



Ein Verbundprojekt aller Lehrerbildenden Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern
im Rahmen der bundesweiten QUALITÄTSOFFENSIVE LEHRERBILDUNG

Das Verbundprojekt LEHREN in M-V wird im Rahmen der
gemeinsamen „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund
und Ländern aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung
und Forschung gefördert.
FKZ 01JA1914A



„LEHREN in M-V – LEHRer*innenbildung reformierEN in M-V“

Transferrichtungen und Nachhaltigkeitsstrategien am Beispiel der Mentor*innenqualifizierung

Landesweites Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung MV (ZLB MV)

Prof. Carolin Retzlaff-Fürst
Universität Rostock

In Mecklenburg-Vorpommern wurden im Projektzeitraum 2016 bis heute :

- **242** Lehrer: innen
- in **9** Fachdisziplinen
- an **77** Schulen in MV

als Mentor*innen qualifiziert.

Ziel des Transfers: Nachhaltigkeit in der Mentor*innenqualifizierung

1. Kategorien für Transfer und Nachhaltigkeit nach Ramboll (2021)
2. Gelingensbedingungen entsprechend dem Mehrebenenmodell nach Bronfenbrenner (1981)
3. Übersicht / Zusammenfassung

1. Kategorien für Transfer und Nachhaltigkeit (Ramboll 2021)

Transferrichtung	Transferstrategie
In die eigene Hochschule	Professionsorientierte Animation
In Schulen	Strukturbildung und -optimierung
In die 3.-te Phase der LB	Zielgruppenspezifische Publikation
In die 2.-te Phase der LB	Praxisnahe Netzwerkarbeit
In die (internat.) Forschungslandschaft	Politische Einflussnahme
In andere HS in Deutschland	
Hin zur politischen Ebene	
In Hochschulen des QLB - Verbundvorhaben	

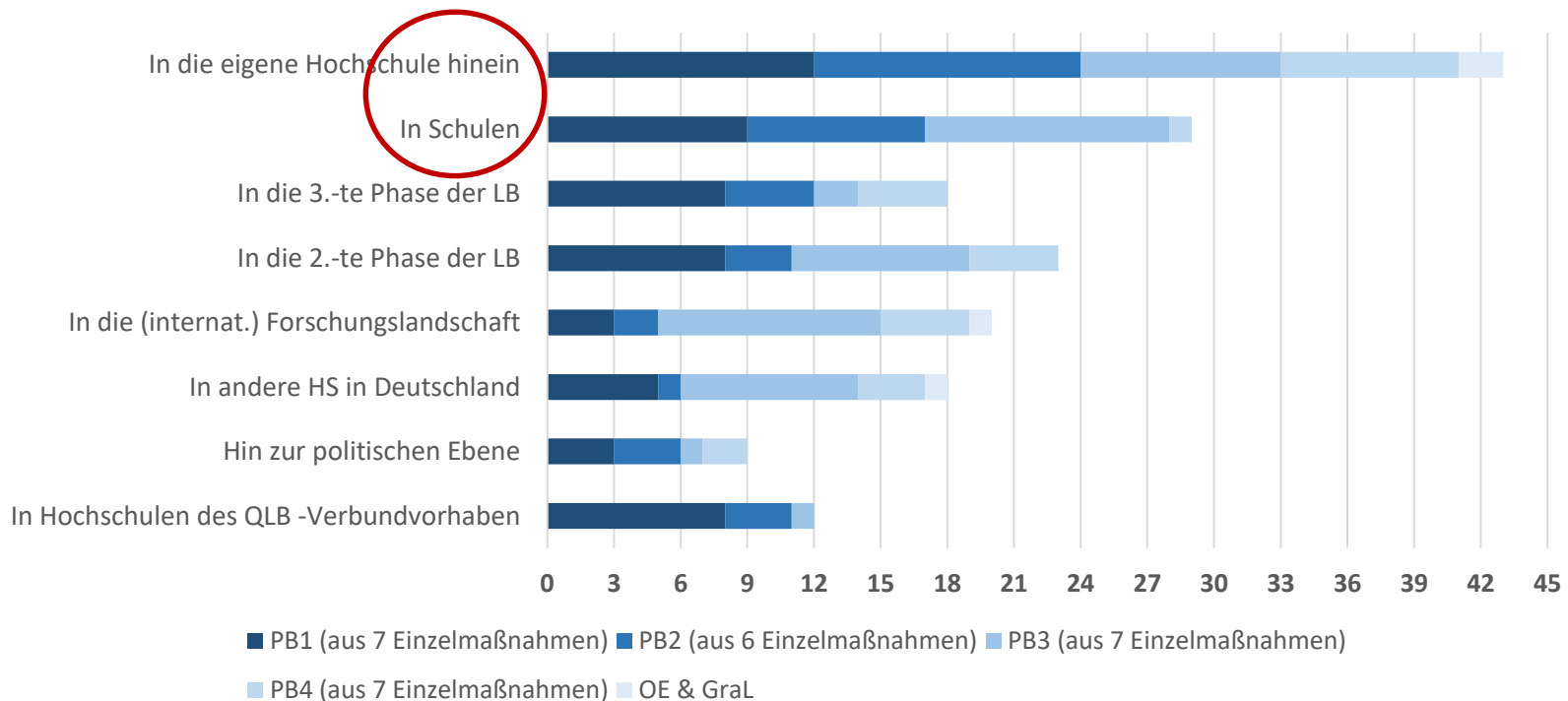
Praxisebene der ersten Phase – s. Mehrebenensystem

Länder- und länderübergreifende Ebene – s. Mehrebenensystem

1. Kategorien für Transfer und Nachhaltigkeit (Ramboll 2021)

Transferstrategie in „LEHREN in M-V“: Zielgruppenspezifische Publikation

Transferrichtungen (Anzahl Nennung: 43)

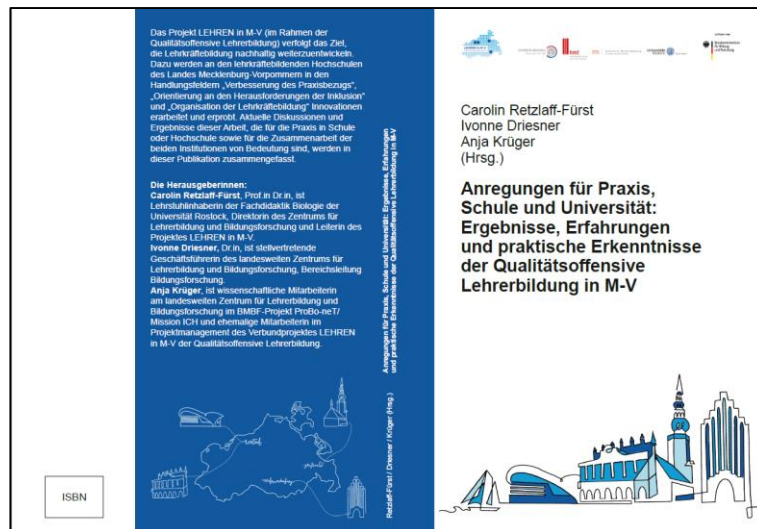


1. Kategorien für Transfer und Nachhaltigkeit (Ramboll 2021)

Transferstrategie in „LEHREN in M-V“: Zielgruppenspezifische Publikation

Sammelband 1

Der Titel: Anregungen für Praxis, Schule und Universität: Ergebnisse, Erfahrungen und praktische Erkenntnisse der Qualitätsoffensive Lehrerbildung in Mecklenburg- Vorpommern



https://doi.org/10.18453/rosdok_id00003629

<https://kxp.k10plus.de/DB=2.1/PPNSET?PPN=1804039470>

1. Kategorien für Transfer und Nachhaltigkeit (Ramboll 2021)

Transferstrategie in „LEHREN in M-V“: Zielgruppenspezifische Publikation

Sammelband 2

Der Titel: Qualitätsoffensive Lehrer:innenbildung: Einflussfaktoren und Gelingensbedingungen



<https://shop.budrich.de/en/product/qualitaetsoffene-lehrerinnenbildung-einflussfaktoren-und-gelingensbedingungen/>



1. Kategorien für Transfer und Nachhaltigkeit (Ramboll 2021) Transferstrategie in „LEHREN in M-V“: Zielgruppenspezifische Publikation



Magazin



Mentor*innenqualifizierung in der Lehrkräftebildung

Onlinekurs | Bildung | Zentrum für Lehrerbildung

Inhalt

Info

Beitreten

Neues Objekt hinzufügen ▾

Herzlich willkommen zum Onlinekurs: Mentor*innenqualifizierung in der Lehrkräftebildung

▶ ÜBERBLICK

▶ LEHRENDE

▶ INHALTE

▶ WORKBOOK

Module im Onlinekurs Mentor*innenqualifizierung in der Lehrkräftebildung



Modul 1: Strukturwissen



Modul 2: Selbstkompetenz

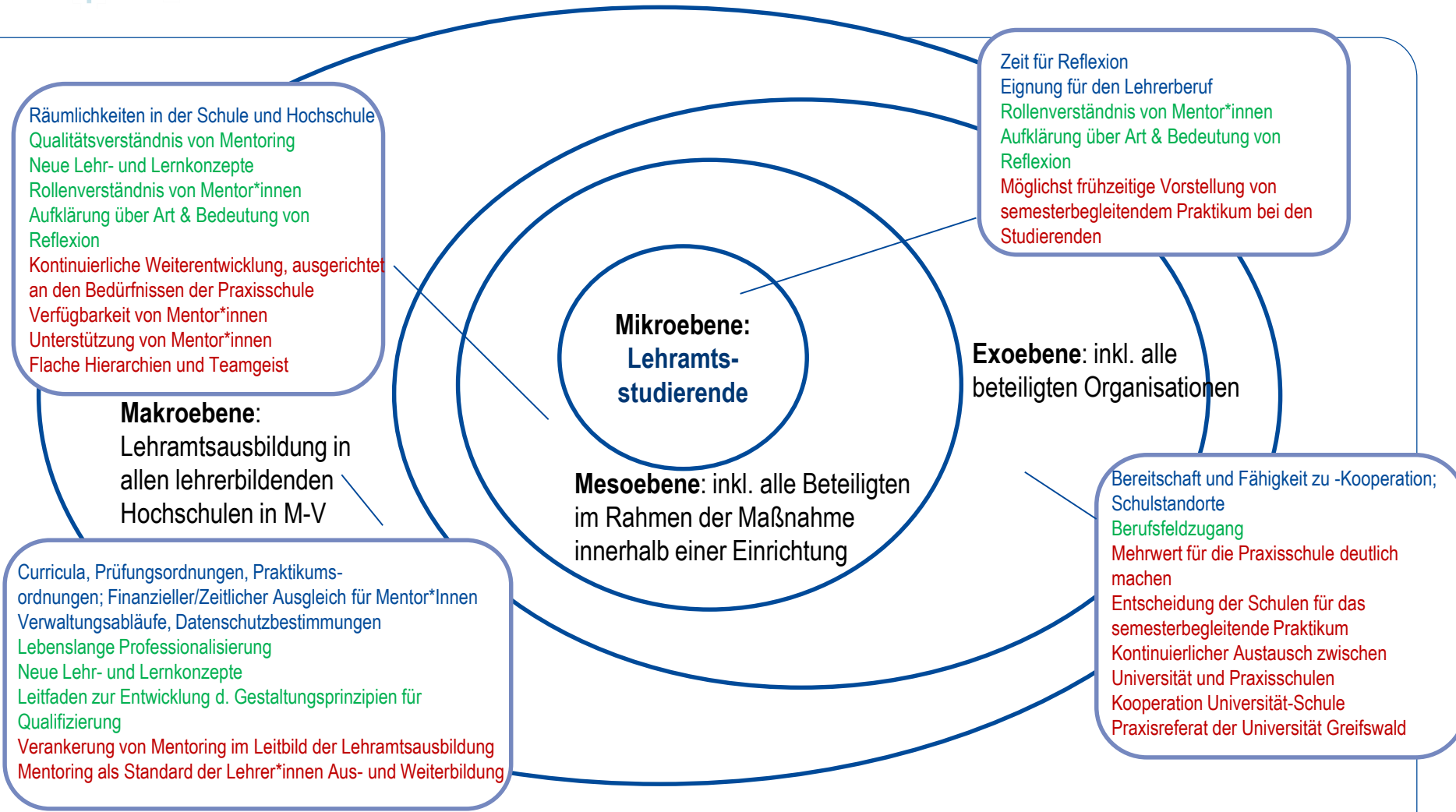


Modul 3: Betreuungskompetenz



2. Mehrebenenmodell (Bronfenbrenner 1981)

Gelingsbedingungen/ Maßnahme Mentoring Schulpraktikum



Farblgende: Aus dem Antrag / Erkenntnisse im Projektverlauf / Ableitungen zum Thema

Urie Bronfenbrenner: *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Natürliche und geplante Experimente.* Klett-Cotta, 1981.

2. Mehrebenenmodell (Bronfenbrenner 1981)

Gelingsbedingungen/ Maßnahme Mentoring Schulpraktikum

Ebenen nach Bronfenbrenner

Gelingsbedingungen (Beispielhaft)

Mikro Ebene

- gute Kommunikationsstrategien
- frühzeitige Einführung der Information zu Mentoring
- Bereitschaft der Akteur:innen, eine aktive und mitgestaltende Rolle einzunehmen sowie sich lang- bis mittelfristig an die Mentor:innenrolle zu binden
- kontinuierliche Arbeit an der Selbstkompetenz, Betreuungskompetenz sowie an den fachspezifischen Kompetenzen in der Mentor:innenausbildung
- gegenseitiges Verständnis des jeweiligen Mentoring-Konzepts sowohl von Mentor:innen als auch von Mentees;
- Änderung der Vorstellung des Lehrer:innenbildes vom Einzelgänger hin zum Teamplayer

Meso-Ebene

- erfolgreiche (digitale) Kommunikation, regelmäßiger Austausch und Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen (in allen Phasen der Lehrer:innenbildung)
- ausreichende finanzielle, zeitliche und menschliche Ressourcen, um kontinuierliche Mentor:innenaus- und weiterbildung zu ermöglichen
- zeitliche Ressourcen für bereits qualifizierte Mentor:innen
- kontinuierliche Weiterentwicklung der Mentoringkonzepte und der Mentor:innenqualifizierung
- feste Einbindung der Mentor:innenqualifizierung in alle bestehenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsstrukturen und dadurch die Verankerung des Mentorings als festen Bestandteil im Leitbild der Lehramtsausbildung an allen lehrer:innenbildenden Hochschulen in M-V

Exo-Ebene

- Anerkennung von Mentoring als eine Leitungsaufgabe, die kontinuierlicher Fort- und Weiterbildungsbedarf
- Formulierung vom Mentoring als Standard in der Lehrer:innenaus- und weiterbildung von der Kultusministerkonferenz

Makro-Ebene

Detaillierte Beschreibung der Gelingsbedingungen, vor allem auf der Mikroebene, aber auch Meso- und Makroebene

3. Übersicht - Zusammenfassung

Ebenen nach Bronfenbrenner (1981) Modell nach Ramboll (2021)

					<i>Schule</i>
		<i>1. Phase</i>	<i>2. Phase</i>	<i>3. Phase</i>	
Makro-Ebene	<i>Länder-Übergreifende Ebene</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Transferprogramm Innovation Hochschule – Schule 			<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame OER-Plattform <ul style="list-style-type: none"> ➢ <i>Planung im neugestellten <u>Digi-MINT-Antrag</u></i>
		<ul style="list-style-type: none"> • Systematischer Erfahrungsaustausch zwischen Bundesländern 			
Exo-Ebene	<i>Länder-ebene</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Verbindlichkeit Querstruktur • Koordination zwischen Phasen • Transfer zu Nicht-Geförderten 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinierter Transfer zwischen Landesinstitutionen der 2. Phase und Hochschulen, z.B. in Gremien 	<ul style="list-style-type: none"> • Mandats- und Ressourcenklärung bzgl. Fortbildungen für Lehrkräfte 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffnung verbindlicher Kooperationskorridore • Installierung <u>Transferstelle</u> Hochschule – Schule • Unterstützung Schulnetzwerkarbeit • Verbindliche Klärung Abordnungen
Meso-Ebene				<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtende Fortbildungen 	
Mikro Ebene	<i>Praxis-ebene</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturbildung • Curriculum-Gestaltung • Hochschulinterne Strukturbildung • Publikationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerkarbeit • Modellierte digitale Umgebungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsorientierung • <u>Train the Trainer</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsorientierung • Schulnetzwerke • Wechselseitige Feedbacksysteme

Urie Bronfenbrenner: *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Natürliche und geplante Experimente.* Klett-Cotta, 1981.

https://de.ramboll.com/-/media/files/rde/management-consulting/studien_handreichungen/Jahresbericht_2021_Evaluation_QLB_final



„LEHREN in M-V – LEHRer*innenbildung reformierEN in M-V“

Transferrichtungen und Nachhaltigkeitsstrategien am Beispiel der Mentor*innenqualifizierung

Landesweites Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung MV (ZLB MV)

Prof. Carolin Retzlaff-Fürst
Universität Rostock