

RICHTLINIEN FÜR DAS MENTORING UND DAS LERNDOSSIER (LD)

Präambel

Die vorliegenden Richtlinien behandeln die im Mentoring-Leitfaden (2012) beschriebenen Konzepte.

Das Mentoring-Programm soll dazu dienen, den sich in der Grundausbildung befindenden Studierenden bei der Entwicklung ihrer professionellen Fähigkeiten zu betreuen. Diese Unterstützung ist nicht auf einen besonderen Aspekt oder eine spezifische Fachrichtung zu beschränken, sondern ganzheitlich und fachübergreifend anzulegen. Das Mentoring erlaubt es, den Studierenden in Abhängigkeit von ihren Bedürfnissen und den situationsbedingten Anforderungen zu begleiten (Probleme konkretisieren) und/oder zu unterweisen (Probleme lösen). Der Mentor/die Mentorin leitet dabei gleichzeitig an, gibt Ideen und arbeitet als Coach.

Die vorliegenden Richtlinien zeichnen den Rahmen des Mentorings und halten die minimalen Bedingungen fest. Die Umsetzung daraus ergibt sich aus dem konkreten Arbeitsbündnis zwischen Mentorin/Mentor und Studierenden, in welchem die individuellen Modalitäten festgelegt werden müssen.

1. Allgemeiner Rahmen des Mentorings

1.1 Zweck des Mentorings

Zweck des Mentorings ist es, den Studierenden bei der Entwicklung seiner beruflichen Kompetenzen zu unterstützen. Es handelt sich dabei um ein integratives Ausbildungsinstrument, das an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis angesiedelt ist (ebenso wie die Ateliers, die Integrationstage, die Diplomarbeit und das Lerndossier). Das Mentoring dient dazu, dem Studierenden während ihrer Grundausbildung bei der Verknüpfung theoretischer und praktischer Ausbildungsinhalte beratend und betreuend zur Seite zu stehen.

Das Mentoring muss es den Studierenden erlauben,

- ihre Ausbildung zu vertiefen und sich Themen, die sie persönlich betreffen eingehend zu widmen;
- sich in der «reflexiven Praxis» zu üben und diese schrittweise weiterzuentwickeln;
- Theorie und Praxis miteinander in Verbindung zu bringen;
- **im Rahmen eines theoretisch und praktisch angelegten Ausbildungsprogramms ihre professionellen Fähigkeiten zu entwickeln.**

1.2 Grundsätze des Mentorings

- **Obligatorisch** für alle Studierenden über die gesamte Dauer ihrer Grundausbildung;
- **Angerechnet** auf Grundlage der Mitwirkung und des Engagements der Studierenden am Mentoring-Programm sowie auf Grundlage des zu erarbeitenden Lerndossiers (siehe Abschnitte «1.4 ECTS-Punkte und Bewertung» und «2.2 Aufgaben der Studierenden»)

- **Vielfältig** und **diversifiziert** dank mehrerer möglicher Ausbildungssituationen, -aktivitäten und -werkzeuge
- **Formativ** bewertet, um die Beratung und Betreuung individuell anzupassen
- **Differenziert**, damit die Mentoring-Modalitäten in Abhängigkeit von der Ausbildungssituation des Studenten ausgewählt und angepasst werden können

1.3 Organisation des Mentorings

Grundsätzlich werden alle Studierenden während ihrer drei Jahre dauernden Grundausbildung von demselben Mentor betreut.¹

Der/die zugeteilte Mentor/in ist in eine Arbeitsgruppe eingebunden, die sich aus mehreren Mentoren/innen mit verschiedenen Profilen (Didaktik, Psychologie, Pädagogik, Erziehungswissenschaften usw.) zusammensetzt, welche bei der Betreuung von Studierenden zusammenarbeiten können. Vorrangiges Ziel der Mentoren-Arbeitsgruppen ist es, sich über die eingesetzten Vorgehensweisen zu verständigen und eigene Konzepte weiterzuentwickeln.

1.4 ECTS-Punkte und Bewertung

Das Mentoring ist ein Ausbildungsinstrument mit zweifacher – formativer und zertifikativer – Beurteilung. Für die Bewertung werden nicht nur die Mitwirkung und das Engagement der Studierenden berücksichtigt, sondern auch das von ihm zu erarbeitende Lerndossier. Die Entwicklung der beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen wird darüber hinaus auch im Rahmen anderer Ausbildungsinstrumente bescheinigt, insbesondere im Rahmen von Praktika und komplexen Aufgabenstellungen.

Die Bewertung und Anrechnung des Mentorings erfolgt auf zweierlei Arten:

- Die **formative** Beurteilung und die Selbstbewertung können auf sämtlichen schriftlich, mündlich oder anderweitig eingebrachten Leistungen der Studierenden basieren. Sie sollten es ermöglichen, die Fähigkeiten des Studenten zur Reflexion sowie zur Herstellung von Verknüpfungen zwischen theoretischen und praktischen Aspekten einzuschätzen und die Modalitäten für das Mentoring zu regeln.
- Die **zertifikative** Bewertung (durch Zuweisung von ECTS-Punkten) umfasst die Beurteilung des Mentorings und des Lerndossiers. Sie wird am Ende eines jeden Semesters vorgenommen (vgl. Punkt 2.2 der vorliegenden Richtlinien).

1.5 Schwerpunkte pro Ausbildungsjahr

Für jedes Ausbildungsjahr sind Schwerpunkte formuliert worden, die auf vorgeschlagenen Erfahrungen beruhen und für die Betreuung des Studenten richtungsweisende Wirkung haben können. Die in der folgenden Tabelle hinter den einzelnen Schwerpunkten angegebenen Buchstaben beziehen sich auf das Kompetenzraster HEP-PH FR und entsprechenden den Schwerpunkte der Praktika (siehe «Richtlinien für die praktische Ausbildung»).

¹ Ein Wechsel der Mentorin/des Mentors ist grundsätzlich möglich, wenn unüberwindbare Probleme auftreten. In diesem Fall hat der Student /der Studentin bzw. Mentorin/Mentor einen begründeten Antrag bei den Abteilungsleitern für die Grundausbildung zu stellen.

GA1:	GA2:	GA3:
<ul style="list-style-type: none"> • Lernverhalten beobachten (B: a, b, d) • Kommunizieren (E: a, c, d) • Eine pädagogische Beziehung zu den Schülern aufbauen und mit ihnen zusammenarbeiten (Fa) • Mit andern zusammenarbeiten (Hd) • Unterrichten (in Ansätzen) (A: a, b, d, f, g) • Berufspraxis reflektieren (sensibilisieren) (K: c, d) 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichten (weiterentwickeln) (A: a, b, c, d, e, f) • Klasse führen (A, F) • Unterricht anpassen (Beurteilung und Differenzierung in Ansätzen) (B, C und D) • Berufspraxis reflektieren (weiterentwickeln) (K: a, b, c, d) 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichten (autonom) (A) • Klasse führen (autonom) (A, E, F) • Projekt leiten (A) • Vielfalt der Schüler berücksichtigen (B, C und D) • Vernetzen mit andern (H) • Berufspraxis reflektieren (autonom) (K)

2. Gegenseitige Aufgaben und Pflichten

2.1 Pflichten des/der Mentors/Mentorin gegenüber den Studierenden

Der Mentor/die Mentorin verpflichtet sich den vorliegenden Richtlinien sowie dem Kompetenzraster für das Mentoring, welches folgende Punkte beinhaltet (siehe Anhang):

- A. **ANALYSER** et situer la situation personnelle de formation d'un étudiant
- B. **ACCOMPAGNER** le développement des compétences et de l'identité professionnelle de l'étudiant d'un point de vue holistique et transversal
- C. **COMMUNIQUER** et **COLLABORER** dans le cadre de l'accompagnement de l'étudiant en mentorat et avec les autres acteurs de la formation
- D. **S'INSCRIRE DANS UN CADRE INSTITUTIONNEL ET D'ETHIQUE DE LA PROFESSION**

Mentorinnen und Mentoren sind mindestens zu folgenden Aufgaben verpflichtet:

<p>I) Besprechungen durchführen (min. 3 pro Ausbildungsjahr)</p> <p>Hierzu gehören das Führen von individuellen und/oder kollektiven Gespräche mit den betreuten Studierenden (jeweils vor und nach einem Praktikum sowie am Ende eines Studienjahres). Als Basis für diese Arbeit gelten die festgelegten Praktikumsziele, die Praktikumsvereinbarung, ggf. Berichte vorangehender Praktika sowie das studentische Lerndossier.</p> <p>II) Lerndossier bearbeiten (min. 2 Arbeitssequenzen pro Ausbildungsjahr)</p> <p>Hierbei sollen die Anforderungen an ein Lerndossier (siehe Punkt 3) angewandt und konkretisiert. Die studentischen Produkte (Analysen und Beiträge) sollen jeweils diskutiert werden und ihnen soll eine kritische Rückmeldung folgen.</p> <p>III) Praktikumsbesuche (min. 1 Besuch pro Praktikum)</p> <p>Vor Beginn jedes Praktikums unterstützen die Mentorinnen und Mentoren ihre Mentorees im Ausfüllen der obligatorischen Praktikumsvereinbarung.</p>
--

Anschliessend besuchen die Mentorinnen und Mentoren Mentorees mindestens einmal pro Praktikum (Ausnahme: Praktikum L2). Gegenstand ist sowohl ein Unterrichtsbesuch sowie ein Gespräch mit Praktikumslehrperson und Studierenden. Video- oder Audioaufnahmen von Unterrichtssequenzen können diese Besuche ergänzen, sie ersetzen diese jedoch nicht. Die Mentorin/der Mentor dient so auch als Ansprechperson, falls Schwierigkeiten oder Probleme während des Praktikums auftauchen.

Weiter sind sie verpflichtet, bei den praktischen Prüfung (im Rahmen der Diplomprüfungen) mitzuwirken und regelmässig die ECTS-Punkte für das Mentoring/Lerndossier einzutragen.

IV) Teilnahme an institutionellen Aufgaben

Die Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren umfasst ebenso verschiedene institutionelle Aufgaben wie die Teilnahme an Treffen der Mentoren-Arbeitsgruppe, der Mitarbeit bei den Integrationstagen, der gelegentlichen Teilnahme bei den Arbeitstreffen mit den Praktikumslehrpersonen sowie ggf. einberufenen Versammlungen und Sitzungen zum Mentoring.

2.2 Aufgaben des Studenten

Studierende sind verpflichtet sich in das Mentoring-Programm einzubringen und Initiative zu ergreifen (siehe oben). Dies kann beispielsweise wie folgend geschehen:

- dem Mentor/der Mentorin vor einem Gespräch eine Liste der Besprechungsthemen zukommen lassen (Themen, Bedürfnisse usw.);
- die Beobachtungsschwerpunkte für den Praktikumsbesuch formulieren (zu prüfende Punkte, Kriterien usw.);
- während der Treffen mit dem Mentor Notizen machen, sich aktiv in die Diskussionen und Gespräche einbringen;
- Gespräche mit dem zugewiesenen Mentor einfordern;
- Dokumente oder andere Spuren zur Prüfung übermitteln und vorschlagen;

Studierenden sind angehalten das Lerndossier (LD) gemäss den Richtlinien zu erstellen und sich anschliessend mit dem Mentor/der Mentorin Thema austauschen.

Beispiele:

- Verschiedene Spuren (Texte, Audioaufnahmen, Videos, Schülerarbeiten usw.) während der Praktika oder Kurse zusammentragen;
- Während der Ausbildung ein «Journal» mit eigenen Beobachtungen, Fragen, Überlegungen usw. führen;
- Während der Praktika erlebte Situationen sowie eigene Vorgehensweisen analysieren;
- Konzepte oder theoretische Vorstellungen vor dem Hintergrund praktischer Erfahrungen analysieren;
- Über eigene Lernerfolge und die noch zu bewältigenden Hürden reflektieren.

3. Mentoring-Werkzeuge und Lerndossier (LD)

Für das Mentoring können verschiedene Werkzeuge mobilisiert werden, die während der Integrationstage vorgeschlagen, ins LD eingebunden und/oder vom Mentor und/oder Studenten als geeignet für die Anpassung der Mentoring-Modalitäten an die Bedürfnisse des Studenten und der Ausbildungssituation angesehen werden könnten.

3.1 Lerndossier (LD)

Definition

Beim professionellen Lerndossier handelt es sich um ein wichtiges Werkzeug für die integrative (praktische und theoretische) Ausbildung. Es unterstützt die Studierenden bei der Entwicklung seiner beruflichen Kompetenzen. Das Lerndossier setzt damit an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis an.

Dieses integrativ angelegte Werkzeug ermöglicht es den Studierenden ihren Lernweg bei der progressiven Entwicklung seiner professionellen Kompetenzen zu steuern und diesen nachzuweisen. Es steht in engem Bezug zur Kompetenzenliste der HEP-PH FR.

Durch die regelmässige Schreibearbeit entlang des Ausbildungsweges sind die Studierenden aufgefordert, über die während des Praktikums gesammelten Erfahrungen und ihren Lernweg zu reflektieren, um sich diese bewusst zu machen und kontrollieren zu können.

Für die Ausarbeitung des Lerndossiers, insbesondere für die Auswahl der Inhalte, sind die Studierenden in erster Linie selbst verantwortlich, wobei sie jedoch bei der Auswahl und Erkundung der Möglichkeiten für die Ausarbeitung situationsspezifisch vom Mentor betreut werden.

Ziele

Das Führen eines schriftlichen Lerndossiers erlaubt den Studierenden

- ihre eigenen Fähigkeiten zur Analyse und Hinterfragung auf Grundlage einer «reflexiven Praxis» zu entwickeln;
- sich in der Selbstbeurteilung einzuüben;
- Schlüsselerlebnisse oder wichtige berufliche Aktivitäten (Erfolgs- und Misserfolgserlebnisse), welche die persönliche Weiterentwicklung oder den Kompetenzerwerb massgebend beeinflussten, zu beschreiben und damit in schriftlicher Form als Ergebnis zu sichern;
- Verbindungen zwischen verschiedenen Ausbildungselementen herzustellen;
- Verknüpfungen zwischen Theorie und Praxis herzustellen und auf dieser Grundlage neue Kenntnisse abzuleiten;
- einen inneren Zusammenhang auf dem Ausbildungsweg herzustellen;
- die eigene Ausbildung ausdrücklich mit der Kompetenzenliste der HEP-PH FR in Verbindung zu bringen und den Grad zu bestimmen, was man in welcher Qualität beherrscht wird.

Vorgehen beim Führen eines Lerndossiers

Die Erarbeitung des LD umfasst drei verschiedene Etappen:

A Persönlicher Ausdruck

Während der Ausbildung erarbeiten die Studierenden eine Dokumentensammlung («Journal»), in dem die verschiedenen auf ihrem Lernweg hinterlassenen Spuren (Texte, Videos, Audioaufnahmen, Bilder) enthalten sind und anhand deren der Fortschritt bei der Aneignung der in

der Kompetenzliste angegebenen professionellen Fähigkeiten aufgezeigt werden kann. Zu diesen Dokumenten gehören beispielsweise eine Sammlung selbst gemachter Erfahrungen, persönlicher Eindrücke und Fakten, Beobachtungen, Notizen, Konzepte, Fotos, Zeichnungen, Schülerarbeiten, Praktikumsberichte, Notizen aus Kursen oder aus Fachliteratur, Überlegungen, Fragen usw.

B Analyse und Reflexion

Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentensammlung führen die Studierenden regelmässig «reflexive Schreibearbeit» für ausgewählte Spuren durch, die sich auf berufliche Aspekte beziehen. Bei dieser Schreibearbeit werden

- Situationen analysiert;
- theoretische Konzepte und Vorstellungen analysiert, die einen Bezug zur Praxis haben;
- Gedanken über den Aufbau der beruflichen Kompetenzen zusammengetragen, indem Bezug genommen wird auf Lehrveranstaltungen, Praktika, Integrationstage, Ateliertage, komplexe Aufgabenstellungen, Intervisionssituationen, Diskussionen mit dem Mentor usw.

Bei der Schreibearbeit verarbeiten die Studierenden kognitive, emotionale und motivationsbezogene Aspekte ihrer Ausbildung.

C Bilanz der erreichten Kompetenzen

Gegen Ende einer Ausbildungsetappe ziehen die Studierenden Bilanz – insbesondere in Bezug auf die persönlichen Ziele und/oder Schwerpunkte des Ausbildungsjahres – über die erreichten Kompetenzen. Dies muss zur Auswahl neuer Ausbildungsziele und zu entwickelnden Kompetenzen führen. Die Studierenden sollen dabei folgende Fragen beantworten:

- Wo stehe ich in meiner Ausbildung?
- Welche Kompetenzen konnte ich (in welcher Qualität) erwerben?
- Was muss ich noch erreichen und welche Ziele setze ich mir für die nächste Ausbildungsetappe?

Die Bilanz der Kompetenzen ist dem Mentor/der Mentorin zu präsentieren und mit diesem zu besprechen.

Schematische Darstellung der Etappen :

SÄULE A	SÄULE B	SÄULE C
«JOURNAL» DOKUMENTENSAMMLUNG (persönliche Dokumente)	ANALYSE DER EIGENEN PRA- XIS UND REFLEXION (mit dem Mentor zu besprechen)	BILANZ DER QUALITÄT DER KOMPETENZEN (mit dem Mentor zu besprechen)
Privater Bereich Persönliche Dokumente	Halbprivater Bereich Interaktive Dokumente	Halbprivater Bereich Interaktive Dokumente
Spontan verfasste Texte	Klar strukturierte Texte mit analytischen Anteilen	Klar strukturierte Texte
Diese Etappe widmet sich dem Zusammentragen von Spuren: Sammlung von Erfahrungen, Eindrücken und Fakten, Beobachtungen, Notizen, Entwürfen, Fo-	Diese Etappe fasst die Beschreibung (selbst erlebter oder beobachteter) beruflicher Situationen zusammen, die mithilfe einer Theorie reflektiert und analysiert	Diese Etappe widmet sich der Bilanz der in der Kompetenzliste aufgezählten Fähigkeiten. Am Ende des Ausbildungsjahres bewerten Studierende ihre Fort-

<p>tos, Zeichnungen, Schülerarbeiten, Praktikumsberichten, Notizen aus Kursen oder aus Fachliteratur, Berichten aus der Persönlichkeitsbildung, Überlegungen, Fragen usw.</p>	<p>werden. Sie enthält auch persönliche Überlegungen, mit denen der Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen in Bezug auf Lehrveranstaltungen, Praktika und Integrationstage nachgewiesen werden kann.</p>	<p>schrift. Sie vergleichen dafür ihre eigenen Kompetenzen mit denen, die in der Kompetenzliste aufgezählt werden.</p>
<p>Persönliche Entwicklung vor dem Hintergrund der Professionalisierung</p>	<p>Berufliche Entwicklung</p>	<p>Fortschreitende Bilanz der beruflichen Entwicklung</p>

Datum: 01.09.2016 (LLE)

Annexe : **REFERENTIEL DE COMPETENCES DU MENTOR/DE LA MENTORE HEP FR²**

Compétences principales:

- A. ANALYSER et situer la situation personnelle de formation d'un étudiant**
- B. ACCOMPAGNER le développement des compétences et de l'identité professionnelle de l'étudiant d'un point de vue holistique et transversal**
- C. COMMUNIQUER et COLLABORER dans le cadre de l'accompagnement de l'étudiant en mentorat et avec les autres acteurs de la formation**
- D. S'INSCRIRE DANS UN CADRE INSTITUTIONNEL ET D'ETHIQUE DE LA PROFESSION**

Compétence principale	Composantes
<p>A. ANALYSER</p> <p>Analyser et situer la situation personnelle de formation d'un étudiant</p>	<p>1. Analyser et situer les compétences professionnelles d'un étudiant, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Récoltant et exploitant des traces diverses et complémentaires sur la situation de formation de l'étudiant avant-pendant-après un stage (ex. : discours de l'étudiant, rapport de stage, visite de stage, observations, documents écrits ou vidéo, ...). b. Se basant sur des attentes institutionnelles de formation (référentiel de compétences, réflexivité, articulation théorie-pratique, compétences linguistiques, ...) pour analyser de manière objective et pertinente les traces récoltées. c. Evaluant de manière formative et différenciée la situation de formation de l'étudiant, pour identifier ses besoins en regard du référentiel de formation (v. points forts de l'année de formation en cours) d. Sélectionnant avec l'étudiant lui-même, ses besoins de formation, afin d'identifier ses objectifs prioritaires de formation, actuels et futurs, en référence aux points forts de chaque année de formation. e. Evaluant si les conditions institutionnelles d'attribution des crédits pour le mentorat sont atteintes par l'étudiant (v. directives mentorat).

² Pour des raisons de lisibilité rédactionnelle, le masculin est utilisé au sens générique dans le texte. Il renvoie à un collectif composé aussi bien de femmes que d'hommes.

<p>B. ACCOMPAGNER</p> <p>Accompagner le développement des compétences et de l'identité professionnelle de l'étudiant d'un point de vue holistique et transversal</p>	<p>1. Accompagner l'étudiant, dans le développement d'une posture de praticien réflexif, en :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Prenant en compte les éléments de la formation initiale théorique et de leur intégration à la pratiqueb. Soutenant et stimulant la création de savoirs professionnels sur la base des expériences pratiquesc. Permettant à l'étudiant de donner du sens au développement de compétences professionnelles et à la construction de son identité professionnelle par l'articulation entre pratique sur le terrain, formation en institution et formation personnelle.d. Aidant l'étudiant à trouver des ressources et à se mobiliser pour développer ses objectifs de formation en termes de construction de compétences professionnelles.e. Soutenant l'étudiant avec bienveillance durant sa formation, y compris dans les situations difficiles <p>2. Concevoir et mettre en œuvre des modalités d'accompagnement diversifiée et adaptées à la situation de l'étudiant en :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Ajustant sa posture et son approche à la situation de l'étudiant et à son évolution (coaching, prescription, réflexivité...)b. Accompagnant (aider à problématiser des situations) et/ou guidant (aider à résoudre des problèmes) l'étudiant, selon les besoins et les exigences de la situationc. Mobilisant des moyens (entretien, visite, vidéo, DAP,...) et des supports (documents, grilles, ...) divers et adaptés permettant le développement de l'étudiant dans le processus d'accompagnement
--	---

<p>C. COMMUNIQUER et COLLABORER</p> <p>Communiquer et collaborer dans le cadre de l'accompagnement de l'étudiant en mentorat et avec les autres acteurs de la formation</p>	<p>1. Construire une communication (orale et écrite) adaptée et efficace avec :</p> <p>1.1 L'étudiant accompagné dans le cadre du mentorat en :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Accueillant sa situation personnelle de formationb. Créant avec l'étudiant une relation de formation de qualité (confiance, respect, authenticité, ...) inscrite dans une certaine durée.c. Animant des entretiens de formation (entretien d'explicitation, d'analyse réflexive, d'auto-évaluation, ...) individuels et/ou collectifs avec les étudiants suivisd. Suivant l'élaboration du DAP et donnant des feedback formatifs à l'ETU à ce sujet.e. Développant des moyens de communication efficaces et pertinents (directs, à privilégier, et/ou indirects) entre mentor et étudiant (ainsi que le formateur de terrain, lors de stages) <p>1.2 D'autres étudiants (p.ex. : journées d'intégration) en :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Développant, par le biais du collectif, la construction d'une pratique réflexive individuelle chez les étudiants.b. Encourageant les liens avec les concepts travaillés en formation. <p>2. Collaborer avec d'autres acteurs de la formation :</p> <p>2.1 Echanges entre mentors (p. ex : groupe de soutien, séances institutionnelles)</p> <p>Participer et collaborer en :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Partageant et communiquant sur ses pratiques, ses conceptions du mentorat ainsi que sur des situations particulières d'accompagnement d'étudiant.b. Contribuant à la construction d'une certaine culture commune entre mentors (comme communauté de pratiques) et en développant un esprit critique, réflexif et constructif au sein du groupe de mentors.c. Soutenant le développement du dispositif de mentorat et en tirant profit, pour son activité de mentor, des moments d'échange, de formation ou d'information.
---	---

2.2 Echanges avec les formateurs de terrain (FT)

Collaborer à la formation des étudiants et à la construction d'un partenariat entre l'institution d'étude et de terrain, en :

- a. Concrétisant avec le FT une certaine continuité dans l'accompagnement et la formation de l'étudiant en stage, notamment en profitant de l'aspect tripartite (FT-mentor-ETU) des moments de formation pratique (par ex. : convention de stage, visite de stage, ...)
- b. Développant un partenariat entre co-formateurs (FT et mentors) et en soutenant l'alternance entre institution de terrain et d'étude (collaboration entre acteurs et partage des savoirs).
- c. Etant un interlocuteur institutionnel disponible et soutenant pour le FT et l'ETU en cas de doutes, difficultés ou questions lors de certaines situations de stage (compréhension des directives du stage, doute pour la validation du stage, conflit personnel,...) et, si nécessaire, en relayant la situation aux doyens de la formation initiale.

D. S'INSCRIRE DANS UN CADRE INSTITUTIONNEL ET D'ETHIQUE DE LA PROFESSION**1. Exercer et développer sa pratique professionnelle dans un cadre institutionnel en partie prescrit, en :**

- a. Etant au courant et en prenant en compte les principes, le cursus général et les exigences de la formation initiale (paradigmes de formation, finalités de la formation, référentiel de compétences, cursus et profils de formation)
- b. Choisisant et ajustant ses pratiques de mentorat en fonction du cadre institutionnel prescrit (directives mentorat) tout en construisant et régulant celles-ci au sein de la relation particulière entre mentor et étudiant
- c. Connaissant le cadre institutionnel de l'Ecole, du terrain et en profitant des visites et liens avec le terrain scolaire et ses acteurs, pour rester pertinent et à jour dans ses connaissances et approches de l'école, de l'enseignement et de l'apprentissage.
- d. Intervenant dans le respect de la déontologie, de l'éthique du métier, en adhérant au postulat d'éducabilité et en représentant la formation HEP à l'extérieur avec cohérence, loyauté.

2. Développer sa pratique professionnelle de mentor en :

- a. Autoévaluant régulièrement son activité professionnelle, et développant son potentiel, ses savoirs et compétences professionnelles (notamment les savoir pour, sur la pratique)
- b. Trouvant son propre style professionnel en regard du cadre prescrit du mentorat et de la formation initiale