

Mentoren/ Mentorinnen und ihre Qualifikation

Ausgangssituation und Aufgabenstellung

Das für die nordrhein-westfälischen Waldorfschulen Institut für Berufseinführung sieht seine Hauptaufgabe in der beruflichen Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern in der Praxis und damit u.a. in der

- Einführung von Berufsanfänger:innen in den Lehrerberuf,
- Unterstützung bereits tätiger Lehrer:innen durch Mentoring und Coaching,
- Schulung von Mentorinnen und Mentoren für die Lehrerbildung

Am Ende eines Ausbildungsprozesses einer Mentorin/eines Mentoren steht die Befähigung zur personenorientierten Beratung, mit dem Ziel der bestmöglichen Entfaltung aller individuellen Potenziale der neuen Lehrperson für die berufliche Aufgabe. Die Mentorinnen und Mentoren sollen in der Ausbildung die Kompetenz erwerben, mit Hilfe von Coaching-Elementen eine berufliche Entwicklungsbegleitung zu leisten. Die Fähigkeit zur fachspezifischen didaktischen und methodischen Beratung wird dabei vorausgesetzt, da die Mentorierungstätigkeit nur erfahrenen Waldorflehrern und Waldorflehrerinnen übertragen wird. Bei der Konzeption soll zudem davon ausgegangen werden, dass die Mentorinnen und Mentoren in der Regel wenig Kenntnisse und Erfahrungen in der Erwachsenenbildung gesammelt haben, aber durchaus auf Praxiserfahrungen im Bereich von Unterrichtsnachbesprechungen und Begleitung von Praktikantinnen/Praktikanten zurückgreifen können.

Der Ausbildungsplan umfasst dabei folgende Inhalte:

- Klärung der eigenen Rolle als Berater/-in/Coach und Ausbilder/-in
 - Erlangen und Üben von Souveränität, Beziehungsfähigkeit, Selbstreflexionsfähigkeit, differenzierter Wahrnehmungs- und Beurteilungskompetenz, professioneller Distanzierung; Sensibilität für die innere Situation der zu beratenden Person und den Gesprächsverlauf; sozial- kommunikative Kompetenzen bei einer positiv-wertschätzenden Grundhaltung
- Erlangen von Wissen über den aktuellen fachwissenschaftlichen Diskurs im Bereich Beratungs-, Organisations- und Coachingtheorien
 - Erlernen von Techniken für Beratungs- und Coachinggespräche
- Gewinnen von Sicherheit der im ersten Modul angelegten Fähigkeiten

- Beratungsmethodik
 - Erwerben von Analysefähigkeiten hinsichtlich der zu beratenden Person
 - Üben des effektiven Einsatzes von Beratungsmethoden
 - Erwerben von Fähigkeiten, mit der zu beratenden Person den Entwicklungsbedarf zu ermitteln und tragfähige Vereinbarungen zu treffen
 - Erwerben der Kompetenz, prozessbegleitende Abschlussevaluation durchzuführen Evaluation und
- Übungen mit dem Ziel, die erworbenen Analysefähigkeiten hinsichtlich der zu beratenden Person und ebenso der Situation zu erproben
 - Fallübungen mit supervisorischer Nachbesprechung
- Gemeinsame Erarbeitung von den Beratungsprozess befördernden Materialien unter Berücksichtigung der Kenntnis der allgemeinen Menschenkunde
 - Abschlussbetrachtung mit Festschreibung des weiteren Ausbildungsbedarfs der einzelnen Teilnehmenden

Die personenorientierte Beratung soll die Berufsanfänger:innen unterstützen bei der persönlichen professionellen Standortbestimmung, der Entwicklung von persönlichen Zielen Professionalisierungsprozess, der Bewältigung des komplexen Arbeitsalltags und Perspektiven der Rollenklärung unter Einbeziehung der eigenen - auch geschlechterspezifischen - Erwartungen und Vorstellungen, der Analyse und Weiterentwicklung des Lehrerverhaltens, der Entwicklung geeigneter Problemlösungs- und Umsetzungsstrategien und der Positionsbestimmung in Entscheidungssituationen.

Lernziele der Qualifizierung

Die Mentorinnen und Mentoren sollen nach der Qualifizierung folgende Kompetenzen für die personenorientierte Beratung vorweisen können:

- Fachwissen und Fachkompetenzen und Wissen in den Bereichen Coachingtheorien und Vergleich von personenorientierten Beratungstheorien und Organisationstheorien
- Begründete Urteils- und Entscheidungskompetenzen in Beratungen und Coaching auf der Grundlage der Kenntnis der allgemeinen Menschenkunde und auf Basis anthropologischer, sozial- und professionsethischer Konzepte

Personale Kompetenzen

- Klarheit hinsichtlich der eigenen Rolle als Berater/-in, Coach und Ausbilder/-in mit speziellen Ausbildungsaufgaben
- Reflektiertes und verantwortungsvolles Umgehen mit Rollen und Aufträgen
- Differenzierte Wahrnehmungs- und Beurteilungskompetenz mit Blick auf die zu beratende Person hinsichtlich Beratungs- und Coachingbedarf, -anlässe, Themen und Gelegenheiten
- Souveränität, Beziehungsfähigkeit, Selbstreflexionsfähigkeit
- Kompetenz zur professionellen Distanzierung
- Ausgeprägte Sensibilität für die innere Situation der zu beratenden Person

Beratungsmethodik und Prozesskompetenzen:

- Analysefähigkeit hinsichtlich der Ressourcen, Probleme, Herausforderungen des zu Beratenden / Coachees in seinen beruflichen Kontexten
- Eine in der Praxis abgesicherte Handlungskompetenz in Einzelberatungen und ein effektiver Einsatz von Tools und Methoden der Beratung / des Coaching
- Fähigkeit zur gemeinsamen Ermittlung des Entwicklungsbedarfs und zum Treffen von Vereinbarungen für die Weiterarbeit und deren Integration in die Beratungs- und Coachingarbeit
- Kompetenz zur Gestaltung prozessbegleitender Evaluationen und von Abschlussevaluationen mit der Fähigkeit, Konsequenzen aus Evaluationen für die Praxis zu ziehen und diese umzusetzen

Fähigkeit, die Grenzen für professionsbezogene Beratung bzw. Coaching wahrzunehmen und hieraus angemessene Konsequenzen zu ziehen.