

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, die 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, die 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 beschreiben den Rahmen des Mentorings und halten die minimalen Bedingungen fest. Die Umsetzung 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, die Studierenden bei der Entwicklung ihrer 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, den 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 der Studierenden ausgewählt und angepasst werden können

1.3 Organisation des Mentorings

Grundsätzlich werden alle Studierenden während ihrer drei Jahre dauernden Grundausbildung von demselben Mentor/derselben Mentorin 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 Mentorats-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 ihnen 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 der Studierenden 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 für die Betreuung der Studierenden richtungsweisend sein können. Die in der folgenden Tabelle hinter den einzelnen Schwerpunkten angegebenen Buchstaben beziehen sich auf das Kompetenzraster HEP-PH FR (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 und Schülerinnen 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 Mentors/der Mentorin gegenüber den Studierenden

Der Mentor/die Mentorin befolgt die vorliegenden Richtlinien und orientiert sich am Kompetenzraster für das Mentoring, welches folgende Punkte beinhaltet (siehe Anhang):

- A. Die persönliche Ausbildungssituation des Studenten/der Studentin **ANALYSIEREN** und einordnen
- B. Den Studenten bei seiner Kompetenzentwicklung und beruflichen Identitätsfindung aus einer ganzheitlichen und fachübergreifenden Perspektive **BEGLEITEN**
- C. Bei der Begleitung des Studenten/der Studentin im Mentoring mit den anderen Ausbildnern **KOMMUNIZIEREN** und **ZUSAMMENARBEITEN**
- D. **DEN INSTITUTIONELLEN UND BERUFSETHISCHEN RAHMEN BEACHTEN**

Mentorinnen und Mentoren sind mindestens zu folgenden Aufgaben verpflichtet:

I) **Besprechungen durchführen (min. 3 pro Ausbildungsjahr)**

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.

II) **Lerndossier bearbeiten (min. 2 Arbeitssequenzen pro Ausbildungsjahr)**

Hierbei sollen die Anforderungen an ein Lerndossier (siehe Punkt 3) angewandt und konkretisiert werden. Die studentischen Produkte (Analysen und Beiträge) sollen jeweils diskutiert werden und ihnen soll eine kritische Rückmeldung folgen.

III) **Praktikumsbesuche (min. 1 Besuch pro Praktikum)**

Vor Beginn jedes Praktikums unterstützen die Mentorinnen und Mentoren ihre Mentorees im Ausfüllen der obligatorischen Praktikumsvereinbarung.

Anschliessend besuchen die Mentorinnen und Mentoren ihre 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 Prüfungen (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 Mentorats-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 der Studierenden

Studierende sind verpflichtet sich in das Mentoring-Programm einzubringen und Initiative zu ergreifen (siehe oben). Dies kann beispielsweise wie folgt 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/der zugewiesenen Mentorin einfordern;
- Dokumente oder andere Spuren zur Prüfung übermitteln und vorschlagen;

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

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 ihrer 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 ihrer professionellen Kompetenzen zu steuern und diesen nachzuweisen. Es steht in engem Bezug zur Kompetenzenliste der HEP-PH FR.

Durch die regelmässige Schreibarbeit 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 steuern 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/von der Mentorin 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 zu üben;
- Schlüsselerlebnisse oder wichtige berufliche Aktivitäten (Erfolgs- und Misserfolgserlebnisse), welche die persönliche Weiterentwicklung oder den Kompetenzerwerb massgeblich 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 Erkenntnisse 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.

Vorgehen beim Führen eines Lerndossiers

Die Erarbeitung des LD umfasst drei verschiedene Etappen:

A Persönliche Dokumente und Spuren

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 von Erfahrungsberichten, 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/der Mentorin usw.

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

C Bilanz der erreichten Kompetenzen

Gegen Ende einer Ausbildungsstufe ziehen die Studierenden Bilanz – insbesondere in Bezug auf die persönlichen Ziele und/oder Schwerpunkte des Ausbildungssemesters – über die erreichten Kompetenzen. Dies muss zur Auswahl neuer Ausbildungsziele und zu entwickelnder 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 Ausbildungsstufe?

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

Schematische Darstellung der Elemente:

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, Ein- drücken und Fakten, Beobachtun- gen, Notizen, Entwürfen, Fotos, Zeichnungen, Schülerarbeiten, Praktikumsberichten, Notizen aus Kursen oder aus Fachliteratur, Berichten aus der Persönlich- keitsbildung, Überlegungen, Fra- gen usw.	Diese Etappe fasst die Beschrei- bung (selbst erlebter oder be- obachteter) beruflicher Situatio- nen zusammen, die mithilfe von Theorie reflektiert und analysiert werden. Sie enthält auch persön- liche Überlegungen, mit denen der Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen in Bezug auf Lehr- veranstaltungen, Praktika und In- tegrationstage nachgewiesen werden kann.	Diese Etappe widmet sich der Bi- lanz der in der Kompetenzen- liste aufgezählten Fähigkeiten. Am Ende des Ausbildungsjahres bewerten Studierende ihre Fort- schritt. Sie vergleichen dafür ihre eigenen Kompetenzen mit denen, die in der Kompetenzliste aufge- zählt werden.
Persönliche Entwicklung vor dem Hintergrund der Professio- nalisierung	Berufliche Entwicklung	Fortschreitende Bilanz der be- ruflichen Entwicklung

Datum: 01.09.2016 (LLE)

KOMPETENZLISTE FÜR DIE MENTORINNEN/MENTOREN DER PH FR

Hauptkompetenzen:

- E. Die persönliche Ausbildungssituation des Studenten/der Studentin ANALYSIEREN und einordnen**
- F. Den Studenten bei seiner Kompetenzentwicklung und beruflichen Identitätsfindung aus einer ganzheitlichen und fachübergreifenden Perspektive BEGLEITEN**
- G. Bei der Begleitung des Studenten/der Studentin im Mentoring mit den anderen Ausbildnern KOMMUNIZIEREN und ZUSAMMENARBEITEN**
- H. DEN INSTITUTIONELLEN UND BERUFSETHISCHEN RAHMEN BEACHTEN**

Hauptkompetenz	Komponenten
<p>A. ANALYSE</p> <p>Die persönliche Ausbildungssituation des Studenten/der Studentin analysieren und einordnen</p>	<p>1. Die beruflichen Kompetenzen des Studenten/der Studentin analysieren und einordnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Verschiedene Eindrücke über die Ausbildungssituation vor, während und nach einem Praktikum sammeln und auswerten (z.B. Argumentation des Studenten/der Studentin, Praktikumsbericht, Praktikumsbesuch, Beobachtungen, schriftliche Dokumente, Videos etc.). b. Die Spuren objektiv und stichhaltig analysieren und sich dabei auf die institutionellen Anforderungen der Ausbildung stützen (Kompetenzliste, sprachliche Fähigkeiten etc.). c. Die Ausbildungssituation des Studenten/der Studentin differenziert und aus der Ausbildungsperspektive beurteilen, um den Bedarf im Hinblick auf den Ausbildungsleitfaden zu erkennen (siehe Schwerpunkte des aktuellen Ausbildungsjahres). d. Gemeinsam mit dem Studenten/der Studentin den Ausbildungsbedarf festlegen, um seine/ihre wichtigsten aktuellen und zukünftigen Ausbildungsziele zu ermitteln, und sich dabei auf die Schwerpunkte der einzelnen Ausbildungsjahre beziehen. e. Beurteilen, ob die institutionellen Bedingungen für die Mentoringgutschriften von dem Studenten/der Studentin erfüllt werden (siehe Richtlinien für das Mentoring).

B. BEGLEITUNG

Die Studentin/den Studenten bei seiner Kompetenzentwicklung und beruflichen Identitätsfindung aus einer ganzheitlichen und fachübergreifenden Perspektive begleiten

1. Die Studentin/den Studenten in der Entwicklung einer reflektierenden Praxishaltung begleiten:

- a. Die Elemente der theoretischen Grundausbildung berücksichtigen und sie in die Praxis integrieren.
- b. Den Aufbau beruflicher Kenntnisse auf Basis praktischer Erfahrungen unterstützen und anregen.
- c. Den Studenten/die Studentin beim Aufbau von beruflichen Kompetenzen und bei der Entwicklung der beruflichen Identität durch Theorie- und Praxiselemente zu unterstützen.
- d. Den Studenten/die Studentin bei der Suche nach Ressourcen und bei der aktiven Weiterentwicklung seiner/ihrer Ausbildungsziele durch den Aufbau beruflicher Kompetenzen unterstützen.
- e. Den Studenten/die Studentin während der Ausbildung auch in schwierigen Situationen wohlwollend unterstützen.

2. Verschiedenste, an die Situation des Studenten/der Studentin angepasste Begleitinstrumente konzipieren und umsetzen:

- a. Die Haltung und den Ansatz des Studenten/der Studentin in Bezug auf die Ausbildungssituation und die Weiterentwicklung anpassen (Coaching, Empfehlungen, Selbstreflexion etc.).
- b. Den Studenten/die Studentin gemäss dem Bedarf und den Anforderungen der Situation begleiten (bei der Erkennung problematischer Situationen unterstützen) und/oder führen (bei der Problemlösung helfen).
- c. Verschiedene passende Hilfsmittel (Gespräch, Besuch, Video, Ausbildungsleitfaden etc.) und Unterlagen (Dokumente, Tabellen etc.) bereitstellen, mit denen sich der Student/die Studentin während des Begleitungsprozesses weiterentwickeln kann.

C. KOMMUNIKATION und ZUSAMMENARBEIT

Bei der Begleitung des Studenten/der Studentin im Mentoring mit den anderen Ausbildenden kommunizieren und zusammenarbeiten

1. Eine geeignete und wirksame (schriftliche und mündliche) Kommunikation aufbauen:

1.1 Begleitung des Studenten/der Studentin im Rahmen des Mentorings:

- a. Die persönliche Ausbildungssituation des Studenten/der Studentin anerkennen.
- b. Mit dem Studenten/der Studentin für eine gegebene Zeit eine qualitativ hochwertige Ausbildungsbeziehung eingehen (Vertrauen, Respekt, Authentizität etc.).
- c. Einzel und/oder mit der Gruppe der Mentees Ausbildungsgespräche durchführen (Erläuterungsgespräch, Reflexions-/Analysegespräch, Selbstbeurteilungsgespräch etc.).
- d. Die Erarbeitung des Lerndossiers begleiten, diesbezüglich formative Rückmeldungen an den Studierenden/die Studierende geben.
- e. Wirksame und stichhaltige Mittel der Kommunikation zwischen Mentorin/Mentor und Studentin/Student (sowie Praktikumslehrpersonen) entwickeln (wenn möglich direkte, ansonsten und/oder indirekte).

1.2 Andere Studierende (z.B. während der Integrationstage):

- a. Mithilfe der Gruppe eine Selbstreflexionspraxis bei den Studierenden aufbauen.
- b. Die Verbindungen zu den in der Ausbildung bearbeiteten Konzepten fördern.

2. Mit den anderen Ausbildenden zusammenarbeiten:

2.1 Austausch zwischen Mentorinnen/Mentoren (z.B. Mentoratsgruppee, institutionelle Sitzungen)

Teilnehmen und zusammenarbeiten:

- a. Sich über die Praxis, die Konzepte des Mentorats und über besondere Situationen bei der Studierendenbegleitung austauschen.
- b. Zum Aufbau einer echten, von den Mentorinnen/Mentoren gemeinsam geteilten Coaching-Kultur beitragen und so die kritische, reflexive und konstruktive Einstellung weiterentwickeln.
- c. Die Entwicklung von Mentoringmassnahmen unterstützen und den Austausch, die Ausbildung und die Informationen für die eigene Mentoringaktivität nutzen.

2.2 Austausch mit den Praktikumslehrpersonen

Gemeinsam die Studierenden ausbilden und eine Partnerschaft zwischen der Pädagogischen Hochschule und den Institutionen der öffentlichen Schule aufbauen:

- a. Mit den Praktikumslehrpersonen eine kontinuierliche Begleitung und Ausbildung der Studierenden im Praktikum erreichen (Förderung eines tripartiten Arbeitsbündnisses zwischen Praktikumslehrperson – Mentor/Mentorin – Studierende)
- b. Eine Partnerschaft zwischen den Ausbildenden (Praktikumslehrpersonen und Mentorin/Mentor) entwickeln, die duale Aufteilung zwischen der Schule und der Hochschule unterstützen (Zusammenarbeit der Akteure, Wissensaustausch).
- c. Als institutionelle GesprächspartnerIn zur Verfügung stehen, den Praktikumslehrpersonen im Falle von Zweifeln, Schwierigkeiten oder Fragen bezüglich bestimmter Praktikumsituationen unterstützen (Verständnis der Praktikumsweisungen, Zweifel bei der Praktikumsvalidierung, persönliche Konflikte etc.), sofern notwendig die Situation an die Abteilungsleitenden weiterleiten.

**D. DEN INSTITUTIONELLEN
UND BERUFSETHISCHEN
RAHMEN BEACHTEN**

1. Die eigene Berufspraxis in einem teils vorgeschriebenen institutionellen Rahmen ausüben und weiterentwickeln:

- a. Die Prinzipien, den allgemeinen Studiengang und die Ausbildungsanforderungen kennen und berücksichtigen (Ausbildungsparadigmen, Ausbildungszwecke, Kompetenzliste, Ausbildungsgänge und -profile).
- b. Die Mentoringpraktiken gemäss dem vorgegebenen institutionellen Rahmen auswählen und an diesen anpassen (Richtlinien für das Mentoring), diese Praktiken gleichzeitig in der besonderen Beziehung zwischen Mentor und Student ausbauen und regulieren.
- c. Den institutionellen Rahmen der allgemeinen sowie der spezifischen Schulpraxis kennen, die Schulen und ihre Akteure besuchen und Verbindungen mit ihnen schaffen, das eigene Wissen, die Ansätze der Schule sowie von Theorie und Praxis aktuell halten.
- d. Unter Beachtung der Deontologie und der Berufsethik handeln, dem Postulat der Erziehbarkeit zustimmen und die PH-FR-Ausbildung kohärent und loyal nach aussen vertreten.

2. Die berufliche Mentoringpraxis weiterentwickeln:

- a. Regelmässig eine Selbsteinschätzung der beruflichen Aktivität vornehmen, das eigene Potenzial und die beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen weiterentwickeln (insbesondere das Wissen für und über die Praxis).
- b. In Bezug auf den für das Mentoring und die Ausbildung vorgegebenen Rahmen den eigenen beruflichen Stil finden.