

Der Sprung ins kalte Wasser.

Wie Mentoring im Berufseinstieg unterstützen kann



Zusatzmaterial zum Artikel von Eva Berger, Ausgabe 4/24, S. 11-13

Mögliche Gesprächsformen in einer Mentoring-Beziehung

Für Gespräche im Mentoring-Tandem gelten die gleichen Empfehlungen, wie auch bei anderen Gesprächssituationen: Ein geeignetes Setting in einem bewusst gewählten Raum (Einrichtung, Kaffeehaus, Büro, etc.), eine Sitzordnung, die den Austausch gleichberechtigter Partner widerspiegelt, Vermeidung von Störungen und eine angenehme, einladende Atmosphäre begünstigen den Austausch untereinander. Um die Entwicklung der Mentees zu fördern, braucht es bewusst gestaltete Gespräche und Methoden, von denen im Folgenden einige kurz vorgestellt werden.

Das Feedback-Gespräch

Alois Niggli verweist auf drei Ebenen der Besprechung. Eine davon ist das feedback-erweiternde Praxisgespräch oder Feedback-Gespräch. Feedback ist die Grundlage, um Veränderungen gezielt zu ermöglichen. Handelnde wären ansonsten vollkommen auf sich selbst angewiesen. Nur durch die Rückmeldung von außen können junge Fachkräfte Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln (Niggli, 2005). Besonders betont er die Fachsprachlichkeit zu pflegen, um zu mehr Gewissheit zu verhelfen, was wirksam und was weniger wirksam ist, und nicht was gut oder schlecht gelaufen ist. So trägt das Gespräch dazu bei, erfolgreich erkannte Verhaltensweisen zu stabilisieren, eine Evaluation der abgelaufenen Handlung zu ermöglichen und zur Modifikation des eigenen Handelns zu motivieren. Damit die Mentees für Veränderungen motiviert werden, ist es notwendig, zentrale Kriterien eindeutig und prägnant anzusprechen. Hohe Redundanz verwirrt (Niggli, 2005). Das heißt für das Mentoring, die Mentorperson kann in der Gruppe der Mentee/des Mentees hospitieren und die Fachkraft in einer bestimmten Situation beobachten (eine Materialeinführung, das Mittagessen, etc.). Im Anschluss folgt ein Feedback-Gespräch, in dem die beobachtende Person zuerst die **eigenen Wahrnehmungen schildert**. Darauf **bewertet die/der Mentee die Informationen** nach der eigenen **Wirksamkeit** und den **Entwicklungsmöglichkeiten**. Abschließend werden **Entwicklungsschritte festgehalten und transformiert**. Dabei wird sich die beobachtete Person ihrer Selbstwirksamkeit mehr bewusst (ebd).

Reflexives Praxisgespräch

Die Mentorperson hilft der/dem Mentee, dem Handeln genauer auf die Spur zu kommen. Dabei wird das **Erklärungs- und Begründungswissen** ausdifferenziert und hinterfragt „wer auf welche Weise und in welchem Ausmaß am Zustandekommen eines zu beurteilenden Sachverhaltes beteiligt ist“ (Niggli, 2005, S. 22). Es ist ein interaktiver, kognitiver Austausch bei dem gemeinsam neues Verwendungswissen generiert werden soll, um den Beruf kompetent ausüben zu können.

Konstruktive Fallbesprechungen

Anstatt von fiktiven Fällen in der Praxis auszugehen, ermutigt Niggli zu **realen Fällen** zu greifen. Die Beziehung zwischen Theorie und Praxis soll optimiert werden. Der Bezug zum Handlungsfeld ist konkret und erlebnisnah. Anstatt als Endprodukt der Arbeit eine reine „Verstehensleistung“ aufgrund von Interpretations- und Analyseprozessen zu erlangen, ist es in der konstruktiven Fallarbeit eine veränderte Situation in der Praxis (Gut et al., 2014, S. 75).

Konstruktiv fragen

„**Fragen statt sagen**“ ist ein Leitmotiv in der lösungsorientierten Beratung. Anstatt mit forschenden Fragen (Wieso? Warum? Etc.) die Ursachen zu ergründen, hilft die Fragestellung „Wie könntest du es schaffen...“ Perspektiven für Lösungen zu finden (Teml & Teml, 2011). Auch allgemeine Sprachmuster lassen sich mit Hilfe von Fragen herausfinden und auflösen, siehe im folgenden Beispiel:

„Kein Kind hört mir im Bewegungsraum zu...“
„Kein Kind?“
„Naja, ein paar Mädchen schon.“
„Womit waren die anderen Kinder denn beschäftigt?“

Generalisierende Aussagen zeigen deutlich, wie Personen ihre Welt wahrnehmen und wie Glaubenssätze ihr konkretes Handeln leiten.

Lösungsorientiert und entwicklungsorientiert Vorgehen

Als Balance in der Gesprächsführung bezeichnen Teml und Teml die beiden Pole lösungsorientiert und entwicklungsorientiert. Für manche Situationen im pädagogischen Alltag gibt es keine eindeutige Lösung. Beispiel ist die Präsenz einer Fachkraft in der Kindergruppe. Wenn diese entwickelt werden soll, so gibt es keine sofortige Lösung. Die Lösung ist ein Prozess, der in Gang gesetzt wird. Die junge Fachkraft wächst in neues Verhalten hinein und löst sich von alten Verhaltensmustern. Die Entwicklungsorientierung meint die ganzheitliche Entwicklung der Persönlichkeit.

Womit, wie Personen ihre Welt wahrnehmen und wie Glaubenssätze ihr konkretes Handeln

Praxistipps für Mentees

Voraussetzungen:

- Suche Unterstützung und Beratung aber keine Anweisungen oder Vorgaben
- Sei Dir bewusst, dass Stolpersteine im Mentoring auftreten können
- Sei Dir der Unterschiede von Unterstützung und Gefallen bewusst
- Achte auch auf die Bedürfnisse der Mentorin und nutze die Ressourcen effizient

Verantwortung

- Trage die Verantwortung für den Erfolg der Mentoring-Beziehung
- Initiere und treibe die Beziehung zum Mentor
- Achte auf die Dynamik menschlicher Beziehungen
- Entwickle aus Reflexion und Synthese deinen eigenen professionellen Stil

Verhalten

- Sei dir deiner Stärken und Schwächen bewusst (Stärken-/Schwächen-Analyse)
- Definiere Deine mittel- und langfristigen Entwicklungsziele
- Höre aktiv zu und frage gezielt nach
- Betrachte Mentoring als Kontinuum und nicht als Abfolge einzelner Sitzungen, Vor- und Nachbereitung, Zwischenaufgaben und Reflexion sind wesentliche Bestandteile des Prozesses

Literaturangabe zum ganzen Artikel (UNSERE KINDER, 4/24)

- Doll, A. (2008). Mentoring. Ursprünge, Aufgaben und Formen. München/Ravensburg: Grin Verlag
- Graf, N., & Edelkraut, F. (2014). Mentoring. Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Gut, R., Niggli, A., & Moroni, S. (2014). Konstruktive Fallbesprechungen im Mentoring - Erfahrungen aus einem Versuch im Rahmen der berufspraktischen Ausbildung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 32 (2014) 1, S. 73-87. Zugriff am 11.08.2021. Verfügbar unter https://www.pedocs.de/volltexte/2016/12665/pdf/BZL_2014_1_73_87_GutNiggliMoroni_Konstruktive_Fallbesprechungen_im_Mentoring.pdf
- Meri, M. (2014). Ist Mentoring ein effektives Werkzeug in der Lehrerbildung? - Beispiel Finnland. In P. Westphal, T. Stroot, E. M. Lerche (Hrsg.). *Peer Learning durch Mentoring, Coaching & Co* (S. 147-154). Immenhausen bei Kassel: Prolog.
- Nentwig-Gesemann, I. (2013). Professionelle Reflexivität. *Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*, 1, 10-14.
- Niggli, A. (2005). Unterrichtsbesprechungen im Mentoring. Oberentfelden: Sauerländer.
- Schlee, J. (2018). *Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch* (4., erweiterte Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schönhart, J. E. (2015). *Die Ausbildung an BAKIPs aus Sicht der AbsolventInnen* [Masterarbeit]. Karl-Franzens-Universität Graz.
- Staub, F. C., & Kreis, A. (2013). Fachspezifisches Unterrichtscoaching in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen. *Journal für LehrerInnenbildung*, 2, 8–13.
- Stöger, H., Ziegler, A., Schimke, D. (Hrsg.). (2009). *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*. Lengerich: Pabst.
- Teml, H., & Teml, H. (2011). *Praxisberatung: Coaching und Mentoring in pädagogischen Ausbildungsfeldern*. Innsbruck: StudienVerlag.
- Windl, E., Dammerer, J., & Wiesner, C. (Hrsg.). (2020). *Mentoring im pädagogischen Kontext: Professionalisierung und Qualifizierung von Lehrpersonen: Wahrnehmen, wie wir bilden*. Studien Verlag.