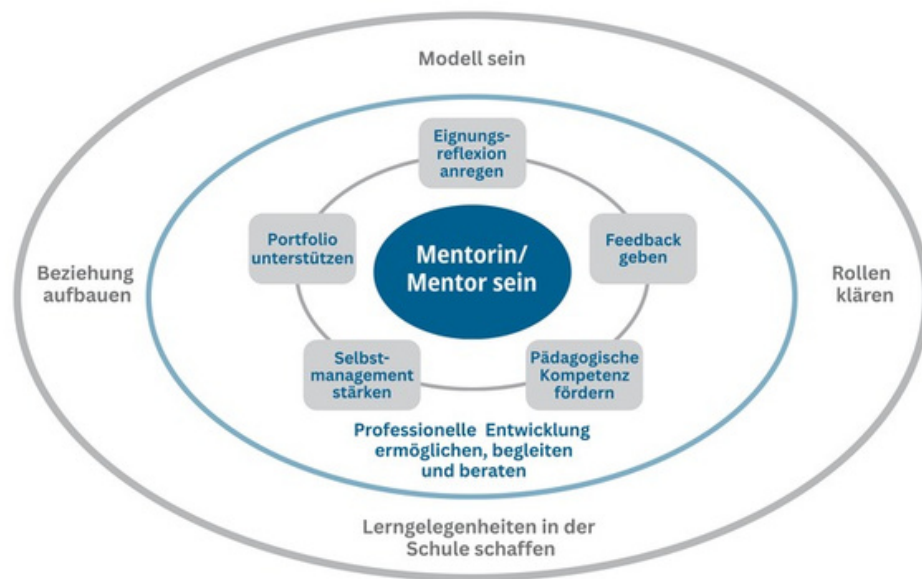


Abb. 1 - Übersicht zu den Aufgaben im EOP

Im Zentrum der Begleitung von Studierenden steht die Aufgabe „**Professionelle Entwicklung zu ermöglichen, zu begleiten und zu beraten**“ (s. Abb. 1).

Damit verbunden sind folgende Teilaufgaben:

- Eignungsreflexion anregen,
- Feedback geben,
- Pädagogische Kompetenz fördern,
- Selbstmanagement stärken und
- Portfolio unterstützen.

Weitere Aufgaben in der Begleitung (persönliche und professionelle „Beziehung auf Zeit“) sind:

- Modell sein,
- Rollen klären,
- Beziehung aufbauen und
- Lerngelegenheiten in der Schule schaffen.

Hinweis:

Die folgenden Reflexionsbögen dienen Ihrer persönlichen Orientierung. Ergebnisse sollten nicht weitergegeben werden. Es kann aber sinnvoll sein, sich mit anderen im Gespräch über Ihre Reflexionsergebnisse auszutauschen.

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

Welche Voraussetzungen bringe ich für die Aufgaben in einem Mentorat mit?

Reflexivität gilt als Schlüsselkompetenz im Professionalisierungsprozess von Lehrerinnen und Lehrern. Aber was verbirgt sich dahinter?

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.1 Eignungsreflexion anregen

Im EOP ist eine begleitende Eignungsreflexion der angehenden Lehrerinnen und Lehrer von besonderer Bedeutung. Durch entsprechende Impulsgebung in den Gesprächen und individuellen Lernangeboten können die Mentorinnen und Mentoren die Mentees ermutigen, sich mit persönlichen Fragestellungen u.a. zur beruflichen Eignung und zur Kompetenzentwicklung auseinanderzusetzen. Die Mentees lernen, eigene Potenziale zu entdecken und Entwicklungsziele zu bestimmen.

Im Gespräch über erste Praxiserfahrungen kann die Selbsteinschätzung der Mentees durch die Rückmeldung der Mentorinnen und Mentoren ergänzt werden. Reflexionsgespräche sollten auch Raum bieten, persönliche Erwartungen, Hoffnungen und ggf. vorhandene Ängste in Bezug auf den Lehrkräfteberuf anzusprechen. Letztendlich sind die Mentees aber selbst verantwortlich dafür, welche Schlüsse sie aus der Reflexion zur Frage der persönlichen Eignung für den Lehrkräfteberuf ziehen.



Fragen „Eignungsreflexion anregen“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?

Völlig unwichtig

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Sehr wichtig

Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?

Sehr ungern

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Sehr gern

Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?

Überhaupt nicht

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

In vollem Umfang

Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „**Eignungsreflexion anregen**“ gesammelt?

Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „**Eignungsreflexion anregen**“ gut erfüllen zu können?

Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.2 Feedback geben

Feedback hat zum Ziel, Lernprozesse durch wechselseitige Rückmeldung zu optimieren. Durch Feedback können Mentees dabei unterstützt werden, aus Fehlern zu lernen und Stärken auszubauen. Feedback ist für Mentorinnen bzw. Mentoren sowie Mentees vor allem eine Frage der Haltung, nicht so sehr der Technik und Instrumente. Es geht um die (innere) Bereitschaft, kritikfähig zu sein und Feedback als Lernchance und zur Weiterentwicklung beruflichen Handelns zu nutzen. Im Mentoring soll ein offenes, kritisch-konstruktives, zeitnahes und begründetes (z. B. an Situationen festgemachtes) Feedback gegeben werden. Feedback braucht Regeln, es sollte wertschätzend formuliert und nützlich sein.

Die Mentorinnen und Mentoren sollen nicht Lösungen für die Mentees parat halten, sondern sie dabei unterstützen, eigene Lösungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu finden. Genauso erhalten aber auch die Mentorinnen und Mentoren von den Mentees eine Rückmeldung über ihre Rolle und ihr Tun.



Fragen „Feedback geben“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?	Völlig unwichtig	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr wichtig
Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?	Sehr ungern	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr gern
Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?	Überhaupt nicht	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	In vollem Umfang
Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „ Feedback geben “ gesammelt?			
Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „ Feedback geben “ gut erfüllen zu können?			
Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?			

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.3 Pädagogische Kompetenz fördern

Pädagogische Kompetenz umfasst drei unterschiedliche Dimensionen: Wissen (sachbezogen), Wollen (moralisch-motivational) und Handeln (praktisch-prozedural). Kognitive Kompetenzen (Wissen) werden dabei als vermittelt- bzw. lernbare fachliche Kompetenzen verstanden. Wesentlicher Lernort in diesem Kompetenzbereich ist die Universität. Nicht-kognitive Faktoren (Wollen) beschreiben motivationale Merkmale von Lehrerinnen bzw. Lehrern. Diese werden grundlegend bereits bei Eintritt in ein Lehramtsstudium mitgebracht und können in den jeweiligen Phasen der Lehrkräfteausbildung und darüber hinaus ausgebaut werden.

Voraussetzung für die Weiterentwicklung personenbezogener Kompetenzen (Handeln) sind insbesondere Erfolgserlebnisse in der Ausbildungs- und Berufspraxis. Das EOP ist eine frühe Möglichkeit in den verschiedenen Dimensionen pädagogischer Kompetenz erste positive Erfahrungen zu machen. Der Professionalisierungsprozess von Lehrkräften beginnt mit dem Studium und sollte ein Berufsleben lang andauern.



Fragen „Pädagogische Kompetenz fördern“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?	Völlig unwichtig	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr wichtig
Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?	Sehr ungern	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr gern
Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?	Überhaupt nicht	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	In vollem Umfang
Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „ Pädagogische Kompetenz “ gesammelt?			
Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „ Pädagogische Kompetenz fördern “ gut erfüllen zu können?			
Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?			

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.4 Selbstmanagement stärken

Selbstmanagement bedeutet, die eigene persönliche und berufliche Entwicklung aktiv zu gestalten. Wichtiges wird von Unwichtigem unterschieden. Konkrete Ziele werden bewusst gesetzt und mit Ruhe und Konsequenz angesteuert. Bezogen auf die Aufgaben im EOP bedeutet Selbstmanagement für die Mentees, auch auf eigene Bedürfnisse zu achten, ein bewusstes Zeit- und Stressmanagement zu verfolgen und Unterstützung einzufordern, wann immer es erforderlich zu sein scheint.

Mentorinnen und Mentoren haben die Aufgabe, die Mentee bzw. den Mentee beim Aufbau der Selbstmanagement-Kompetenz zu unterstützen. Dies kann bedeuten, bei der Klärung gesetzter Ziele beratend zur Seite stehen, über mögliche Schritte zur Zielerreichung zu informieren oder auch in schwierigen Situationen ggf. psychosoziale Unterstützung zu geben. Nicht zuletzt sollten Mentorinnen und Mentoren den Mentees vorleben, was gutes Selbstmanagement für Lehrpersonen im beruflichen Alltag ausmacht.



Fragen „Selbstmanagement stärken“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?	Völlig unwichtig	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr wichtig
Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?	Sehr ungern	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr gern
Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?	Überhaupt nicht	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	In vollem Umfang
Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „Selbstmanagement stärken“ gesammelt?			
Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „Selbstmanagement stärken“ gut erfüllen zu können?			
Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?			

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.5 Portfolio unterstützen

Das Portfolio stellt die Ausbildung als zusammenhängenden berufsbiographischen Prozess dar. Das Portfolio und die Eignungsreflexion ziehen sich als roter Faden durch die gesamte Zeit der Ausbildung von angehenden Lehrerinnen und Lehrern. Im „Portfolio Praxiselemente“^[1] dokumentieren die Mentees den systematischen Aufbau ihrer berufsbezogener Kompetenzen - beginnend im EOP als erstem Praxiselement. Mentorinnen und Mentoren können die Mentees auf die Portfolioarbeit aufmerksam machen und ihnen in Beratungs- und Feedbackgesprächen Anregungen geben.

Ausgehend von einer gemeinsam erlebten oder beobachteten Praxiserfahrung werden die unterschiedlichen Wahrnehmungen, Gefühle und Gedanken besprochen, Erklärungsansätze gefunden und bewertet sowie Handlungsalternativen aufgezeigt. Die Mentee bzw. der Mentee ist selbstverantwortlich für die Bestimmung des persönlichen Weiterentwicklungsbedarfs und auch für das Führen des persönlichen Portfolios. Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen dabei, geben Anregungen und stellen ergänzendes Material zur Verfügung.



Fragen „Portfolio unterstützen“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?	Völlig unwichtig	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr wichtig
Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?	Sehr ungern	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr gern
Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?	Überhaupt nicht	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	In vollem Umfang
Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „Portfolio unterstützen“ gesammelt?			
Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „Portfolio unterstützen“ gut erfüllen zu können?			
Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?			

^[1] Handreichung zum EOP <https://xn--broschren-v9a.nrw/eignungs-und-orientierungspraktikum/home/#!/Home>

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.6 Modell sein

Mentorinnen und Mentoren sollte bewusst sein, dass sie in den verschiedenen Handlungsfeldern des Lehrkräfteberufs eine Modellfunktion einnehmen. Sie stellen den Mentees ihre persönliche schulische Expertise zur Verfügung und gewähren ihnen Einblicke in ihre Unterrichtstätigkeit und pädagogische Arbeit. Über das Beobachtete tauschen sich beide Seiten gemeinsam aus. Die Modellfunktion verlangt nicht fehlerlos zu sein, wohl aber sollte das eigene schulische Handeln und auch das Handeln in der Rolle als Mentorin bzw. Mentor transparent gemacht und an geeigneter Stelle thematisiert werden.

Für beide Seiten gilt, das Handeln grundsätzlich zu reflektieren. Dazu gehört offen zu sein für Rückmeldungen - auch kritischer Art - und aus diesen Erfahrungen wechselseitig zu lernen. Damit werden Mentorinnen und Mentoren für die Mentees auch als Modell im Bereich professioneller Weiterentwicklung wahrnehmbar.



Fragen „Modell sein“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?	Völlig unwichtig	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr wichtig
Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?	Sehr ungern	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr gern
Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?	Überhaupt nicht	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	In vollem Umfang
Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „ Modell sein “ gesammelt?			
Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „ Modell sein “ gut erfüllen zu können?			
Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?			

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.7 Rollen klären

Der Mentoringprozess im EOP wird von beiden Seiten getragen und gestaltet. Die Rolle der Mentorinnen und Mentoren besteht darin, den Mentees geeignete Rahmenbedingungen für die Professionsentwicklung als angehende Lehrkräfte bereitzustellen. Sie schaffen Räume für vielfältige Lerngelegenheiten und -situationen und ermöglichen den Mentees, den Beruf als Lehrkraft im Sinne einer Erstbegegnung (EOP) umfassend kennenzulernen. Somit werden Grundlagen für den Erwerb von Selbststeuerungs- und Reflexionskompetenz geschaffen. Gespräche und enger Austausch begleiten diesen Lernprozess.

Die Mentees übernehmen die Verantwortung für einen möglichst erfolgreichen Praktikumsabschluss. An ihnen liegt es, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Lernbedürfnisse hinreichend berücksichtigt und persönliche Entwicklungsziele adäquat erreicht werden. Die Klärung der Rollen sollte gleich zu Beginn des EOP erfolgen. Die Mentorin bzw. der Mentor achtet darauf, dass diese Rollen auch entsprechend ausgefüllt und gelebt werden.



Fragen „Rollen klären“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?

Völlig unwichtig

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Sehr wichtig

Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?

Sehr ungern

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Sehr gern

Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?

Überhaupt nicht

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

In vollem Umfang

Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „**Rollen klären**“ gesammelt?

Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „**Rollen klären**“ gut erfüllen zu können?

Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.8 Beziehung aufbauen

Mentoring ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit zeitlicher Begrenzung. Diese Zusammenarbeit ist geprägt von Wohlwollen, Respekt und Interesse dem Anderen gegenüber. Am Anfang der Zusammenarbeit stehen das Kennenlernen und der Vertrauensaufbau. Dies ist das Fundament für den fachlichen und persönlichen Austausch. Dem Erstgespräch zu Beginn des Praktikums kommt an dieser Stelle besondere Bedeutung zu, hierfür sollte sich Zeit genommen werden.

Im weiteren Verlauf des Praktikums können Meinungsverschiedenheiten und ggf. Krisen auftreten. Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren (Modellfunktion) ist es, solche Konflikte zu erkennen, in Gesprächen mit den Mentees zu thematisieren und sowie die eigene Rolle als auch die der Mentees zu reflektieren. Im Sinne ihrer Modellfunktion binden sie dabei auch die Mentees in die Reflexion mit ein - gehören Konfliktmanagement und Beziehungsgestaltung doch zu den Kernaufgaben von (zukünftigen) Lehrkräften.



Fragen „Beziehung aufbauen“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?

Völlig unwichtig

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Sehr wichtig

Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?

Sehr ungern

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Sehr gern

Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?

Überhaupt nicht

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

In vollem Umfang

Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „**Beziehung aufbauen**“ gesammelt?

Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „**Beziehung aufbauen**“ gut erfüllen zu können?

Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?

2. Reflexionsbögen zur Orientierung

2.9 Lerngelegenheiten in der Schule schaffen

Schulen schaffen im EOP praxisbezogene Anlässe, um den Mentees Möglichkeiten zur kritisch-analytischen Auseinandersetzung mit der Schulpraxis zu geben. Zu den Lerngelegenheiten zählen Unterrichtsstunden in den gewählten und nicht gewählten Studienfächern sowie alle anderen schulischen Angebote. In der Anfangsphase des Praktikums wird der Schwerpunkt i.d.R. auf Hospitationen im Unterricht liegen. Im weiteren Verlauf des Praktikums sollten den Mentees Lerngelegenheiten angeboten werden, die eigene praktische Erprobungen unter Begleitung ermöglichen (z.B. Übernahme von Teilen einer Unterrichtsstunde oder Tätigkeiten im außerunterrichtlichen Bereich).

Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren ist es zu klären, wie eine möglichst personen- und bedarfsgerechte Ausgestaltung des Praktikums abhängig von den schulischen Gegebenheiten aussehen kann. Während der gesamten Praktikumszeit ist die Mentorin bzw. der Mentor hauptsächliche Bezugsperson sowie Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für organisatorische und inhaltliche Fragen der Mentees.



Fragen „Lerngelegenheiten in der Schule schaffen“

Wie wichtig ist Ihnen diese Aufgabe?	Völlig unwichtig	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr wichtig
Wie gern erfüllen Sie diese Aufgabe?	Sehr ungern	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sehr gern
Fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet?	Überhaupt nicht	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	In vollem Umfang
Welche Erfahrungen haben Sie bereits als Lehrerin bzw. Lehrer mit der Aufgabe „Lerngelegenheiten in der Schule schaffen“ gesammelt?			
Was möchten Sie noch lernen, um im Mentoring die Aufgabe „Lerngelegenheiten in der Schule schaffen“ gut erfüllen zu können?			
Ihre Einschätzung: Wie nützlich könnten Erfahrungen mit dieser Aufgabe für Ihre weitere Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer sein?			

Weitere Informationen



Redaktion:
Beatrix Menge (LAQUILA)
Dr. Birgit Nieskens (CCT)

Gestaltung:
Tanja Kamphaus (LAQUILA)

Herausgeber:



**Landesamt für Qualitätssicherung
und Informationstechnologie
der Lehrerbildung in NRW (LAQUILA)**

**Telefon: 0231 9369 77-0
E-Mail: poststelle@laquila.nrw.de
www.laquila.nrw.de**



**Career Counselling for
Teachers Deutschland**

**E-Mail: nieskens@lehrergesundheit-info.de
www.cct-germany.de**