

Start des MentorInnenprogramms im Rahmen des Traineeprogramms für Nachwuchsleitungskräfte in Kindergärten

18 KindergartenleiterInnen haben Ende Januar 2011 ihre Ausbildung zum/zur MentorIn für Leitungstrainees in Kindergärten abgeschlossen. Mit Start des Traineeprogramms für Nachwuchsleitungskräfte in Kindergärten, in dem die Begleitung der Trainees durch eine MentorIn ein wichtiger Bestandteil ist, können die MentorInnen ihre Kompetenzen nun direkt in der Praxis erproben.

Voraussetzung für die Teilnahme an der Weiterbildung, die neben einer Auftaktveranstaltung drei zweitägige Trainings umfasste, war die mehrjährige Berufserfahrung als KindergartenleiterIn des FRÖBEL e.V. Alle Leitungskräfte, die an der Weiterbildung teilgenommen haben, verfügen über hohe pädagogische Fachkompetenz, über Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung von Hauskonzeptionen sowie in der Steuerung von Teamprozessen und in der Anleitung von PraktikantInnen.

Im Rahmen der Weiterbildung haben sie ihre Methoden- und Beratungskompetenz weiterentwickelt und sich systematisch auf ihre Rolle als MentorIn vorbereitet. Dazu gehörte auch die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Führungs- und Beurteilungskompetenz. Die TeilnehmerInnen reflektierten außerdem ihre Haltung gegenüber Eltern und Kindern sowie ihr eigenes Führungsverständnis. Die externe Trainerin Frau Monika Brunsberg ermöglichte darüberhinaus einen anregenden Erfahrungsaustausch zwischen den Leitungskräften.

Die Ergebnisse der insgesamt sechstägigen MentorInnenausbildung können sich sehen lassen: Die angehenden MentorInnen haben eine Kompetenzmatrix entwickelt als Grundlage für eine systematische Selbst- und Fremdeinschätzung des Trainee und einen umfangreichen Arbeitsplan für die Strukturierung der Praxisphasen im Traineeprogramm erstellt. Darin enthalten sind sowohl eine Ideensammlung für das Erstgespräch zwischen Trainee und MentorIn, mögliche Vereinbarungen zwischen beiden zur Gestaltung des Mentoringprozesses sowie Anregungen für die Entwicklung und Begleitung von Ausbildungsaufgaben.

Gewappnet mit diesem umfassenden Paket an Werkzeugen, Checklisten und Stoffsammlungen starten die MentorInnen ab jetzt gemeinsam mit den Trainees in die erste Praxisphasen. Thematischer Schwerpunkt der ersten Praxisphase ist das „Führen und Leiten in Kindergärten“. Mit Begleitung und ggf. auch Unterstützung ihrer jeweiligen MentorIn können die Trainees die in den Trainings erworbenen Kenntnisse direkt in der Praxis z.B. bei der Leitung von Teamsitzungen oder bei der Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen umsetzen. Zwei bis drei Tage im Monat wird der Trainee in der Einrichtung seiner/s Mentors/In hospitieren und zeitweise Leitungsfunktion für die bestimmte Aufgaben übertragen bekommen. Während dieses intensiven Lernprozesses beobachtet die Mentorin die/den Trainee, berät und unterstützt, steht ihr/ihm für Rückfragen zur Verfügung und führt mit ihr/ihm regelmäßige Feedbackgespräche.

gefördert durch

Während des 18monatigen Traineeprogramms können sich so eine berufliche wie auch persönliche Beziehung zwischen der MentorIn und dem/der Leitungstrainee entwickeln mit dem Ziel die Potentiale der Nachwuchsleitungskraft zu entfalten. Mit der Ausbildung von MentorInnen für diese anspruchsvolle Aufgabe sind gute Voraussetzungen dafür geschaffen, dass das MentorInnenprogramm das Traineeprogramm als eine besondere Form der Förderung und Ausbildung bereichern wird.

Die 18 MentorInnen werden in den kommenden Monaten bei sogenannten Mentorentreffen immer wieder die Möglichkeit haben, ihre Erfahrungen als MentorIn auszutauschen und sich als Lerngemeinschaft gegenseitig zu stärken. In einer zweitägigen Abschlussveranstaltung im Juni 2012 werden Trainees und MentorInnen gemeinsam ihre Erfahrungen während dieses eineinhalb-jährigen „Experimentes“ auswerten.

gefördert durch

