

Aufgaben des Mentors in der Grundlegenden pädagogischen Qualifizierung (GPQ) von Lehrkräften ohne Lehrbefähigung in M-V

(GrPädQualiVO 10. Juli 2017)

1. Die Betreuungsaufgabe

Betreuen bedeutet, sich um jemanden oder um etwas zu kümmern und eine Person oder eine Sache in ihrer Entwicklung voranzubringen. Die Betreuung des „Seiteneinsteigers“ als zentrale Aufgabe des Mentors steht also in einem engen Zusammenhang mit der ganzen Person, ihren bisherigen Lebens- und Berufserfahrungen sowie der jetzigen Tätigkeit an der Schule.

Die Schwerpunkte der Betreuungsarbeit liegen im Informieren, Anleiten, Begleiten und Beraten der Lehrkraft ohne Lehrbefähigung im gesamten Arbeitsfeld Schule. Der Mentor ist der Hauptansprechpartner, d.h., der wichtigste Anlaufpunkt bei Fragen und Problemen der zu betreuenden Lehrkraft ohne Lehrbefähigung.

Unter Beachtung der persönlichen Stärken und Motivationen der Kollegin bzw. des Kollegen im „Seiteneinstieg“ ermutigt der Mentor, anerkennt Fortschritte in der pädagogischen Arbeit, lobt Gelungenes und regt zu Verbesserungen an. Die Betreuungsaufgabe des Mentors beginnt also beim emotionalen Abholen der Lehrkraft ohne Lehrbefähigung, wenn sie Aufgaben zum ersten Mal an der Schule übernimmt, deren Lösung auch mit gewissen Befindlichkeiten oder sogar Ängsten verbunden sein kann.

Dieser, auch weiterhin emotionale Entwicklungsprozess wird in entscheidendem Maße auch dadurch geprägt, wie gut es dem Mentor gelingt, die zu betreuende Lehrkraft so anzunehmen, wie sie ist, d.h., mit all ihren Stärken und Schwächen, mit all ihren bisherigen schulischen und außerschulischen und Sozialisationserfahrungen und natürlich auch mit all ihren derzeitigen Fähigkeiten und Motivationen für die pädagogische und didaktische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Gute Betreuung braucht als Basis ein Vertrauensverhältnis zwischen Mentor und Lehrkraft ohne Lehrbefähigung, das vor allem durch wechselseitige Achtung der jeweils anderen Person und durch einen hohen Grad von Empathie geprägt ist.

2. Die Beratungsaufgabe

Die grundsätzliche Zielrichtung der Beratung durch den Mentor besteht darin, „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu geben. Beratung wird in den KMK - Standards der Lehrerbildung ausdrücklich zu den Kernkompetenzen eines Lehrers gezählt. Das gilt für das Mentoring in besonderer Weise.

Die Beratungsanlässe im schulischen Arbeitsfeld haben in den letzten Jahren deutlich an Vielfalt und Komplexität zugenommen (Lernberatung; Konfliktberatung; Erziehungsberatung; Schullaufbahnberatung; Fach— und Unterrichtsberatung; Berufsberatung; Elternberatung etc.), was für den Berater wie auch für die Beratung selbst eine hohe Herausforderung darstellt.

Die Beratungsaufgabe des Mentors besteht primär darin, in gemeinsam vereinbarten Beratungsgesprächen, die Entscheidungs- und Handlungssicherheit der Lehrkraft ohne Lehrbefähigung zur Bewältigung eines bzw. mehrerer Probleme zu erhöhen. Folglich versteht sich Beratung als Prozess zur Entscheidungsfindung und zur Bearbeitung von Schwierigkeiten und Problemen im schulischen Alltag. Professionelle Beratung zeichnet sich dadurch aus, dass der Mentor den speziellen sozialen

Kontext sowie die inhaltliche Ebene des Problems versteht und gleichzeitig über beraterische Fähigkeiten (z.B. Achtung; Empathie; Kongruenz) verfügt.

Darüber hinaus gehören ebenso sachlich — fachliches und methodisches Wissen sowie eine gut ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit (fragen; zuhören) dazu.

Gute „Mentorenberatung“ hilft die Sache/das Problem der Lehrkraft ohne Lehrbefähigung gemeinsam zu analysieren, neu bzw. anders zu strukturieren, entstandene „An-Sichten“ zu hinterfragen und Neubewertungen im Sinne umsetzbarer Lösungsmöglichkeiten vorzunehmen.

Damit soll die um Rat und Unterstützung suchende Lehrkraft in die Lage versetzt werden, selbstständig und aktiv „ihre Probleme“ zu lösen (KMK — Standard).

Die Beratung selbst ist immer zielgerichtet. Sie sollte unter Beachtung der real vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen zu einer oder mehreren Lösungsvarianten eines Problems führen.

Jegliche Form der Beratung durch den Mentor dient der Reflexion pädagogischer und didaktischer Handlungswirksamkeit und trägt dazu bei, das Selbstwertgefühl im „neuen Beruf“ als Lehrer zu stärken und die eigene Rolle zu übernehmen.

3. Die Informationsaufgabe

Dem Mentor obliegt die Information der Lehrkraft ohne Lehrbefähigung über die örtlichen, zeitlichen, personalen und institutionellen Gegebenheiten der Schule. Diese erscheinen i.d.R. für die Kolleginnen und Kollegen eher alltäglich und damit selbstverständlich zu sein. Für die Lehrkraft ohne Lehrbefähigung sind in Abhängigkeit von der bisherigen Dienstzeit viele Dinge und Abläufe schwer überschaubar oder sogar völlig neu.

Dazu gehören auf jeden Fall die an der Schule gültigen Richtlinien, Programme, Verordnungen, Erlasse und Gesetze. Auf solche Dokumente wie das Schulprogramm, den schulinternen Lehrplan, die Fachkonferenzpläne oder die Hausordnung sollte der Mentor in jedem Fall verweisen. Der Mentor kann diese Dokumente entweder bereitstellen oder darauf hinweisen, wo bzw. wie diese zu finden sind.

Die schnelle und umfassende Kenntnis ermöglicht dem „Seiteneinsteiger“ nicht nur eine größere Handlungsfreiheit, sondern auch mehr Sicherheit in allen Handlungen als Voraussetzung für die Übernahme von Verantwortung an der Schule. Die Weitergabe informeller Orientierungen, d.h., ungeschriebener Regeln und Rituale, die im Alltag der Schule gelten, sind oft nicht unerheblich für das sog. ‚gute kollegiale Miteinander‘.

Dazu gehören z.B. die Begrüßungsrituale, die Sitzordnung im Lehrerzimmer, die Gepflogenheiten im Vorbereitungsraum, „alte Traditionen“ - z.B.: Wessen Wort gilt wieviel? , Wer möchte wann wozu gefragt werden? etc., über die der Mentor rechtzeitig aufklären kann.

Hinweise in dieser Richtung helfen dem „Seiteneinsteiger“, sich in das personelle Gefüge und den Rhythmus der Schule einzuordnen bzw. nicht auf unangenehme Weise eigene Erfahrungen mit „Langzeitwirkung“ machen zu müssen!

Wenn Informationen durch den Mentor rechtzeitig, angemessen und verlässlich gegeben werden, schafft das Orientierung u. Sicherheit für die zu betreuende Lehrkraft.

4. Hospitations- und Reflexionsaufgabe

Die Entwicklung und Weiterentwicklung der Unterrichts— und pädagogischen Handlungsfähigkeit der Lehrkraft ohne Lehrbefähigung steht quasi im Mittelpunkt der Zusammenarbeit zwischen Mentor und zu betreuender Lehrkraft (Seiteneinsteiger).

In diesem Arbeitsfeld geht es im Rahmen der vorhandenen Zeitfenster primär um die kritisch - konstruktive Reflexion des real stattfindenden Unterrichts.

Auf der Grundlage der gewonnenen Eindrücke und der in Gesprächen dargestellten Unterstützungsbedarfe hilft der Mentor bei der Planung und Umsetzung von Unterrichtseinheiten und Unterrichtsstunden, indem er folgende Schwerpunkte im Fokus der konkreten Situation weiter spezifiziert:

1. Ziele und Einordnung der Sequenzen und Einzelstunden
2. Angemessenheit des Stundenaufbaus (didaktische Phasen)
3. Methodenentscheidungen im Kontext der Ausgangsanalysen
4. Vertretbarkeit des Anforderungsniveaus
5. Alternativen zu Unterrichtsabschnitten und Methoden
6. Zeiteinteilung — Unterrichtstempo
7. Situatives Reagieren — besonders bei Störungen und Konflikten
8. Nonverbale und verbale Lehrersprache
9. Unterrichtsgesprächsführung; insbesondere Fragestellung
10. Eingehen auf Schülerbeiträge — Positive Zuwendung
11. Arbeit mit individuellen Lernzielen (Binnendifferenzierung)
12. Setzen und Einhaltung eines akzeptablen Ordnungsrahmens

Der Mentor berät die Lehrkraft ohne Lehrbefähigung in ihrer Bewertungs- und Beurteilungstätigkeit. In diesem Bereich sollte auf folgende Schwerpunkte eingegangen werden:

- a. Vielfalt der Beurteilungsformen
- b. Selbst- und Fremdeinschätzung
- c. Bewertung mündlicher Leistungen
- d. Bewertung schriftlicher Leistungen
- e. Rechtliche und pädagogische Aspekte der Leistungsbewertung
- f. Korrekturfragen
- g. Vereinbarungen und Beschlüsse von Fachkonferenzen

In der Kombination von Unterstützung und Beratung sollte der Mentor bei den Unterrichtsanalysen und den Unterrichtsentwürfen darauf achten, dass er nur so viel anleitet und unterstützt, wie die

Arbeitssituation das erfordert, aber so viel Selbstständigkeit zulässt, wie ihm sinnvoll und möglich erscheint.

Die Rolle und die Aufgaben des Mentors in der Qualifizierung von Lehrkräften ohne Lehrbefähigung sind in ihrem zentralen Fokus stärker auf die Adaption bisheriger Studien- und Berufserfahrungen, stärker auf die Ganzheitlichkeit des pädagogischen Handelns und stärker auf die direkte Verknüpfung von didaktischen Theorien und alltäglicher Unterrichtsarbeit als z.B. im Vorbereitungsdienst ausgerichtet.

Ihre Mentorentätigkeit bezieht sich auf Personen, deren Berufsausbildung idR. In anderen Berufsfeldern und zu anderen Zeiten stattgefunden hat.

Ihr Weg zum Lehrerberuf ist damit auch ein anderer! Dafür viel Kraft und alles Gute!

Stand: 05.09.2019

gez. IQ 5 - 5