

Induktionsphase

Mag. Michael Holzwieser

Mentoring im ersten Dienstjahr Induktionsphase

Erinnern Sie sich an Ihren Studienanfang zurück!

Local guide

Pedagogical guide

Role model

<https://prezi.com/p/edit/rh2wjphgyypr/>

Was ist Mentoring

ZIEL

Weiterentwicklung und Förderung

- der Persönlichkeit mit deren
Fähigkeiten

- berufliche Karriere

hinsichtlich der Lernbedürfnisse der
Schüler/innen

- Wort „Mentor“ (gr. Mythologie: Odyssee)
- Definition: **Beratungs- und Unterstützungsbeziehung einer erfahrenen Person (Mentor) und einer weniger erfahrenen (Mentee)**
- Begleitung von Übergängen

Aufgaben

- Fachlich/didaktisch: U-Beobachtung
- Tipps zu Disziplin
- Ansprechperson und Coach für standortbezogenen organisatorische Aufgaben
- Orientierung im hochkomplexen System „Schule“ (Dir-L-Erz.-MA-SuS-Eltern)
- Identitätsaufbau einer professionellen Persönlichkeit
- Vor allem Ziele der Begleitung setzen!

Was schätzen Mentees an Mentor/innen?

- Erreichbarkeit
- Regelmäßige Unterstützung
- Hilfen beim Umgang mit Belastungen
- Als Kolleg/in angesehen werden
- Wertschätzung eigener, neuer Ideen
- Klare Lehreridentität beim Mentor („role model“)

Studie PH Steiermark (2015): Mentees schätzen Mentor/innen

- Positiv
- Offen, unkompliziert
- Freundlich, entspannt
- Ehrlich
- verständnisvoll
- Vertraut, respektvoll bis kollegial, freundschaftlich

Studie PH Steiermark (2015) II: Mentor/innen erlebten die Mentees als...

- Positiv
- Offen, unkompliziert
- Freundlich, entspannt
- Ehrlich
- verständnisvoll
- Vertraut, respektvoll bis kollegial, freundschaftlich
- Beziehung auf Augenhöhe
- Erfahrungsaustausch
- Hilfe bei Konfliktsituationen
- Gegenseitige Hospitationen
- Wenige Kontakte führten zu distanzierten Beziehungen

Faktoren für Verhältnis Mentor-Mentee

- Klärung der Erwartungen: Formulierung

Wofür wollen Sie da sein? Helfer in der Not? Postillion des oder zum Direktor? Phantom der Oper? Mutter für alle Fälle?

- Nichtziele:
 - Obrigkeitlichkeit
 - Kontrolle

Förderliche Haltungen

- Eigenverantwortlichkeit
- -Offenheit/Ehrlichkeit
- -Nicht-Perfektionismus
- -„3 We“s: Wertschätzung, Wertschätzung, Wertschätzung

Mentor*in

Betreuungslehrer*in

Phasen

- Einstieg
- Herbst: Vorgespräch, Organisatorisches, Beziehungsaufbau
- Dann: laufend Jour-Fixes (wöchentlich)

Zwischenbilanzgespräch

- Auch Entwicklungsprofil,
- gegenseitige Erwartungen

Abschluss: Mai

- Gutachten für Schulleiter*in

Große Chance!

- Begleitung
- Hilfe bei

Literatur

- **Holzinger, Andrea** (u.a.) (2015). Mentoring als zukunftsweisendes Instrument der Personal-, Unterrichts- und Schulentwicklung in der Berufseinstiegsphase von Lehrpersonen im österreichischen Bildungssystem. SWS-Rundschau 55(1), S. 92-114. In: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52014> Entnahme: 08.01.2019
- **Knüppel, Axel**, Praxisphasen in der Lehrerbildung. Wie aus Vorbehalten Zusammenarbeit werden kann. Reihe: Theorie und Praxis in der Schulpädagogik. Bd. 26. Immenhausen: Prolog-Verlag, 2014. S68-119.
- **Meri, Matti**, Ist Mentoring ein effektives Werkzeug in der Lehrerbildung? – Beispiel Finnland. In: Westphal, Petra u.a. (Hg.), Peerlearning durch Mentoring, Coaching&Co. Aktuelle Wege in de Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Reihe: Theorie und Praxis der Schulpädagogik. Bd. 27. Immenhausen b. Kassel: Prolog-Verlag, 2014. S. 147-154.

Danke für die Aufmerksamkeit

Mag. Michael Holzwieser 2020

Michael.holzwieser@haup.ac.at

2. Funktionen des Mentorings

- Vorbildfunktion/“role model“
- Stärkung des professionellen Selbstbewusstseins
- Verortung: professionelle Identität
- Emotionale Unterstützung
- Dialog
- Beratung- und Begleitung im beruflichen Umfeld

Stärken

- Mentee bestimmt selbst, was wann wie intensiv für ihn/sie aktuell ist.
- Verhältnis „Meister“-Lehrling
- Hilfe zum Selbstlernen
- Hohe Effektivität beim Erreichen einer positiven Berufsanfangserfahrung
- Vertrauenskultur statt Kontrollkultur

Schwächen

- Wenig bekannt.
- Top-down-Kultur im Schulwesen.
- Kultur des Bewertens und der Effizienz.
- Andere Lerninhalte und –geschwindigkeit „aushalten“ können“.
- „Freiwilligkeit“ bei formellem Mentoring.
- Wenn Neulehrer sich überschätzt.