

Das Zentrum für Lehrerbildung und die Gießener Studienseminare GHRF und Gymnasien veranstalteten am 23. März 2012 einen ersten gemeinsamen Mentorentag. Sein Thema war:

„Den Herausforderungen des Mentorierens professionell(er) begegnen“.

1. Hintergrund und Absichten des Mentorentages

Die Tagung verdankt ihr Zustandekommen der gemeinsamen Arbeit der Schulen, der Schulämter, der Studienseminare, der Gießener Prüfungsstelle des AfL und der Universität (vertreten durch ihr Zentrum für Lehrerbildung) im „Kooperationsrat des Netzwerks für die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern“, zu dem sich die beteiligten Institutionen im Jahr 2010 zusammengetan haben. Der Name des Kooperationsrates ist Programm: die an der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung Beteiligten wollen sich in ihrer Arbeit stärker vernetzen und damit einen Beitrag zur Verbesserung der Ausbildung zu erreichen.

Es ging und geht ganz allgemein darum, die Arbeit in der 1. Phase der Lehrerbildung, dem Studium, und die Arbeit in der 2. Phase, dem Vorbereitungsdienst, und die Arbeit in den Schulen besser aufeinander abzustimmen. Im Besonderen ging und geht es uns darum, gemeinsam über die Praxisanteile des Studiums – die Schulpraktischen Studien – und den Vorbereitungsdienst nachzudenken, Unklarheiten zu beseitigen, Probleme zu lösen, nötige Kompetenzen zu stärken, Organisatorisches zu optimieren.

Unsere Ausgangsvermutung hinsichtlich der Arbeit in den Schulpraktischen Studien und dem Vorbereitungsdienst ist, dass es hier im Wesentlichen um gleichgerichtete Tätigkeiten geht – auch wenn sie sich vom Ausbildungsstand und von der institutionellen Einbindung her unterscheiden. In beiden Phasen wird die geringe Abstimmung zwischen den Ausbildern in Universität und Studienseminaren einerseits und den Mentorinnen und Mentoren andererseits, die vor Ort in der Schule die Studierenden und die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst anleiten und

betreuen, beklagt. Mit dieser Arbeitstagung wollten wir einen ersten Schritt zur Verbesserung dieser Abstimmung tun.

2. Die zentralen Fragen zu den Schulpraktika

Wir haben die Tagung sehr offen und gesprächsorientiert organisiert und zunächst einmal die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, Erfahrungen, Fragen, Probleme, Unklarheiten etc. zu benennen, die in den Schulpraktika – im aktuell zu Ende gegangenen Praktikum, aber auch in vorherigen Durchläufen – sowie im Vorbereitungsdienst aufgelaufen sind und aus ihrer Sicht nach einer Klärung verlangen.

Ich greife hier die Punkte heraus, die sich auf die Schulpraktischen Studien beziehen; sie ließen sich schlüssig zu acht Fragekomplexen zusammenfassen:

- Fragekomplex 1 „Vorgaben durch die Universität“
- Fragekomplex 2 „Forderungen und Heterogenität“
- Fragekomplex 3 „Verhaltensschwierigkeiten und -defizite“
- Fragekomplex 4 „Hilfe vs. Selbstständigkeit“
- Fragekomplex 5 „Probleme und Problemfälle“
- Fragekomplex 6 „Rolle der Mentorinnen und Mentoren bei der Rückmeldung zu den studentischen Unterrichtsversuchen“
- Fragekomplex 7 „Ausstattung der Mentorenrolle“
- Fragekomplex 8 „Kontrolle des Lernergebnisses durch die Schulleitung“.

Wir haben in den Arbeitsgruppen versucht, die gesammelten Fragen etc. einer Klärung näherzubringen. Ich möchte hier, daran ansetzend, versuchen vorsichtig (weitere) Antwortmöglichkeiten als vorläufige Grundlage für die weitere Diskussion zu skizzieren.

Fragekomplex 1 „Vorgaben durch die Universität“:

- Mit welchen Vorgaben seitens der Universität kommen die Praktikanten an die Schule?

Hier ist die Antwort einfach: alles was Studierende in der Schule sollen, ist in der Schulpraktikumsordnung festgehalten und in den Modulbeschreibungen¹ niedergelegt. Beides ist über die Homepage des ZfL leicht zu bekommen und die Mentorinnen und Mentoren erhalten dazu in einem der ihnen zugehenden Anschreiben eine Kurzinformation. Um die Mentoren diesbezüglich aber ein wenig zu entlasten, versuchen wir zur Zeit als Standard durchzusetzen, dass die Studierenden zu Praktikumsbeginn ihre Mentoren und Mentorinnen informieren – und wie sie dies tun sollen, besprechen wir ausführlich in den Vorbereitungsseminaren. Sie sollen ihnen auch ein Exemplar der Praktikumsordnung und der jeweiligen Modulbeschreibung mitbringen.

Fragekomplex 2 „Forderungen und Heterogenität“:

- Was und wie viel darf gefordert werden (Stunden halten, schriftliche Unterrichtsplanung abgeben)?
- Was können die Praktikanten? – Die Voraussetzungen und Eingangskompetenzen scheinen unterschiedlich zu sein – wie kann und soll mit dieser Unterschiedlichkeiten umgegangen werden?

Die schon erwähnte Praktikumsordnung und die Modulbeschreibungen regeln, in wie vielen Stunden hospitiert werden muss und wie viele Stunden die Studierenden selbst halten müssen. Und es ist selbstverständlich so, dass jede Stunde schriftlich vorbereitet werden muss. Daraufhin werden die Studierenden in den Vorbereitungsseminaren nicht nur hingewiesen, darauf werden sie auch gründlich vorbereitet: zumindest sollten sie es werden – hierin liegt ganz zentral der Sinn des Vorbereitungsseminars. Ob der Plan beim Mentor, bei der Mentorin vorher abgegeben werden muss und ggf. auch wie lange vorher, regelt der Mentor je nach Zutrauen, das er bzw. sie in den Praktikanten, die Praktikantin setzen kann. Leider ist es kaum möglich (und wahrscheinlich auch nicht sehr sinnvoll), für die Form des

¹ <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/zentren/zfl/studium/stupo/>

Unterrichtsentwurfes zu einer einheitlichen Gestaltungsform zu kommen; in der Praxis ist es das Sinnvollste, dass die Mentorinnen und Mentoren sich von ihrem Praktikanten, ihrer Praktikantin die Form zeigen lassen, mit der im Vorbereitungsseminar gearbeitet wurde.

Heterogenität ist kein schulisches Monopol, auch die Studierendenschaft in den Lehramtsstudiengängen ist eine höchst inhomogene Menschengruppe. Ein breites Mittelfeld wird von eher kleinen Gruppen sehr guter und eher schlechter Studierender eingerahmt. Und ebenso wie es in der Schule guten und nicht so guten Unterricht gibt, so differieren auch die Vorbereitungsseminare hinsichtlich ihrer Qualität und damit auch das daraus resultierende studentische Können. Den guten Studierenden macht ein schlechtes Vorbereitungsseminar nicht zu einem schlechten Praktikanten; das gute Vorbereitungsseminar macht den schlechten Studierenden nicht zu einem überragenden Praktikanten. Das ist nicht gut so, aber es ist so. Der Umgang mit dieser Heterogenität ist kein anderer als der in der Schule auch – von zentraler Wichtigkeit ist ein entsprechendes Feedback und ein differenziertes Umgehen mit der Differenz.

Fragekomplex 3 „Verhaltensschwierigkeiten und -defizite“:

- Engagement, Auftreten im Praktikum allgemein und gegenüber dem Kollegium im Besonderen.
- Umgang mit Höflichkeit.
- Ist Erziehungsarbeit im Praktikum noch angemessen?
- Umgang mit Verbindlichkeit in der Praktikant/in-Mentor/in-Beziehung.

Das Praktikum ist ein schrittweises Eintauchen in das Arbeitsfeld Schule, in die Berufswirklichkeit von Lehrerinnen und Lehrern. Die Praktikantenrolle ist eine Rolle zwischen Nicht-mehr-Schüler und Noch-nicht-Lehrer. Sie ist die Rolle eines Auszubildenden, eines Für-den-Beruf-Lernenden. Mehr als die Schülerrolle ist diese Rolle eine selbstgewählte Rolle: jeder hätte nach dem Abitur auch etwas anderes tun können, als ein Lehramtsstudium zu beginnen. Wir erwarten dementsprechend ein hohes Engagement, zumal die Studierenden allenthalben den fehlenden Praxisbezug der Ausbildung bemängeln. Im Praktikum sind sie dort, wo sie beruflich hinwollen und auch in der Ausbildung möglichst oft sein wollen. Aber was gelegentlich wie mangelndes Engagement aussieht, kann auch Unsicherheit sein, Unklarheit über die

Erwartungen der Schule und des Mentors/der Mentorin, mitunter auch eine problematische persönliche Situation. Hier hilft ein klärendes Gespräch.

Mindestens im ersten Praktikum müssen sich die Studierenden erst einmal in ihre Rolle hineinfinden und eine Balance von selbstbewusstem Auftreten und Einordnung in ein Kollegium finden. Das gelingt nicht immer auf Anhieb gut und es gehört zur Aufgabe des Mentors/der Mentorin, hier mit hilfreichen Hinweisen Orientierung zu geben. Die allzu Forschen benötigten vielleicht einen Hinweis, dass ihr Auftritt doch etwas überzogen daherkommt und den allzu Zurückhaltenden kann der Hinweis helfen, sich etwas deutlicher bemerkbar zu machen und sich etwas offensiver um die eigenen Angelegenheiten als Praktikant zu kümmern. Vor allem sollte dann, wenn Praktikanten sich hinsichtlich ihrer Verhaltensweisen eher wie (schwierige) Schüler oder Schülerinnen aufführen, frühzeitig interveniert werden, damit sich kein Unmut aufbaut, der sich dann wieder nur schwer abbauen lässt. Zu den erwarteten Verhaltensweisen gehört selbstverständlich die Höflichkeit gegen jedermann. Und in der ganz überwiegenden Mehrzahl bekommen die Studierenden es auch hin, sich höflich, freundlich und zuvorkommend zu verhalten – die Problematischen sind eindeutig in der Minderheit. Aber wie das bei solchen Minderheiten nun einmal ist: sie fallen stärker auf als die Mehrheit, machen mehr Arbeit, schaffen im Zweifelsfall mehr Ärger. Dazu ist das Praktikum aber nicht da und die Aufgabe des Mentors, der Mentorin ist es keineswegs, alles und jedes duldsam hinzunehmen. Er würde entsprechendes von seinen Schülern und Schülerinnen und seinen Kollegen und Kolleginnen auch nicht hinnehmen. Insofern ist keine übertriebene Rücksicht vonnöten. Ob die nötigen Feedbacks und die Aufforderung, das Verhalten situationsgerecht einzurichten, „Erziehung“ sind, ist eine Definitionsfrage. Ich meine schon. Und Erziehung ist immer und überall angemessen, wo Verhaltensprobleme auftauchen. Interessant wäre es ja auch einmal, der Frage nachzugehen, warum einige unserer Studierenden hier Probleme haben: immerhin haben sie zwölf, dreizehn Schuljahre hinter sich.

Verbindlichkeit ist eine berufliche Grundkompetenz und sie wird nicht in der Ausbildung erworben, sondern mitgebracht. Wer als Praktikant einen Unterricht übernommen hat, muss ihn auch halten; dies gilt entsprechend für alle anderen übertragenen und übernommenen Arbeitsaufgaben. Lässt es der Praktikant an Verbindlichkeit fehlen, sollte ihm dies mitgeteilt werden; vermag er sein Verhalten nicht zu ändern, kann ihm ein erfolgreiches Absolvieren des Praktikums nicht bescheinigt werden.

Fragekomplex 4 „Hilfe vs. Selbstständigkeit“:

- Wie viel Hilfe darf und muss ich geben?
- Wo hört Hilfe auf?
- Beratung und Hilfe: genug – zu viel?
- Wie viel Selbstständigkeit des Praktikanten kann ich, muss ich erwarten?
- Wie funktioniert Hilfe zur Selbsthilfe?

Hier wird noch einmal deutlich, dass die Zentralprobleme des Mentorierens pädagogisch-qualitativer Art sind. Die aufgeführten Fragen sind nachvollziehbar, aber nicht mit einer eindeutigen Antwort zu klären. Grundsätzlich gilt: die Praktikantinnen und Praktikanten sind als Studierende und als Erwachsene keine hilfsbedürftigen Menschen. Wir erwarten eine selbstständige Lernhaltung, Offenheit für neue Erfahrungen, Neugier und Engagement in der ureigenen Sache der eigenen Ausbildung. Die Studierenden haben Vorbereitungsseminare besucht, die in ihrer Zielsetzung und Thematik transparent sind, dafür gibt es die Modulbeschreibungen; es kann ihnen abverlangt werden, dass sie nach kurzer Instruktion des Mentors, der Mentorin und nach entsprechend aufmerksamen Hospitationen für eine gegebene Lerngruppe einen akzeptablen, einfachen Unterrichtsplan erstellen können, dass sie engagiert versuchen, ihn umzusetzen, dabei mit der betreffenden Lerngruppe angemessen zurechtkommen und mit dem Mentor/der Mentorin im Nachhinein eine Reflexion des Geschehenen bestreiten können. Es geht weniger um Hilfe als um Kooperation eines/einer erfahrenen Lehrers/Lehrerin mit einem/einer am Anfang seiner/ihrer Laufbahn stehenden Lehrers/Lehrerin. Alle diese Aspekte – Selbstständigkeit, Engagement, Kompetenz – sind nicht mit einfachen Maßzahlen benennbar. Eine sinnvolle Antwort lässt sich nur in Gesprächen der Mentorinnen und Mentoren untereinander, in Fallgesprächen mit den Praktikumsbeauftragten und im Vergleich der Praktikantinnen und Praktikanten miteinander klären.

Fragekomplex 5 „Probleme und Problemfälle“:

Nicht ganz selten, wenn auch nicht gerade regelmäßig ergeben sich Probleme mit Praktikantinnen und Praktikanten und mitunter präsentieren sich einige als Problemfälle.

- Umgang mit schwierigen Fällen.

- Wo ist die Grenze zum „Das geht ja gar nicht“?
- Beratungsresistenz – und jetzt?
- Wie Rückmeldung, wenn Eignung in Frage zu stehen scheint?

Schwierige Fälle sind eine Aufgabe für alle Beteiligten: für den Praktikumsbeauftragten und den Mentor, die Mentorin und ggf. für die Schulleitung sowie für das ZfL. Mentorinnen und Mentoren sind in dieser Frage keine Einzelkämpfer – müssen es zumindest nicht sein. Haben sie es mit einem schwierigen Fall zu tun, bitten sie die bzw. den Praktikumsbeauftragte/n in die Schule zu einem gemeinsamen Gespräch in die Schule zu kommen. Für die Anberaumung des Gesprächs gilt: lieber zu früh als zu spät. Die Grenze ist dort erreicht, wo die/der Praktikant/in seinen/ihren Anwesenheits-, Hospitations- und Unterrichtspflichten nicht nachkommt und dort, wo der Mentor/die Mentorin den Schülerinnen und Schülern diesen Praktikanten oder diese Praktikantin nicht mehr zumuten möchte, weil er/sie seinen/ihren Unterricht nicht hinreichend vorbereitet und/oder ihn nicht angemessen durchzuführen vermag. Und selbstverständlich ist die Grenze erreicht und überschritten, wenn Studierende die Kooperation mit dem Mentor/der Mentorin verweigern, Hinweise, Ratschläge, Anleitungen und Aufträge ignorieren. Es ist schwer für dieses „Das geht ja gar nicht“ einen objektiven Standard zu benennen, aber das ist auch nicht nötig: der schwierige Fall bleibt so weit hinter dem zurück, was Studierende im Praktikum ganz überwiegend zu leisten vermögen, dass er über diese Differenz hinreichend identifizierbar ist.

Es gehört zu den ganz selbstverständlichen Anforderungen in einem Praktikum, für Beratung offen zu sein: Beratungsresistenz ist zwar möglicherweise ursächlich ein Persönlichkeitsproblem – in unserem Zusammenhang sehen wir es aber neutraler als Leistungsproblem. Und mangelnde Leistungen führen letztlich zu einem „Nicht-Bestehen“ und der Aufforderung, das Praktikum zu wiederholen. Spätestens hier ist es dann sinnvoll, das ZfL einzuschalten und ihm die Klärung der Angelegenheit zu übergeben. Und dann ist natürlich auch der Hinweis erlaubt, dass man Schwierigkeiten habe, sich die/den Betreffende/n als Lehrerin oder Lehrer vorzustellen. Vorschnell von nicht gegebener Eignung zu sprechen, ist problematisch: allzu schnell gerät man in Argumentationsnöte, wenn man dann (zum Beispiel von einem Prüfungsausschuss oder gar von einem Verwaltungsgericht) aufgefordert wird, zu explizieren, was man darunter versteht.

Fragekomplex 6 „Rolle der Mentoren bei der Rückmeldung zu den studentischen Unterrichtsversuchen“:

- Wie muss ich mich bei Besprechungen des UB verhalten?

Seitens der Universität ist die Erwartungslage klar: die universitären Praktikumsbeauftragten schätzen es sehr, wenn die Mentorinnen und Mentoren beim Nachgespräch zum Unterrichtsbesuch zugegen sind – und sie akzeptieren selbstverständlich, dass dies oftmals nicht geht, weil die nächste Klasse wartet und die nächste Unterrichtsstunde gehalten werden muss. Dann bespricht der/die Praktikant/in die Stunde mit seinem/r Praktikumsbeauftragten alleine und später – wenn irgend möglich noch am gleichen Tag – mit dem/der Mentor/in. Wir halten die Studierenden immer an, sich während des Nachgesprächs Notizen zu machen: sie sollen in der Lage sein, das Gespräch selber hinsichtlich des Ergebnisses reflektieren zu können und dafür reichen allgemeine Gefühle und Eindrücke („Mein Praktikumsbeauftragter fand’s ganz o.k.“) nicht. Das gleiche gilt für das Nachgespräch mit dem Mentor/der Mentorin: Notizen helfen weiter, sie erlauben, unterschiedliche Rückmeldungen gegeneinander zu halten. In der getrennten Nachbesprechung ist kein unbedingter Nachteil zu sehen: unterschiedliche Personen nehmen Unterrichtsstunden in gewisser Unterschiedlichkeit wahr – das ist in der Pädagogik nun einmal so und die Studierenden können hieran früh lernen, dass es eindeutige Wahrheiten nur begrenzt gibt.

Ist aber eine gemeinsame Nachbesprechung möglich – umso besser. Zeitlich wird so etwas in weniger als 45 Minuten kaum gehen; Eile und Hektik sind kontraproduktiv. Der/die Praktikumsbeauftragte leitet das Gespräch. Er/Sie wird festlegen, ob zunächst der/die Studierende ihren Eindruck wiedergibt und in welchem Umfang er/sie dies tut. Ich halte es für sinnvoll, den/die Studierende/n nur kurz sagen zu lassen, mit welchem Gefühl oder Gesamteindruck er/sie die Stunde verlassen hat – und dann sollte der/die Praktikumsbeauftragte eine Rückmeldung geben. Er/Sie sollte (denn das ist es, was der Praktikant/die Praktikantin am brennendsten interessiert) locker einen Gesamteindruck benennen („Also, mit dieser Stunde können wir doch mal ganz zufrieden sein“ oder „Das war ein hartes Stück Arbeit, aber schau’n wir mal, was gelungen ist und was nicht so“). Er sollte dann den Stundenverlauf, die Mitarbeit der Schülerinnen und Schüler sowie die Art und Weise, in der der Praktikant/die Praktikantin in der Stunde agiert hat, schildern: sagen, was er gesehen hat. Eine Beurteilung nach gut und gelungen vs. schlecht und misslungen wird dabei immer schon mitschwingen, aber vornehmlich geht es nicht

gleich um Lob und Kritik, sondern um eine nüchterne Darstellung: „das habe ich hier gesehen“. Ungünstig ist das vorschnelle und übermäßige Auflisten von Verbesserungsvorschlägen. Wir erweitern hier zunächst einmal die Selbstwahrnehmung der Praktikanten und Praktikantinnen als Unterrichtshandelnde und ihre Wahrnehmung der Lerngruppe. Der Mentor/die Mentorin ist, klinkt sich hier ein, schildert seine/ihre Eindrücke und spielt seinen/ihren „Heimvorteil“ aus: er/sie kennt die Klasse in der Regel sehr gut, kann ihr Verhalten einschätzen („Für ihre Verhältnisse sehr defensiv heute“, „Mit diesem oder jenem war die Klasse überfordert“ o.ä.) und aus dieser Perspektive das Gespräch bereichern.

Vermieden werden sollte aufseiten des/der Praktikumsbeauftragten alles, was wie ein Angriff auf den/die Studierende/n, eine Überforderung seiner Möglichkeiten und eine Abwertung seiner Person aussieht – und aufseiten des Mentors/der Mentorin alles, was ihn/sie so aussehen lässt wie die berühmte Glucke, die ihr(e) Küken vor allem Bösen bewahren möchte und gegen alles und jedes verteidigt. In der Tendenz sind diese Auswertungsgespräche Gespräche auf Augenhöhe.²

Fragekomplex 7 „Ausstattung der Mentorenrolle“:

- Anspruch auf Freistellung der Mentorinnen und Mentoren zur Nachbesprechung der studentischen Unterrichtsversuche?
- Zeit für Beratungsstunden im Stundenplan (ein- zweimal pro Woche)?

Bedauerlicherweise gibt es für die Tätigkeit der Mentoren und Mentorinnen in den Schulpraktika keinerlei Regelungen unterhalb der in der Dienstordnung als selbstverständlich formulierten Verpflichtung. Und so fehlt sowohl eine angemessene Honorierung der Mentorentätigkeit selbst (etwa durch eine Stundenermäßigung) als auch eine Regelung für die Beteiligung an den Unterrichtsnachbesprechungen. Unsere herzliche Bitte an die Schulleitungen der Praktikumschulen ist, die Mentorinnen und Mentoren in der Praktikumszeit von Vertretungspflichten freizuhalten und sie in den Stunden vertreten zu lassen, in denen sie sich an den Nachbesprechungen von Unterrichtsstunden beteiligen möchten.

² Zu diesem Thema liegt ein aktuelles Papier vor: Lührmann, Wolfgang: McFeedback – Unterrichtsbesuche im Schulpraktikum. Es ist über die Homepage des ZfL zugänglich.

Das wäre ein erster Schritt. Grundsätzlich wird sich die Arbeit in den Schulpraktika, insbesondere die Zusammenarbeit zwischen den universitären Praktikumsbeauftragten und den Mentorinnen und Mentoren, nur dann wirklich verbessern lassen, wenn die Rolle der Mentorinnen und Mentoren eine deutliche Aufwertung erfährt. Das Mentorieren ist zeit- und arbeitsaufwändig und stellt im Lehrerberufsalltag eine Besonderheit dar. Aus der Nebenher-Tätigkeit ohne besondere Anerkennung und Anrechnung muss schon mittelfristig eine wichtige Teilrolle berufstätiger Lehrerinnen und Lehrer mit eigenem Profil, definierten Aufgaben und einer angemessenen Bonifikation, mindestens einem angemessenen Platz im beruflichen Zeitbudget werden. Dass damit eine entsprechende Qualifizierung einhergehen muss, bedarf keiner gesonderten Begründung, es versteht sich von selbst. Hier ist die Kultuspolitik gefordert und sie sollte hierauf mehr Mühe und Kreativität verwenden als auf große strukturelle Umbauten (wie die Einführung eines Praxissemesters) ohne ressourcielle Absicherung. Die Mentorenrolle kann nur so die Attraktivität bekommen, die es braucht, um Lehrerinnen und Lehrer in der nötigen (großen und zur Zeit immer noch größer werdenden) Zahl angemessen, d.h. professionell(er) zu betreuen.

Fragekomplex 8 „Kontrolle des Lernergebnisses durch die Schulleitung“:

- Was kann von der Schule an formalen Steps zur Vorlage verlangt werden (Laufzettel, Praktikumsbericht)?

Die Praktikumsordnung erlegt den Schulen auf, die Anwesenheit der Studierenden im Praktikum zu kontrollieren. Wenn wir bei der ganz überwältigenden Mehrheit der Studierenden hier nur kontrollieren, was sie ganz selbstverständlich von sich aus zu leisten bereit und in der Lage sind, gibt es immer eine kleine Gruppe von Studierenden, die im Praktikum auch nur tut, was sich nicht verhindern lässt. Deshalb haben einige Schulen tatsächlich mit gutem Erfolg so etwas wie Laufzettel eingeführt, auf denen die Praktikanten sich von den Lehrern und Lehrerinnen, in deren Stunden sie hospitiert haben oder in deren Stunden sie selbst unterrichtet haben, ihre Anwesenheit abzeichnen lassen. Die engagierten Studierenden fühlen sich dadurch allerdings infantilisiert. Man muss ihnen – das wäre meine Empfehlung – dann erklären, dass es halt auch andere als sie gibt, unter deren Verhalten sie leider leiden müssen.

Selbstverständlich kann die Schule auch vor jedem selbstgehaltenen Unterricht vom Studierenden eine zuvor vorgelegte schriftliche Planung verlangen;

der den Studierenden überlassene Unterricht, ist Unterricht der betreffenden Schule, für den sie im Zweifelsfall die Verantwortung hat. Entsprechend kann sie vorsorgend auf Qualität achten. (Zur Frage der Unterrichtsentwürfe siehe auch S. 3 unter dem Fragekomplex 2 „Forderungen und Heterogenität“.)

Der Praktikumsbericht³ wird zum überwiegenden Teil erst (lange) nach dem Ende des Praktikums geschrieben; er eignet sich schon von daher nicht zur Vorlage bei der Schule. Er ist zudem eine Angelegenheit zwischen Student und Praktikumsbeauftragten und es gehört zu einem Praktikumsbericht auch die Möglichkeit, sich frei und ggf. auch kritisch zu schulischen Aspekten zu äußern. Das wäre bei einer Kontrolle durch die Schule nicht mehr (so einfach) möglich. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass hier dann auch ungerechtfertigt Kritik an schulischen Dingen geübt wird. Da aber der bzw. die betreffende Praktikumsbeauftragte der einzige Leser, die einzige Leserin des Berichts ist, hält sich der Schaden in engen Grenzen.

3. Verbesserungen

Der Mentorentag hat es bei Problemerkörterungen allein nicht bewenden lassen; es wurden auch einige, sehr einleuchtende, konkrete und gut realisierbare Verbesserungsschritte vorgeschlagen:

- die Einführung eines bzw. einer schulischen Praktikumsbeauftragten,
- die Öffnung der Begleitseminare auch für die Mentorinnen und Mentoren,
- die Verbesserung der Kommunikation von Mentorinnen und Mentoren und den Praktikumsbeauftragten: allgemeiner Austausch, Rückkopplungsgespräche, Abschlussbesprechung,
- die Professionalisierung der Mentorenrolle durch Fortbildungskonzepte (z.B. Beratungskonzepte, Austausch der Beratungskonzepte),
- die Festlegung von Bewertungsstandards (um dem leidigen Problem: „drei Ausbilder – drei Meinungen“ zu begegnen),
- die intensive Auseinandersetzung mit der Eignungsfrage.

³ Lührmann, Wolfgang: Praktikumsportfolio – Funktion – Gliederung und Bewertung.
<http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/zentren/zfl/studium/sps/dateien/portfolio/view>

In der Tat hat es sich sehr bewährt, wenn in den Schulen Praktikumsbeauftragte für die Annahme von Praktikanten, für die Gewinnung von Mentorinnen und Mentoren und als Ansprechpartner für die Universität zuständig sind. In der Praktikumsphase selbst sind sie auch Ansprechpartner für die Studierenden und die Mentoren, wenn es wechselseitig zu Unklarheiten, Unstimmigkeiten oder gar Konflikten kommt. Wir haben die Einführung einer solchen „Funktionsstelle“ als Wunsch an die Schulen auch schon in unsere Praktikumsordnung aufgenommen. Die Begleitseminare auch für die Mentoren zu öffnen, ist im Prinzip überhaupt kein Problem, bringt ihnen aber einen zusätzlichen Arbeitsaufwand. Die Seminare finden in der Universität statt oder in einer, möglichst zentral gelegenen, Praktikumschule – insofern kostet die Teilnahme u.U. mehr Zeit als nur die übliche Doppelstunde. Es war und ist den Mentorinnen und Mentoren im Übrigen auch immer möglich, an einzelnen Sitzungen des Vorbereitungsseminars teilzunehmen. Von dieser Möglichkeit ist in den vergangenen Jahren immer weniger Gebrauch gemacht worden – auch hier wurde der dafür nötige zeitliche Aufwand als Hinderungsgrund ins Feld geführt. Hier ließe sich die gewünschte engere Abstimmung zwischen den universitären Praktikumsbeauftragten und den Mentorinnen und Mentoren am Besten beginnen. Bezüglich der Fortbildung der Mentorinnen und Mentoren als Voraussetzung für die (weitere) Professionalisierung haben wir mit den Mentorentagen nun einen Anfang gemacht und wir sind gewillt, sie kontinuierlich anzubieten und auszubauen. Die Erarbeitung von Bewertungsstandards, auch die Erarbeitung von Rückmeldungs- und Beratungskonzepten wäre ganz sicher eine ganz zentrale Aufgabe dieser Fortbildung. Über die Eignungsfrage wäre intensiv nachzudenken und zu diskutieren. Sie spielt in unseren alltäglichen Erfahrungen und Überlegungen eine große Rolle, aber sie ist eine sehr schwierige Frage. Letztendlich fehlen uns konsensfähige Standards für die Gütekriterien und verlässliche Verfahren zur Eignungsfeststellung. Aber letztlich ist es ein Kern aller Lehrerbildung, die Geeigneten für den Beruf zu finden und sie in ihrer Kompetenz weiterzuentwickeln bzw. ihre berufliche Weiterentwicklung zu fördern und zu stützen.