

Mentorenqualifizierung

Entwurf: Stand 2021-04-02

Die auf einer **tragfähigen Beziehung** basierende und **kooperativ angelegte** Qualifizierung von Mentorinnen und Mentoren nimmt neben der Verbesserung der Begleitprozesse von Lehramtsanwärterinnen und –anwärtern (LAA) in deren Praxissituationen auch die optimierte Begleitung der Mentorinnen und Mentoren in ihren Praxissituationen in den Blick.

Das auf die Zielgruppe hin ausgerichtete Fortbildungsangebot folgt dabei dem im [\[Qualitätsrahmen Fortbildung\]](#) grundgelegten 3-Ebenen-Modell von Lipowsky (2019).

Neben den Angeboten zur reinen **Erweiterung von Wissensbeständen** geht es also auch um die **Erweiterung der Qualität des Handelns** in konkreten Praxissituationen - und zwar sowohl **mit Blick auf die Begleitung der LAA** als auch in **Bezug auf das Handeln der Mentorinnen und Mentoren in eigenen Praxissituationen** mit Schülerinnen und Schülern, Eltern oder weiteren Partnern.

Der Erfolg der Qualifizierung auf allen drei Ebenen wird maßgeblich durch die **prozesshafte Verschränkung von Input-, Erprobungs-, Feedback- und Reflexionsphasen** begünstigt.

Die Schwerpunkte und Inhalte der Qualifikation ergeben sich aus den jeweiligen **Bedarfen und Praxissituationen der Mentorinnen und Mentoren**.

Zur qualitativen Orientierung des gesamten Qualifizierungsangebots dienen neben dem [\[Mentorenleitfaden\]](#) u.a. auch die [\[Qualitätsrahmen des Seminars Freiburg\]](#). Diese sollen insbesondere dabei helfen, konkrete Praxissituationen wie gemeinsame Unterrichtssituationen, Beratungsgespräche oder kooperative Alltagssituationen zu planen, durchzuführen und kollegial zu reflektieren. **Schulleitungen finden** auf der Angebotsebene vom Grundsatz her im Konzept **Berücksichtigung**.

1. Leitgedanken	2. Leitziele
Gestaltung einer kooperativ angelegten und tragfähigen Beziehung	Die kooperativ angelegte Qualifizierung wird durch Empathie, Kongruenz, Authentizität sowie Achtung und Toleranz geprägt. Die Rollen im Qualifizierungsprozess sind geklärt. Das Qualifizierungsangebot wird kooperativ zwischen Mentoren und Ausbildungslehrkräften abgestimmt und ist somit in Zielstellung, Struktur und Organisation transparent.
Erweiterung von Wissensbeständen	Die Qualifizierung knüpft individuell am Vorwissen der Mentorinnen und Mentoren an. Digitale Angebote finden mit Blick auf die effiziente Gestaltung in der Organisation Berücksichtigung. Sammlungen von zentralen Werkzeugen (Qualitätsrahmen, Mentorenleitfaden, Seminarprogramm, Informationen zu Aufbau und Struktur der Ausbildung, Programm der Mentorenqualifizierung, etc.) werden digital und zentral gesammelt vorgehalten.

1. Leitgedanken	2. Leitziele
Erweiterung der Qualität des Handelns der Mentorinnen und Mentoren mit Blick auf die Begleitung der LAA	Die im Mentorenleitfaden und in den Qualitätsrahmen des Seminar Freiburgs grundgelegten Qualitäten dienen zur Planung, Durchführung und Reflexion der (begleiteten) Praxissituationen von Mentor und LAA. Es findet nach Möglichkeit auch eine Begleitung der Mentorinnen und Mentoren in deren diesbezüglichen Praxissituationen statt.
Erweiterung der Qualität des Handelns in Praxissituationen der Mentorinnen und Mentoren mit Schülern, Eltern oder weiteren Partnern	Die in den Qualitätsrahmen des Seminar Freiburgs grundgelegten Qualitäten dienen zur Planung, Durchführung und Reflexion der (begleiteten) Praxissituationen des Mentors. Es findet nach Möglichkeit auch eine Begleitung der Mentorinnen und Mentoren in deren diesbezüglichen Praxissituationen statt.
Prozesshafte Verschränkung von Input-, Erprobungs-, Feedback- und Reflexionsphasen	Die Qualifizierung bietet neben regelmäßigen Angeboten zur Wissenserweiterung durch das Seminar (Input) und der Begleitung der Mentorinnen und Mentoren in deren Praxissituationen (Feedback- und Reflexion) auch die Möglichkeit eines eigenständigen Ausprobierens (Erprobung und Selbstreflexion).
Bedarfsbezogene Qualifizierung	Die Qualifizierung ist an den individuellen Bedürfnissen und Ressourcen der Mentorinnen und Mentoren ausgerichtet.

2. Vereinbarungen zur Umsetzung

2.1 Art der Durchführung

a) Digitale Mentorenfortbildungen im Jahresprogramm

- Das bereichsübergreifende Jahresprogramm wird im Rahmen der Januar-AK abgestimmt.
- Das bereichsspezifische Ergänzungsprogramm wird im Rahmen der Februar-BK abgestimmt.
- Die Organisation der Teilnahme liegt in Händen des Verantwortlichen.
- Die Umsetzungen aller Veranstaltungen finden im Team statt.
- Nach Möglichkeit soll jede Ausbildungslehrkraft sich (nur) ein Mal im Programm einbringen.

b) Kollegiale und individuelle Beratung

Für die kollegiale und individuelle Beratung der Mentoren stehen jeder Ausbildungslehrkraft bis Dezember 2021 ca. 20 Zeitstunden zur Verfügung.

Umsetzungsformen:

- >Besuche vor Ort
- >Videokonferenz

In Abhängigkeit von den Zielstellungen und expliziten Wünschen der Mentorinnen und Mentoren können LAA ebenfalls eingebunden werden.

c) Coaching in Praxissituationen

Für das Coaching in Praxissituationen der Mentoren stehen jeder Ausbildungslehrkraft bis Dezember 2021 ca. 20 Zeitstunden zur Verfügung.

Umsetzungsformen:

- >Besuche vor Ort
- >Digitales Zuschalten

In Abhängigkeit von den Zielstellungen und expliziten Wünschen der Mentorinnen und Mentoren können LAA ebenfalls eingebunden werden.

e) Kooperation der Mentorinnen und Mentoren untereinander

Das Seminar hält verschiedene Kommunikationsplattformen zur Vernetzung der Mentorate untereinander vor. Die Vernetzung selbst obliegt den Kolleginnen und Kollegen.

f) Einbinden der Kompetenzen von Seiten der Mentorinnen und Mentoren

Die besonderen Qualifikationen der Mentorinnen und Mentoren finden in der Ausgestaltung des Programms auch im Sinne der gegenseitigen Qualifizierung Berücksichtigung.

3.2 Institutionelle Einbindung

3.3 Wirkung

Stand: 29. Januar 2021

3.4. Beteiligte / Verantwortliche

Verantwortliche: Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Freiburg – Abteilung Sonderpädagogik

Auftraggeber: Abteilungsleitung

Literatur

Lipowsky, F., (2019). Merkmale wirksamer (Aus- und) Fortbildungen für Lehrkräfte. Unveröffentlichter Vortrag im Rahmen der Comburg-Tagung der Sonderpädagogikseminare Heidelberg, Stuttgart und Freiburg am 12.09.2019.

Lipowsky, F., Rzejak, D. & Leiss, D. (2019a). Merkmale unterrichtswirksamer Fortbildungen. Eine Zusammenfassung des Forschungsstands. Schulverwaltung (SchVw NRW), 3, 68-72.

Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2017). Fortbildungen für Lehrkräfte wirksam gestalten – Erfolgversprechende Wege und Konzepte aus Sicht der empirischen Bildungsforschung. Bildung und Erziehung, 70(4), 379-399.

Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2015). Was wir über gelingende Lehrerfortbildungen wissen. Journal für LehrerInnenbildung, 15(4), 26-32.

Lipowsky, F. (2014). Theoretische Perspektiven und empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfort- und -weiterbildung. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf (S. 511-541). (2. überarbeitete Auflage). Münster: Waxmann.

Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2012). Lehrerinnen und Lehrer als Lerner - Wann gelingt der Rollentausch? Merkmale und Wirkungen effektiver Lehrerfortbildungen. Schulpädagogik heute, 5(3), 1-17.

Lipowsky, F. (2010). Lernen im Beruf – Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildung. In Müller, F., Eichenberger, A., Lüders, M. & Mayr, J. (Hrsg.), Lehrerinnen und Lehrer lernen – Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung S. 51–72). Münster: Waxmann.