



Die neue Lehrkraft im Vorbereitungsdienst
ist da – und nun?

Eine Handreichung für Mentorinnen und Mentoren

Inhalt

Vorwort.....	3
1 Einführung in die Schule	4
2 Vorbereitung auf den ersten Unterricht	5
3 Aufgaben der Ausbildungsbegleitung	7
4 Begleitung bei der Unterrichtsreflexion.....	9
4.1 Beobachten.....	10
4.2 Beschreiben	10
4.3 Beurteilen.....	11
5 Prüfungsbegleitung	12
6 Organisatorische Rahmenbedingungen	13
7 Und wenn es mal nicht so gut läuft	14
8 Weiterführende Materialien	15

Impressum

Herausgeber:

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
Abteilung Ausbildung
Weidenstieg 29, 20259 Hamburg

Redaktion:

Barbara Fahland, Natalia Agulina und Till Katzer;
ehemalige Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Druck: Flyeralarm GmbH, Würzburg

Layout & Gestaltung:

Anna Rieger, Medienpädagogik & Publikationen
Titel: Anna Rieger, 2014

Publikationsmanagement: Jörg Gensel, Kundenkommunikation

Hamburg: 2014

Download: www.li.hamburg.de

Sie haben sich entschlossen, an Ihrer Schule eine Aufgabe als Mentorin oder Mentor in der Lehrerausbildung zu übernehmen? Und in Kürze beginnt Ihre Arbeit mit einer neuen Lehrkraft im Vorbereitungsdienst?

Dann ist es sicherlich hilfreich, einen Blick in diese Handreichung zu werfen. Wir möchten Ihnen einen Überblick zu Ihren Aufgaben und den damit verbundenen Anforderungen geben und einige wichtige Fragen beantworten.

Diese Handreichung wurde in Zusammenarbeit mit dem Personalrat der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und unter Beteiligung ausgewählter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Ausbildung im Landesinstitut entwickelt.

Uns ist es wichtig, die verantwortungsvolle Tätigkeit von Mentorinnen und Mentoren im Vorbereitungsdienst möglichst klar und differenziert aus verschiedenen Perspektiven zu beschreiben.

Sicherlich konnten wir nicht bis ins Detail alle Einzelaufgaben im Blick haben. Trotzdem hoffen wir, mit dieser Handreichung eine gute Ausbildungsarbeit zwischen Ihnen und den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst anzuregen.

Wir wünschen Ihnen gutes Gelingen!

Dr. Gabriele Kandzora

Abteilungsleitung Ausbildung im

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung

1

EINFÜHRUNG IN DIE SCHULE

Gerade zu Beginn ist es für die neue Lehrkraft im Vorbereitungsdienst hilfreich, wichtige Informationen möglichst schnell zu erhalten und im neuen Kollegium Orientierungshilfe zu bekommen. Dabei ist es für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit besonders wichtig, dass Sie als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner von Anfang an mit Rat und Tat zur Seite stehen!

Manchmal sind die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst schon an der Schule bekannt – aus Praxisphasen im Studium oder weil sie sich vor Aufnahme des Vorbereitungsdienstes in der Schule vorgestellt haben. Dann fällt es ihnen vermutlich leichter, in dem neuen System anzukommen.

Wichtige Schritte für die ersten Tage und Wochen mit den neuen Kolleginnen und Kollegen haben wir hier zusammengestellt. Von Schule zu Schule wird deren Umsetzung unterschiedlich organisiert sein: sei es, dass die Schulleitung, die jeweiligen Ausbildungsbeauftragten oder die Mentorin oder der Mentor dafür zuständig sind:

- Begrüßung durch ein Mitglied der Schulleitung oder den Ausbildungsbeauftragten und die koordinierenden Mentoren
- Vorstellung im Kollegium und Fachkollegium und beim nicht-pädagogischen Personal, z. B. anhand eines Steckbriefes mit Foto am Schwarzen Brett und auf der Gesamtkonferenz
- Übergabe der Schlüssel für die benötigten Räume der Schule
- Hinweise auf übliche Formen der Informations-Bekanntgabe: Schwarzes Brett, Info-Bücher im Lehrerzimmer, digitale Kommunikationsmedien
- Hinweise auf Konferenzen und Teamsitzungen (z. B. Jahresplan der Schule)
- Einführung in die Arbeit der Fachkonferenzen
- Einbindung in bestehende Teams und den Unterricht im Team
- Bekanntmachen mit Kultur, Struktur sowie internen Traditionen der Schule (u.a. Aufsichts- und Vertretungsregelungen, Hinweise zu Ausflügen und Konfliktregelungen)



Und last not least: Wenn erfahrene Kolleginnen und Kollegen die Bereitschaft zeigen, ihren Unterricht zum Hospitieren anzubieten, so wird dies für die neue Lehrkraft im Vorbereitungsdienst vermutlich eine willkommene Einladung sein.

VORBEREITUNG AUF DEN ERSTEN UNTERRICHT

2

Um sich in der Schule einzufinden, ist es für die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst sehr entlastend, wenn sie in der ersten Schulwoche noch keinen bedarfsdeckenden Unterricht erteilen muss.

In diesen ersten Tagen an der neuen Schule sollte dann ein Ansprechpartner zur Verfügung stehen und die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst beim Kennenlernen der Schule begleiten.

Hier sind Sie als Mentorin oder Mentor besonders gefragt! Wenn diese Entlastung in der ersten Woche für die neue Lehrkraft im Vorbereitungsdienst aus dem Vertretungskontingent der Schule erwirtschaftet wird, so ist das ein großes Entgegenkommen.

Eventuell bieten Sie den neuen Kollegen an, Sie während eines ganzen Arbeitstages zu begleiten (Shadowing). Oder Sie regen an, gezielt die neuen eigenen Lerngruppen beobachtend kennen zu lernen.

Auch eine Beratung über die produktive Nutzung der außerunterrichtlichen Stunden zu Beginn der Ausbildung, etwa durch Hospitationen bei Fachkolleginnen und Fachkollegen, könnte hilfreich sein (durchschnittlich etwa fünf Stunden pro Woche).

Bitte unterstützen Sie insbesondere bei der Planung für die ersten Unterrichtsvorhaben. Sicherlich besprechen Sie die kurzfristige Unterrichtsplanung mit Blick auf die didaktischen und methodischen Schwerpunkte der jeweiligen Stunden, um so den Start in die Ausbildung zu erleichtern und eine positive Ersterfahrung zu ermöglichen.

Und ganz besonders wichtig ist es, ein wertschätzendes Feedback, das an den Potentialen der neuen Lehrkräfte anknüpft, zu den ersten Unterrichtsstunden zu geben.

Hinweise auf das Profil der Schule, die Bildungspläne, die schul-internen Curricula sowie die verwendeten Lehrwerke und Medien sind wichtige Informationen zu Beginn.

Auch eigene Unterrichtsmaterialien dürfen Sie der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst gerne als Starthilfe zur Verfügung stellen.

Damit erleichtern Sie gerade zu Beginn den Einstieg in die eigene Unterrichtsplanung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst.

Allmählich werden diese Starthilfen dann zugunsten einer eigenständigen Gesamtplanung und Materialerstellung durch die neuen Lehrkräfte zurückgenommen.

Unserer Erfahrung nach benötigen die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst unbedingt auch einen angeleiteten Einblick in das Arbeitsfeld der multiprofessionellen Teams, um sich in bestehende Arbeitsgruppen integrieren zu können.

Bitte unterstützen Sie sie dabei, indem Sie möglichst schnell Kontakte mit den Kolleginnen und Kollegen herstellen, die bereits in den jeweiligen Lerngruppen der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst eingesetzt sind.

AUFGABEN DER AUSBILDUNGSBEGLEITUNG

3

Es ist für die neuen Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig, dass sie die Unterstützung aller Ausbildungsbeteiligten als gemeinsames Vorhaben erfahren.

Hierbei haben Sie als Mentorin oder Mentor eine zentrale Rolle, denn Sie verbringen sicherlich die meiste Zeit mit der neuen Kollegin oder dem neuen Kollegen!

Sie sind als Mentorin oder Mentor fachlich für die Ausbildung qualifiziert und verfügen über unterrichtliche sowie erzieherische Erfahrungen. So können Sie folgende Aufgaben übernehmen:

Beratung

- Beratung und Unterstützung bei der konkreten Unterrichtsplanung; auch Hinweise auf die mittel- und langfristige Unterrichtsplanung, d. h. die Planung von Unterrichtssequenzen und eventuell Projektarbeit

Hospitation

- Einladen der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst in den eigenen Unterricht zum Hospitieren
- Regelmäßige Hospitationen im Unterricht der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst (als aktives Angebot!) und anschließende Unterrichtsreflexionen mit zuvor verabredeten Schwerpunkten und Vereinbarungen über weitere Entwicklungsschritte
- Begleitung bei der Reflexion von Erfahrungen in schwierigen Erziehungssituationen
- Einbringen Ihrer Sichtweise von „gutem Unterricht“ – als einer Sichtweise neben anderen

Leistungsbewertung

- Konstruktive Unterstützung und Beratung bei Fragen zur Leistungsbewertung und Notengebung
- Unterstützung beim Konzipieren von Klassenarbeiten, deren Korrektur und Bewertung und beim Eintrag von Noten in die Notenlisten
- Erläuterungen zum Führen der Klassen- und Kursbücher und deren Kontrolle sowie eventuell auch der Logbücher der Schülerinnen und Schüler

Austausch

- Teilnahme an Hospitationen der Haupt-, Fach- und Fachrichtungsseminarleitung und an den Kleingruppenhospitationen

(KGH) bzw. unterrichtspraktischen Übungen (UpÜ) sowie an den anschließenden Besprechungen.

Für diese müssen Sie eventuell von Ihrem eigenen Unterricht freigestellt werden. Bitte organisieren Sie Ihre Teilnahme rechtzeitig, eventuell mit Hilfe der Ausbildungsbeauftragten.

- Regelmäßiger Austausch mit der Haupt-, Fach- und Fachrichtungsseminarleitung zu Fragen des didaktisch-methodischen Vorgehens (z. B. beim Mentorentreffen und am Rande der Hospitationen).

Auch durch ein Zwischenstandsgespräch unterstützen Sie die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, eine realistische Einschätzung über ihren Stand der Ausbildung zu gewinnen.

Eventuell kann dabei der kompetenzorientierte Bericht eine Art Hintergrundfolie sein. Auch das Portfolio, welches im LI eingeführt wird, kann für den Austausch genutzt werden.

Als Ergebnis von Unterrichtsnachbesprechungen – auch bei Seminarleiterbesuchen – werden Arbeitsschwerpunkte für die nachfolgende Ausbildungszeit verabredet. Bitte unterstützen Sie die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst bei ihren nächsten (Fort) Schritten!

Eine durchgängige Motivation der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst durch ein ressourcenorientiertes Feedback und eine Wertschätzung des Arbeitseinsatzes ist die Grundlage für eine produktive Zusammenarbeit und ein erfolgreiches Absolvieren des Vorbereitungsdienstes.



Und nun noch eine wichtige Information:

Für Ihre Arbeit als Mentorin oder Mentor ist es unabdingbar, die aktuelle Struktur und die Inhalte des Vorbereitungsdienstes zu kennen (z.B. die LI-Standards für einen guten Unterricht).

Daher bietet Ihnen das Landesinstitut eine gezielte Fortbildungsreihe für Mentorinnen und Mentoren an, die Sie zur Erweiterung Ihrer Qualifizierung nutzen sollten.

Das Programm steht zum Download zur Verfügung:

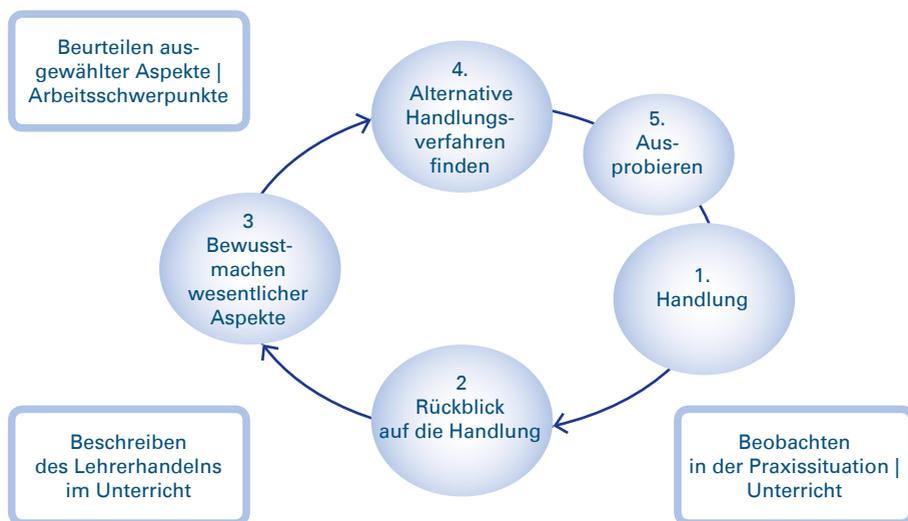
→ www.li.hamburg.de/mentoren/qualifizierung

BEGLEITUNG BEI DER UNTERRICHTSREFLEXION

4

Eine der zentralen Aufgaben einer Mentorin oder eines Mentors besteht darin, im Unterricht zu hospitieren und anschließend mit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ein Gespräch zu führen. Für diese Gesprächssituation ist eine beratende Haltung eine wichtige Gelingensbedingung.

Eine professionelle Unterrichtsreflexion folgt einer klaren Trennung zwischen beobachten, beschreiben und beurteilen.



Dabei lässt sich „Lernen aus Erfahrung als zyklische[r] Prozess der Reflexion“* am besten mithilfe des Reflexionszyklus von Fred Korthagen darstellen.

Dem Motto „Weniger ist oft mehr“ zu folgen, kann hilfreich sein, um sich im Beratungsprozess auf bestimmte Aspekte zu konzentrieren.

Bitte verabreden Sie mit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst jeweils vor der Hospitation ausgewählte Schwerpunkte, die bei der Unterrichtsreflexion im Zentrum stehen könnten (Entwicklungsziele der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst).

* Reflexionszykel: Abbildung nach F. A. Korthagen u. a. (2002). Schulwirksamkeit und Lehrerbildung. Reflexion der Lehrertätigkeit. Hamburg: EB-Verlag, S. 49.

Auf dem Weg, das eigene Lehrerhandeln zu professionalisieren, wird es für die neuen Kollegen hilfreich sein, wenn Sie als Mentorin oder Mentor während der geplanten Hospitation und Nachbesprechung gegebenenfalls verschiedene Perspektiven einnehmen: diejenige der Schülerinnen und Schüler oder diejenige der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst.

4.1 Beobachten

Unterstützend für die Unterrichtsbeobachtung sind die folgenden Qualitätsmerkmale für einen guten Unterricht*:

- Hat die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst sachlich und fachlich korrekt unterrichtet?
- Haben die personalen Qualitäten und das erzieherische Auftreten der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zu einem lernförderlichen Klima beigetragen?
- Hat die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die unterschiedlichen Voraussetzungen und Kompetenzen der Lernenden berücksichtigt?
- Hat die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst den Unterricht didaktisch sinnvoll, methodisch funktional sowie zielführend strukturiert und flexibel auf sich verändernde Situationen reagiert?
- Hat die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die selbständige und aktive Teilnahme der Lernenden ermöglicht?
- Wurde durch angemessene Herausforderungen ein Lernzuwachs bei den Schülerinnen und Schülern ermöglicht?

4.2 Beschreiben

Die Unterrichtsstunde ist zu Ende. Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst und Sie als Mentorin oder Mentor sortieren ihre Gedanken und bereiten sich auf die Nachbesprechung vor – in einer ruhigen Umgebung – und mit ungefähr einer Stunde Zeit.

In dieser Phase ist es wichtig, dass die beobachteten unterrichtlichen Handlungen zunächst möglichst neutral beschrieben werden, ohne dabei sofort in die Bewertung einzusteigen.

* Handreichung: Prüfungsverfahren, Qualitätsmerkmale für unterrichtspraktische Prüfungen, S. 19

Dies ist sicherlich eine Herausforderung! Die Handlungen transparent zu machen, dabei gegebenenfalls verschiedene Perspektiven einzunehmen, damit kann der Übergang zur reflektierenden Phase vorbereitet werden.

Dabei unterstützen Sie als Mentorin oder Mentor die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, indem Sie gezielt Fragen stellen und es so ermöglichen, die entsprechenden Situationen zu rekonstruieren und diese zu konkretisieren.

- Was genau ist geschehen?
- Wer hat was gemacht?

Und lassen Sie bitte unbedingt die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst beginnen, die eigenen Einschätzungen zum unterrichtlichen Handeln zu beschreiben, bevor Sie Ihrerseits Ihre Wahrnehmung schildern.

4.3 Beurteilen

Benennen Sie Aspekte, die gelungen sind (Tops) und solche, die sich verbessern lassen (Tipps). Fokussieren Sie hierbei auf die verabredeten Besprechungsaspekte.

Erarbeiten Sie gemeinsam Handlungsalternativen. Unterstützen Sie dabei durch Fragen und geben Sie Hilfen, wenn Sie konkret darum gebeten werden.

- Was mache ich wieder so?
- Was verändere ich?
- Welche Möglichkeiten habe ich?

Visualisierung entlastet!

Notieren Sie die Reflexionsschwerpunkte auf Karten. So können aus den Unterrichtshandlungen gezielt neue Verhaltensweisen (Handlungsalternativen) abgeleitet werden. Und bei der nächsten Hospitationsbesprechung kann bei Bedarf darauf zurückgegriffen werden.

Sie spielen als Mentorin oder Mentor eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst dabei zu helfen, die wesentlichen Entwicklungspunkte einzugrenzen.

Zeigen Sie ihr unterschiedliche Sichtweisen auf (z. B. von Ausbildungsbeteiligten) und machen Sie auf daraus resultierende

Diskrepanzen aufmerksam. Nutzen Sie Ihre Beobachtungen als Belege.

Am Ende der Reflexion fasst die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst das Gesagte zusammen und nimmt Stellung zu dem, was ihr schon gelingt und woran sie schwerpunktmäßig weiterarbeiten wird.

5

PRÜFUNGSBEGLEITUNG

In der Prüfungsphase unterrichten die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst weiterhin eigenverantwortlich – bis zum letzten Tag ihrer Ausbildungszeit.

Um sich gut auf die Prüfungen vorzubereiten, werden sie bestimmte Bereiche ihrer Ausbildung reflektieren und gegebenenfalls vertiefen.

Folgende Aspekte sind für diese Phase wichtig:

- Gewährleistung eines kontinuierlichen Unterrichts (z.B. vor den unterrichtspraktischen Prüfungen)
- Beratung und Unterstützung in prüfungsrelevanten Fragen (z.B. die Auswahl der Lerngruppe bzw. des Themas für die unterrichtspraktische Prüfung)
- Entbindung von zusätzlichen Anforderungen.

Die Mentorinnen und Mentoren an der Schule schreiben über die Tätigkeiten der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst gemeinsam – gegebenenfalls mit Unterstützung des Ausbildungsbeauftragten – einen Bericht und stimmen diesen mit der Schulleitung ab.

Bitte fragen Sie auch noch einmal bei der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst konkret nach, bei welchen Aufgaben, auch außerhalb des Unterrichts, sie sich beteiligt hat (z. B. Ausflüge, Projekte, Schulentwicklung).

Bevor die Schulleitung den kompetenzorientierten Schulbericht an die zuständige Hauptseminarleitung schickt, wird er mit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst besprochen und ihr ausgehändigt. Diese Gesprächssituation ist eine Bewertungssituation und erfordert Sensibilität und ein hohes Maß an Rollenklarheit.

Sie sollte sich aus Sicht der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst schlüssig, stimmig und nachvollziehbar aus dem Gesamtkontext

der Ausbildung ergeben. Einen Bruch zwischen beratender und beurteilender Rolle seitens der Mentorin oder des Mentors gilt es unbedingt zu vermeiden.

Beide Rollen unterscheiden sich zwar und sollten in ihrer Unterschiedlichkeit während der gesamten Ausbildung differenziert und akzentuiert gehandhabt werden, aber dabei bedarf es einer Kohärenz im Prozess. Dieser liegt in der Verantwortung der Mentorin oder des Mentors.



Ein Tipp: Wenn Sie sich in dieser wichtigen Haltung weitergehend klären und entwickeln möchten, dann könnte der Baustein 1 der Mentoren-Fortbildung am Landesinstitut nützlich sein.

ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

6

Seit dem 01. August 2013 werden der Schule drei Stunden Wochenarbeitszeit (WAZ) pro Lehrkraft im Vorbereitungsdienst durchgängig für 18 Monate Referendariat zugewiesen.

Pro Fachmentorin oder Fachmentor sind somit 1,5 Anrechnungsstunden pro Woche für die Ausbildungsbegleitung einzusetzen. Bei einem parallelen Einsatz an zwei Schulen sind die Anrechnungsstunden anteilig zuzuweisen.

Hospitationen im eigenverantwortlichen Unterricht der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst sowie die gemeinsame Auswertung sind wichtige Lerngelegenheiten.

Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst haben Anspruch auf eine verbindliche Begleitung durch die Mentorin oder den Mentor in jeder Ausbildungswoche.

Daher sollen in der Regel ein Unterrichtsbesuch und eine Beratung zur Hospitation durch eine Mentorin oder einen Mentor erfolgen (eventuell fachepochal oder wöchentlich zwischen den Fächern wechselnd).

Verbindliche Terminabsprachen für Beratungsgespräche schaffen dabei Sicherheit und Klarheit für beide Seiten.

Wichtig ist, dass die Mentorinnen oder Mentoren möglichst mit allen an der schulischen Ausbildung beteiligten Personen koope-

rieren, um gemeinsam eine abschließende Beurteilung für die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zu erarbeiten. Dazu gehört es auch, dass Sie die Schulleitung regelmäßig über die Tätigkeiten der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst informieren.

7

UND WENN ES MAL NICHT SO GUT LÄUFT

Die Zusammenarbeit zwischen Mentorin oder Mentor und der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ist eine anspruchsvolle Aufgabe und – neben all den Anregungen, die wechselseitig möglich sind – kann es auch einmal zu problematischen Situationen kommen.

Wenn Sie Fragen oder Sorgen mit Blick auf die Ausbildungssituation der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst haben, dann sprechen Sie diese an! Bitte suchen Sie möglichst ohne zu lange abzuwarten das konstruktive Gespräch mit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst.

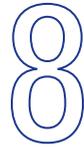
Auch der Ausbildungsbeauftragte an Ihrer Schule kann in Problemlagen ein unterstützender Ansprechpartner sein.

Sollte sich eine schwierige Situation durch Gespräche nicht auflösen lassen, dann wenden Sie sich an die Hauptseminarleitung. Bitte zögern Sie nicht, auf diese zuzugehen.



Und dies ist noch wissenswert: Jede Lehrkraft im Vorbereitungsdienst hat die Möglichkeit, Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. Dieses Angebot ist Teil der Ausbildung im Landesinstitut und kostenlos.

WEITERFÜHRENDE MATERIALIEN



Korthagen, Fred A. J. (2002): Schulwirklichkeit und Lehrerbildung. Reflexion der Lehrertätigkeit. Hamburg

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung:
Fortbildungen für Mentorinnen und Mentoren. Hamburg.
(jährlich erscheinendes Programmheft)

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hg.)
(aktuelle Ausgabe 2014): Wegweiser für Lehrkräfte im
Vorbereitungsdienst. Hamburg

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
(Hg.) (aktuelle Ausgabe 2013): Handreichung zum
Prüfungsverfahren. Hinweise zur Durchführung der Zweiten
Staatsprüfung für die Lehrämter an Hamburger Schulen ab
Jahrgang 2013-02. Hamburg

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (Hg.)
(Aktuelle Ausgabe 2013): Das Portfolio in der Ausbildung.
Hamburger Modell. Handreichung für Lehrkräfte im
Vorbereitungsdienst. Hamburg

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
(Hg.) (2013) Vorbereitungsdienst 2013. Konzeption des
Vorbereitungsdienstes ab dem 1.2.2013. Hamburg

