

Märkisches Berufskolleg des Kreises Unna
 Berufskolleg für Soziales und Gesundheit/
 Ernährung und Versorgung des Kreises Unna – Sekundarstufe II

Mentoring in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern

Das Thema „Mentoring“ wurde beim Praxisbeiratstreffen am Märkischen Berufskolleg Unna im Mai 2023 von verschiedenen Perspektiven in den Blick genommen: die Studierenden, die Träger- und Einrichtungsververtretungen, die Lehrkräfte des MBK brachten jeweils ihre Sichtweisen nach umfangreicheren Vorbereitungen ein. Der Begriff „Mentoring“ wurde gewählt, weil es eher um ein Begleiten durch Mentor*innen als um ein (An)leiten geht. Als gemeinsames Fazit wurde gezogen, dass die Ausbildung der Studierenden maßgeblich von der Qualität des Mentoring abhängt: Je höher die Qualität des Mentoring in der Ausbildung umso deutlicher kann sich die Kompetenzentwicklung der Studierenden hin zu professionellen, qualifizierten Fachkräften vollziehen. Alle Beteiligten verfolgen damit das gemeinsame Interesse, ein qualitativ gutes Mentoring zu ermöglichen.

In einem weiteren Arbeitstreffen im März 2024 wurden die beim Praxisbeirat festgehaltenen Kriterien für ein solches Mentoring in der untenstehenden Tabelle weiter konkretisiert und dann im Praxisbeirat im Juni 2024 weiterentwickelt. Die Vertreter*innen des Praxisbeirats bitten nun um deren Berücksichtigung: Die folgende Tabelle soll als Orientierung und Maßstab für ein qualitativ angemessenes Mentoring dienen und ist mit der Bitte an alle Kooperationspartner*innen verbunden, sie so gut wie möglich zu berücksichtigen.

| Kriterien für ein gutes Mentoring | |
|---|--|
| Aspekt | Indikatoren/Empfehlungen |
| Allgemeine Kriterien | |
| Mentoring als verantwortungsvolle, freiwillige Aufgabe | <ul style="list-style-type: none"> - freiwillige Aufgabenübernahme - Personalgespräche bzw. Teamgespräche in den Einrichtungen und grundlegende einrichtungsinterne Entscheidungen |
| Formale Vorgaben: Fachkraft mit mindestens zweijähriger einschlägiger Berufserfahrung; für Anleitung qualifiziert; hinreichend Zeit zur Verfügung Quelle: Bildungsplan 2021, S. 27 und § 31 APO-BK, Anlage E | <ul style="list-style-type: none"> - zweijährige Berufserfahrung als Erzieher*in in einer sozialpädagogischen Einrichtung - „Qualifizierung“, z.B. (als Anregung für Träger): „Stellenbeschreibung“ entwickeln, Abstimmungsgespräche mit Leitung, Fortbildungen oder Praxisanleiter*innenqualifizierung - über kostenfreie Lernplattformen wie: <ul style="list-style-type: none"> o https://www.plattform-kita.de/ilias.php?baseClass=ilrepositorygui&reloadpublic=1&cmd=fra meset&ref_id=1/ o www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/lernplattform-praxisanleitung-digital/ o https://www.plattform-kita.de/ilias.php?baseClass=ilrepositorygui&reloadpublic=1&cmd=fra meset&ref_id=1 - wöchentlich mindestens eine Stunde für den Austausch - Voraussetzung: Praktikant*in/Azubi und Mentor*in gehen vorbereitet in dieses Gespräch |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - bei (längerer) Krankheit: Team-Absprachen zu Vertretung/ Aufgabenübernahme Mentoring im Rahmen der formalen Vorgaben |
| <p>Willkommenskultur, ganze Einrichtung beteiligt, dafür Strukturen schaffen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - wichtige Informationen strukturiert zugänglich: Ordner, Einführungsgespräch, ... - Einführung in die Einrichtung und in das Team, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> o Wie sind Bräuche und Individualitäten der Einrichtung -> Geburtstage, Feiern, Teamgeflogenheiten, Pausen, Teambuilding/Betriebsausflug, o Termine mitteilen, o Gleichbehandlung mit neuen Fachkräften o Vorstellungsrunde / „room tour“ - Teilnahme an Teamsitzungen |
| <p>Rahmenbedingungen: Zeiten, (feste) Termine</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Zeiten für Beobachtungen, schriftliche Aufgaben, Vorbereitungen von Aktivitäten (Materialien zusammensuchen, Raum vorbereiten) - feste Termine für Reflexions- und Mentoringgespräche - Fristen und Zeiten für Abgaben (beidseitig) |
| <p>Anforderung an die eigene Rolle als Mentor*in: Rollenklarheit, Wertschätzung, Empathie, Vertrauensaufbau</p> | <ul style="list-style-type: none"> - im Einführungsgespräch: Welche Rollenvorstellung haben Praktikant*innen/Azubis und Mentor*innen jeweils voneinander? Welche Erwartungen gibt es aneinander? Welche Informationen sind hilfreich/notwendig für die jeweils andere Person? - Überblick und Vereinbarungen über die Ausbildung bzw. das Praktikum (bestehende Termine, Regeln, Umgang mit der Arbeitszeit, Urlaub, Krankheit/Abwesenheit, Gesundheitsfragen) -> Infozettel mitgeben |
| <p>Kenntnisse über die Ausbildung: Kompetenzorientierung, Lernfelder, Querschnittsaufgaben, individueller Ausbildungsplan, vollständige Handlung</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Bildungsplan <ul style="list-style-type: none"> o https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/_lehrplaene/e/sozialpaedagogik.pdf - über Teilnahme am Mentor*innentreffen Kenntnis erlangen über die aktuellen Anforderungen in der Ausbildung - Einarbeiten in Praxisaufgaben u.a. durch die Praxispapiere |
| <p>Kommunikation: konstruktiver Austausch, verschiedene Gesprächsformen, auch in schwierigen Situationen, Absprachen treffen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - sich Zeit nehmen für Gespräche, z.B. Zielgespräche, Reflexionsgespräche, Feedbackgespräche, Planungsgespräche, Mitarbeiter*innengespräche, Entwicklungsgespräche... - Konstruktiver Austausch i.S.v. Beratung, anregende Fragen zu alternativem Handeln stellen; eher unterstützend/ begleitend als anleitend/vorgebend (s.u. auch: zielführende Hilfestellung geben) - Verschiedene Gesprächssettings (z.B. Zweiergespräche, Gruppengespräche, Teamgespräche) anregen (siehe formale Vorgaben, Gesprächszeit) - z.B. Feedbackgespräch über die Qualität des Mentoring mit den zu betreuenden Studierenden - in schwierigen Situationen das Gespräch zu Praktikant*in/ Azubi suchen (Kritik- bzw. Krisengespräch) |

| | |
|--|---|
| <p>Lernortkooperation: Zusammenarbeit Praxis – Schule, enger Austausch, ggf. über Berufsfähigkeit beraten, Teilnahme am Mentor*innentreffen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Frühzeitige Kontaktaufnahme betreuender Lehrkraft bei Gesprächsbedarf (z.B. bei Unklarheit bzgl. Eignung) ... - falls verhindert bei Mentor*innentreffen – Absprachen über Vertretung - Teilnahme an Praxisbesuchen und anschließenden Reflexionsgesprächen - Beteiligung an Evaluationen durch die Schule/Feedback bzw. Rückmeldungen über relevante Aspekte |
| <p>Erwartungshaltung an Praktikant*innen/Azubis bzw. wechselseitige Erwartungen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Leitfaden mit Erwartungen an die Praktikant*innen/Azubis (generell, sowie in den unterschiedlichen Ausbildungsjahren) - Austausch über wechselseitiges Zutrauen (u.a. im Hinblick auf Aufsichtspflicht) - Gespräch über wechselseitige Erwartungen zu Beginn - Status als Praktikant*in bzw. Auszubildende*r und nicht als Hilfskraft bzw. Fachkraft - Berücksichtigen des jeweiligen Ausbildungsstandes und der zunehmenden Selbstständigkeit - Siehe Kompetenzentwicklung begleiten |
| <p>Aufgaben der Mentor*innen</p> | |
| <p>mit Einrichtung vertraut machen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Führung durch die Einrichtung - Möglichkeit geben, die Einrichtung selbständig zu erkunden - Konzeption aushändigen, Schwerpunkte der Einrichtung erläutern - Informationen über Tages- und Wochenablauf sowie Regeln der Einrichtung |
| <p>ins Team einführen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Vorstellen des Teams, der Funktionen und Aufgaben zu Beginn - Teilnahme an Teamsitzungen ermöglichen |
| <p>Kompetenzentwicklung gezielt begleiten/ mit Kompetenzrastern arbeiten</p> | <ul style="list-style-type: none"> - den Kompetenzbegriff und seine Bedeutung kennen: berufliche Handlungskompetenz: Fachkompetenz, personale Kompetenz = Sozialkompetenz und Selbstständigkeit/ professionelle Haltung - mit Kompetenzrastern vertraut machen - Kompetenzen mit Praktikant*in/Azubi auswählen, Zielsetzungen festhalten, Maßnahmen entwickeln und Unterstützungsmöglichkeiten geben, Reflexionsgespräche dazu führen - Entwicklungsbegleitung angepasst an den Ausbildungsstand (viel Unterstützung zu Beginn, gezielte Unterstützung zur Selbstständigkeit im Verlauf/ unterschiedlich je nach Ausbildungsstand, z.B. Berufspraktikum/praxisintegrierte Ausbildung) |
| <p>Verzahnung von Theorie und Praxis fördern</p> | <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiges, gemeinsames Reflektieren von Situationen und päd. Fragestellungen – fachlich begründetes Handeln - Empfehlen von Fachliteratur und Beobachtungsbögen aus der Einrichtung zu ausgewählten Fragestellungen - Vermittlung zwischen einrichtungsinternen/-externen Expert*innen und Praktikant*in/Azubi (z.B. Sprachfachkraft, Motopäd*in ...) |

| | |
|--|--|
| Zielführende Hilfestellungen geben | <ul style="list-style-type: none"> - Weitergabe von Fachwissen, z.B. über Konfliktbegleitung - Unterstützung bei der Recherche, z.B. durch Verweis auf Literatur, Kooperationspartner*innen, vorhandenes Material - konstruktives Feedback - ressourcenorientierte Anregungen zur Kompetenzentwicklung - Möglichkeit auch wiederholter Erprobung von päd. Handeln mit anschließender, gemeinsamer Reflexion |
| Mentoring- und Reflexionsgespräche führen | <ul style="list-style-type: none"> - beidseitiges, konstruktives Feedback bzw. offenes Gespräch - wertschätzende Haltung - festgelegte Zeiten für Reflexionsgespräche - transparente Gesprächsformate: z.B. Feedback, Beratungs-, Kritikgespräch, Abschlussgespräch - Fragen zulassen und beantworten |
| an Praxisbesuchen teilnehmen | <ul style="list-style-type: none"> - unbedingt erforderlich - entsprechend planen - bei Schwierigkeiten Rücksprache mit betreuender Lehrkraft - ggf. nach Vertretung suchen |
| bei Konflikten vermitteln | <ul style="list-style-type: none"> - Anhören der Praktikant*innen/Azubis - Offenheit im Gespräch - ggf. wohlwollende Annahme von Kritik - evtl. neutrale Person hinzuziehen - Festlegen von Verfahrensschritten: z.B. 1. Gespräche Mentor*in und Praktikant*in/Azubi, 2. Einbeziehen der Leitung bzw. der betreuenden Lehrkraft, 3. Einbeziehen des Trägers bzw. der Bildungsgangbeauftragten bzw. der Abteilungsleitung - mögliche Lösungen in der Reihenfolge: zunächst gruppen-intern, Gruppenwechsel, Einrichtungswechsel, Trägerwechsel |
| Leistungsbescheinigung verfassen | <ul style="list-style-type: none"> - fristgerecht - individuell und konkret - Beschreibung von Kompetenzen und Entwicklung - die Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsjahres berücksichtigend |
| beratende Stimme bei Kolloquium | <ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit der Teilnahme gerne nutzen - Rückmeldung zu Hintergründen in der Einrichtung zum Kolloquiumsthema und der Arbeit der*des Absolvent*in |
| Abschied gestalten | <ul style="list-style-type: none"> - Abschlussreflexion auf der Grundlage der abschließenden Leistungsbescheinigung - bewusste gemeinsame Gestaltung des Abschieds von Klientel und Team - ggf. frühzeitige, transparente Rückmeldung über Anschlussoptionen |
| Aufgaben Lehrkräfte zur Unterstützung eines guten Mentoring | |
| Offene, konstruktive Kommunikation | <ul style="list-style-type: none"> - zur gemeinsamen Begleitung der Kompetenzentwicklung - bei Missstimmungen, Problemen und Konflikten - bei schulischen Schwierigkeiten z.B. bezogen auf Leistungen und Fehlzeiten (dem Datenschutz angemessen) |