



Mentorat - Ziele und Umsetzung

1 Leitgedanken

Das Mentorat dient der Einführung neuer Lehrbeauftragter in die Tätigkeiten und Aufgaben eines Berufsschullehrers oder einer Berufsschullehrerin, sowie aller Fachlehrkräfte an den Schulen der beruflichen Weiterbildung. Es ist als Förderungs- und Hilfeleistungsfunktion zu verstehen.

Das Mentorat soll den Lehrbeauftragten ermöglichen, pädagogische und didaktische Handlungs- und Entscheidungskompetenz zu entwickeln. Ebenso soll es helfen, zur Schüler- und Schulwelt Zugang zu finden, um schülergerecht und berufsbezogen unterrichten zu können und einen produktiven und positiven Beitrag zum allgemeinen Unterrichts- und Schulklima zu leisten.

Die Aufgabe des Mentors, der Mentorin besteht darin, neue Lehrbeauftragte zu beraten und zu betreuen. Die Beratung umfasst pädagogische, methodische und fachliche Fragen des Unterrichts und der Schülerbetreuung sowie die organisatorische und administrative Einführung in den Schulbetrieb.

Der Mentor oder die Mentorin ist eine qualifizierte Fach- und Vertrauensperson. Diese Vertrauensperson ist kollegialer Ansprechpartner, der die nötige Beratungszeit zur Verfügung stellt und sich als menschlich, fachlich und sozial kompetent erweist.

Mit der Unterstützung des Mentors soll sich die neue Lehrkraft als Lehrerpersönlichkeit beurteilen können. Dazu führen die Mentorbeteiligten regelmässige Besprechungen durch. Am Ende des Mentorats ziehen die beteiligten Personen Bilanz.

2 Geltungsbereich

2.1 Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten des Mentors, der Mentorin werden von der Schulleitung festgesetzt. Beachten Sie die Checkliste im Anhang.

2.2 Formen des Mentorats

Das übliche Mentorat zur Einführung eines Lehrbeauftragten in den Unterricht ist normalerweise mit dem Regionalen Didaktikkurs I gekoppelt. Es dauert mindestens ein Semester und kann auf Wunsch aller Beteiligten verlängert werden.

Da an den Berufsschulen Lehrbeauftragte oft nur mit kleinen Pensen unterrichten, ist das Mentorat entsprechend zu gestalten.

2.3 Einführungskonzept

- Während des Einstellungsgesprächs wird der neuen Lehrperson eine Mentorin oder ein Mentor vorgestellt. Diese Betreuungsperson erhält ihren Auftrag offiziell von der Schulleitung.
- Der neu eingetretenen Lehrperson ist es freigestellt, das Angebot der Mentorin oder des Mentors zu nutzen.
- Abschluss: Der Mentor oder die Mentorin verfasst eine Bestätigung, dass das Mentorat durchgeführt wurde und gibt an, wie viele Lektionenbesuche stattgefunden haben.

<i>Wann</i>	<i>Was</i>	<i>Ziele</i>	<i>Wer</i>
Juni	Einführungsgespräch	<ul style="list-style-type: none"> - Mitteilung schulspezifischer Informationen - Abgabe Informationsmaterialien - Vorstellen im Kollegium, Klasse, Hausdienst usw. - Erledigen administrativer Arbeiten - Falls bekannt Mentor vorstellen 	Schulleitung / Schulsekretariat
Juni / Juli	Einladung zur Schuljahresschlussfeier Versenden von Sitzungsprotokollen	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehung zur Schule herstellen - Aufbau von Informationen, Wissen über die Schule 	Schulsekretariat
Ab August	Mentoringsystem	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung in täglichen organisatorischen und unterrichtsbezogenen Fragen durch regelmässige Gespräche / Treffen 	Mentor, evtl. Team
Nach 1 – 4 Schulwochen	Informelle / formelle Schulbesuche	<ul style="list-style-type: none"> - Unterricht der Lehrperson und Umgang mit der Klasse kennenlernen 	Schulleitung
Nach 2 Schulwochen	Evtl. Probezeitgespräch	<ul style="list-style-type: none"> - Ansprechen von Unsicherheiten, Fragezeichen 	Schulleitung
Ab August	Gespräch(e)	<ul style="list-style-type: none"> - Befindlichkeit und Bedürfnisse erheben - Frühwarnsystem 	Schulleitung / Mentor
Ab August	Intervision	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion von Unterrichtssituationen 	Mentor
Ab November	90-Tage-Gespräch	<ul style="list-style-type: none"> - Standortbestimmung sowie Erheben und Auswerten der Erfahrungen der neuen Lehrpersonen (andere Perspektiven) 	Schulleitung