

Gelingensbedingungen der Mentor-Mentee-Beziehung in Praxisphasen in inklusiven Klassen

Markus Pacher, Sabine Weiß, Clemens M. Schlegel und Ewald Kiel

Hintergrund und Fragestellung

- Die Betreuung und Lernbegleitung der Lehramtsstudierenden vor Ort wird als zentraler Faktor für den Erfolg von Praxisphasen ausgemacht.
- Insbesondere die Bedeutung einer positiven Mentor-Mentee-Beziehung rückt hierfür vermehrt in den Blick. Überdies werden Praxisphasen in inklusiven Klassen im Hinblick auf die erwünschte Professionalisierung für Inklusion als hochrelevant angesehen.
- Das Ziel ist die Identifikation von Gelingensbedingungen der Mentor-Mentee-Beziehung im inklusiven Setting und damit von Elementen der Betreuung bzw. des Mentorings, die sich als bedeutsam für diesen Kontext erweisen.



Methoden

- Zweiphasiges Mixed-Method-Verfahren mit der Critical Incidents Technique (CIT) (Flanagan, 1954) und synchron-virtuellen Gruppendiskussionen.
- Befragt wurden Studierende (Mentees) und betreuende Lehrkräfte (Mentor/-innen), die ein Schulpraktikum bzw. die Betreuung im inklusiven Setting absolviert haben.
- Die Auswertung der gewonnenen Daten erfolgte mittels Qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) durch die Software MAXQDA.



Übergreifende Tendenzen in den Ergebnissen

- Die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung zeigen weitgehend Aspekte, die die Betreuung im Praktikum generell charakterisieren (siehe Abb. 1).
- Am intensivsten diskutieren Mentor/-innen und Mentees gleichermaßen kooperative Aspekte als Gelingensbedingung der Mentor-Mentee-Beziehung. Unterschiedliche Ausprägungen von Kooperation (z. B. Kollegialität, Transparenz, Augenhöhe, reziproker Wissensaustausch) stellen den übergreifenden Bezugspunkt für beide Gruppen dar.

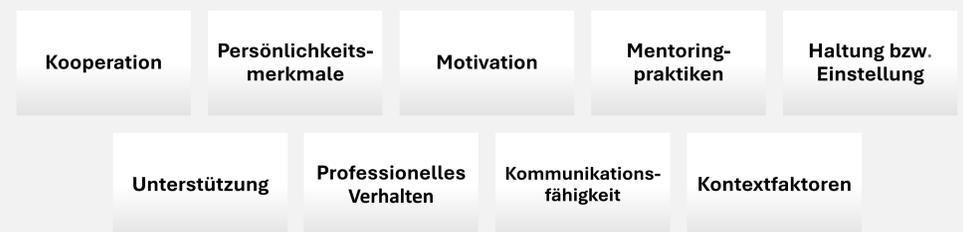
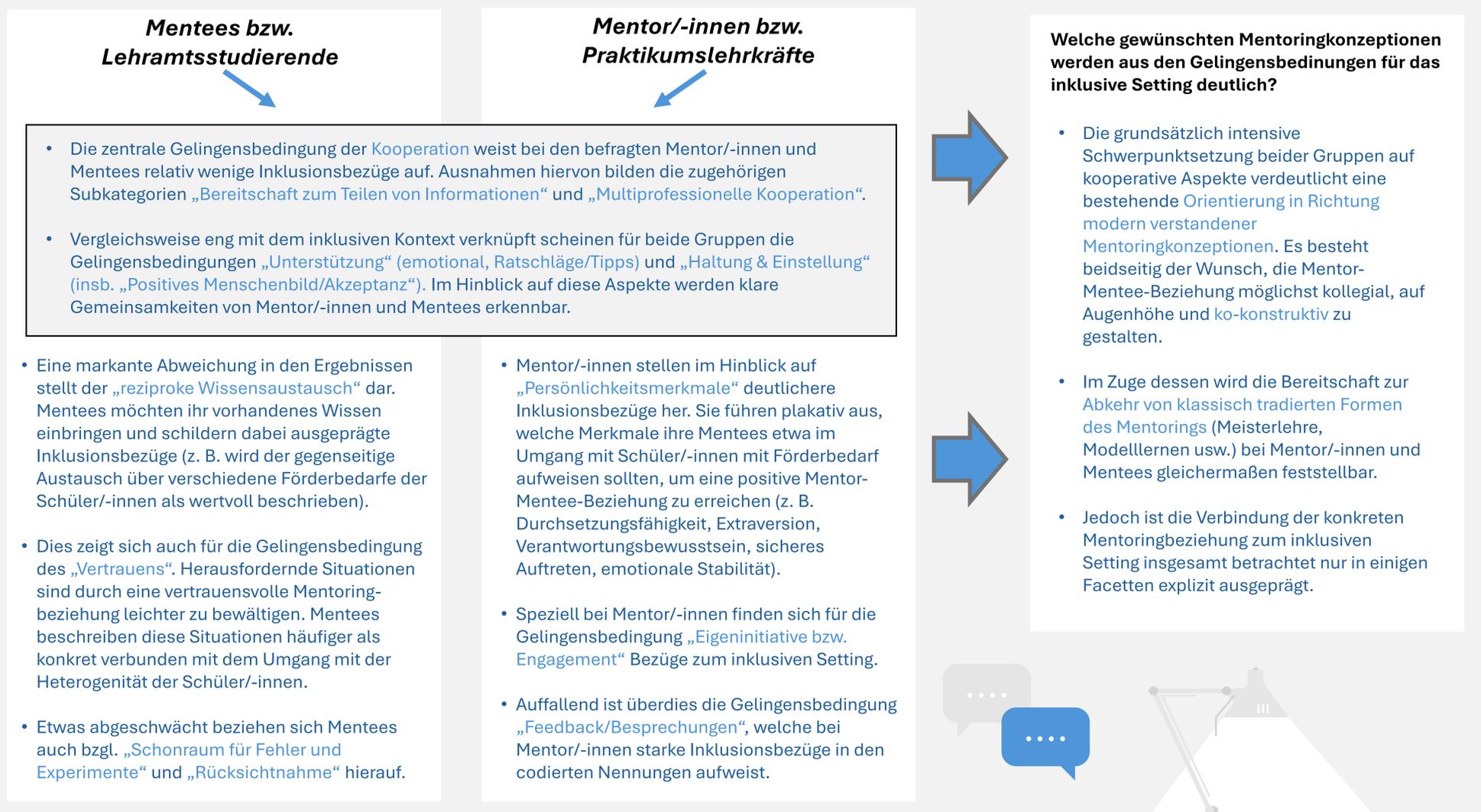


Abb. 1: Übergeordnete, identische (Ober-)Kategorien für die Gelingensbedingungen für Mentor/-innen und Mentees

- Die gebildeten Kategoriensysteme weisen für Mentor/-innen und Mentees in wesentlichen Punkten deutliche Parallelen auf.
- Mentor/-innen fokussieren allerdings deutlicher Aspekte wie Engagement, Eigeninitiative und Persönlichkeitsmerkmale, während Mentees intensiver die Relevanz von Vertrauen, Schonraum sowie konkrete Mentoringpraktiken diskutieren.

Inklusionsbezüge der Gelingensbedingungen: Mentor/-innen und Mentees im Vergleich



Schlussfolgerungen

- Auswahl der Mentor/-innen.** Positive Haltung gegenüber inklusiver Beschulung und entsprechendes Wissen als Voraussetzung. Bedeutend ist die Bereitschaft zu einer wenig hierarchisch ausgestalteten Beziehungskonstellation auf Augenhöhe. Mentor/-innen sollten überdies motiviert und in der Lage sein, pädagogische Diskurse über mögliche Fehlkonzepte oder aversive Emotionen der Mentees bzgl. Inklusion zu führen.
- Schulung und Qualifizierung von Mentor/-innen.** Ziel ist die Bereitstellung und Gestaltung der als wünschenswert erachteten ko-konstruktiven (Lern-)Settings und die Anwendung entsprechender Mentoringpraktiken. Hierdurch kann eine reziproke Mentor-Mentee-Beziehung erreicht werden.
- Initiierung einer inklusionsorientierten Lernkultur.** Dies erfordert Mentor/-innen, die vertiefte - gemeinsame - Reflexionen anleiten und ihr vorhandenes (inklusive) Wissen bereitwillig teilen. In Handlungsfragen nehmen sie eine Vorbildrolle für ihre Mentees ein. Auf diese Weise lässt sich der Gefahr von **deprofessionalisierenden Tendenzen entgegenwirken**.
- Stärkere Verzahnung mit universitären Begleitveranstaltungen.** Themen wie inklusive Bildung, Umgang mit Heterogenität und zugehörige Handlungsfragen frühzeitig an den Hochschulen aufgreifen. Dies schließt die Vorbereitung der Mentees auf ihre Rolle im (inklusive) Praktikum mit ein.

