

„Kita-Mentoring“

Wissenstransfer und Empowerment für neue Führungskräfte

Wir glauben daran und wetten:

- Es gibt einen Mehrwert aus Erfahrungswissen für das eigene professionelle Handeln der Führungskräfte, die neu in Funktion sind.
- Es gibt einen Mehrwert für Führungskräfte am Ende ihrer Erwerbslaufbahn aus der Wertschätzung für die Weitergabe ihres relevanten Wissens.
- Es gibt aus dem Mentoring einen Mehrwert an Stabilität für die Einrichtung und unterstützt somit die Bindung von qualifizierten Fachkräften.

Die Idee

Führungskräfte, die diese Funktion neu übernommen haben oder eine solche Funktion demnächst übernehmen möchten, bekommen eine Mentor*in, die auf eine erfüllte und langjährige Erfahrung als Führungskraft zurückblicken kann.

Mentor*in und Mentee bestimmen gemeinsam das Thema und die Gestaltung ihrer Beziehung und vereinbaren dies in einem Kontrakt.

Das Mentoring kann:

- Im zeitlichen Umfang variieren
- Regelmäßig oder anlassbezogen stattfinden
- Verschiedene Kontaktformen beinhalten
- Langfristig oder temporär sein

Ziele sind:

- Das gesammelte Wissen bleibt im System.
- Die Übergänge werden systematisch begleitet und sind so gestaltet, dass sie für alle Beteiligten gewinnbringend sind. Die Mitarbeitenden des Unternehmens erfahren dadurch sicher gestaltete Veränderungsprozesse.
- Die Mentor*innen geben relevantes Erfahrungswissen weiter, um Leiter*innen, die neu in Funktion sind, die Möglichkeit zu eröffnen, Situationen anders bewerten zu können und Ideen zum weiteren Vorgehen zu bekommen.
- Mentor*innen schaffen einen Resonanzraum, in dem sie gemeinsam mit den Mentees eine Lösung für konkrete Aufgaben finden. Dabei hinterfragen sie vorhandene Ideen zur Lösung und entwickeln diese weiter, um einen besseren Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten.
- Die Mentees erleben sich als sicher in ihrer Rolle als Führungskraft und als selbstwirksam im Prozess.
- Es bilden sich Netzwerke von Leiter*innen.
- Es entstehen digitale Austauschplattformen und systematische Wissenssammlungen, auf die zurückgegriffen werden kann.

Einstieg, Matching und Exit:

Sowohl Mentees als auch Mentor*innen erstellen im Projekt für sich ein kurzes Profil, auf dessen Grundlage sie einen Vorschlag für einen Partner bekommen. An einem gemeinsamen Tag lernen sich die möglichen Tandems kennen und überprüfen, ob und wie sie zusammenarbeiten möchten.

Es geht um das Matching fachlicher Schwerpunkte und Fragen, um eine Passung der Erwartungen und Anforderungen an Ressourcen und um das persönliche Kennenlernen.

Die Beziehung der beiden Akteure bzw. Akteurinnen ist professionell und hat den Charakter einer Dienstleistung. Der Mentee ist Kunde und die Mentor*in ist in der Rolle als Dienstleister*in. Sie orientiert sich konsequent an den Bedarfen der Mentees. Sie ist im Kern freiwillig, die Mentees und Mentor*innen verpflichten sich aber auf eine Kontrahierung und definierte Zeiträume. Mentor*innen und Mentees können während des Projektzeitraums die Tandempartner wechseln bzw. es können Gruppen zu verschiedenen Themen entstehen.

Mentees: Leiter*innen neu in Funktion oder auf dem Weg dahin

Mentees sind Leiter*innen, die max. 1 Jahr eine Leitungsposition innehaben oder im nächsten Jahr eine solche antreten werden.

Folgende Merkmale kennzeichnen sie:

- Sie möchte mittel-/langfristig Leiter*in sein und hat „Lust auf Chefin“.
- Sie ist nicht in einer Krise oder Ausnahmesituation, die sie mit Supervision und/oder Fachberatung lösen kann.
- Sie hat eine Frage oder eine Herausforderung in ihrer Arbeit, die sie mit dem Mentoring bearbeiten möchte.
- Sie will sich auf einer Metaebene mit den eigenen Aufgaben, Rollen und Strukturen beschäftigen.
- Sie hat Kapazitäten im Rahmen ihrer Arbeitszeit, das Mentoring in Anspruch zu nehmen.
- Sie ist bereit, an Matching-Tagen, Auswertungen und Befragungen teilzunehmen.

Mentor*innen: Auf dem Weg in ein „Danach“

Mentor*innen sind Leiter*innen, die im nächsten Jahr die Erwerbslaufbahn beenden oder die Rolle als Kitaleiter*in abgeben oder bereits in der Berentung sind.

Folgende Merkmale kennzeichnen sie:

- Sie hat Lust auf das System Kita, möchte ihre Erfahrungen weitergeben und ist neugierig auf das Erleben Anderer.
- Sie hat für sich geklärte zeitliche und innere Ressourcen, sich auf den Mentee und das Projekt einzulassen.
- Sie verlässt das System Kita mit Freude und Optimismus.
- Sie ist bereit, die eigene Führungsrolle zu reflektieren und eigene Schwerpunkte zu formulieren.
- Sie ist bereit, an Matching-Tagen, Auswertungen und Befragungen teilzunehmen.

Angrenzende Unterstützungssysteme:

Im Fokus des Projekts liegt die Gestaltung der Beziehungen zwischen Mentee und Mentor*in und deren Begleitung. Es ist vorherzusehen, dass sich fachberaterliche, supervisorische und trägerbezogene Fragen und Themen nicht trennscharf abgrenzen lassen. Die Mentor*innen und Mentees übernehmen Verantwortung dafür, dass Themen außerhalb der eigenen Rolle und Kita an geeignete Stellen weitergeleitet werden. Im Projekt gibt es regelmäßige Reflektionstreffen der Mentor*innen, um diese Prozesse gestalten zu können. Außerdem werden Akteure aus angrenzenden Arbeitsfeldern in Resonanzgruppen in den Projektverlauf einbezogen.

Mentor*innen und Mentees verpflichten sich in ihrer Beziehung auf Grundsätze:

- Das Mentoring ist freiwillig. Bei Konflikten wird das Gespräch mit der Projektkoordination gesucht und Lösungen erarbeitet.
- Regelmäßig finden Auswertungstreffen der Tandems statt, an deren Ende Mentor*in und Mentees neu über das Mentoring entscheiden.
- Die Mentoring-Beziehung ist professionell und lösungsorientiert. Die Loyalität zu Träger und Projekt ist von zentraler Bedeutung.
- Die Dokumentation und Evaluation wird nur so intensiv wie notwendig und so ressourcenschonend wie möglich gestaltet. Sie bildet dann aber die Grundlage für alle Kontrakte und Commitments.

Erfolgskriterien

- Mentor*innen machen Erfahrungen im System, die für sie neu und überraschend sind.
- Mentor*innen und Mentees erleben sich als wirksam: in der Begleitung und im eigenen Handeln.
- Mentees erleben die eigene Führungsrolle neu und bekommen Feedback.
- Mentees können sich vorstellen, langfristig in der Leitung zu bleiben