

Handreichung für Graduierte und Graduand*innen zur Mentorenschaft

1. Mentorenschaft

Die Graduandin/der Graduant wählt aus dem ILK einen Mentor/eine Mentorin, die/der nicht Mitglied des Graduierungsausschusses ist, und vereinbart eine die Weiterbildung begleitende Beratung. Dieser Beratungsprozess unterstützt den individuellen „inneren“ Weiterbildungsweg, um sowohl die Persönlichkeitsentwicklung als auch die Kompetenz zur TZI-Lehre zu fördern. Dies kann durch die Vereinbarung geeigneter Formen der Supervision oder der kollegialen Beratung erfolgen.

"Auf dem Weg zum Erwerb der Lehrbefähigung ist eine ganzheitliche Erweiterung der Fähigkeiten und Möglichkeiten der sich Weiterbildenden notwendig, je nach dem, was die Einzelnen mitbringen. Bei der Beurteilung des eigenen Entwicklungsstandes ist die *chairperson* besonders gefordert. Erkenntnisse über Möglichkeiten und Grenzen sollen die Graduandinnen und Graduanten jedoch aus den Empfehlungen und den damit verbundenen Gesprächen sowie bei dem Beratungsprozess mit ihrer Mentorin/ihrem Mentor gewinnen."¹

2. Verständnis von Mentorenschaft:

Mentorenschaft ist hauptsächlich

- *supervisorische Begleitung*
- *beratende Begleitung*

2.1 Supervisorische Begleitung

Was ist unter „supervisorische Begleitung“ zu verstehen?

Mit dem Begriff supervisorische Begleitung wird ausgedrückt, dass Supervision hier im weitesten Sinne gemeint ist, also eine Kompetenz, die nicht die Ausbildung zum Supervisor/zur Supervisorin voraussetzt, sondern die Fähigkeit zur Ausbildungs-Supervision, die zur Graduierung dazu gehört. Zugleich ist damit gemeint, dass das Arbeitsverhältnis und der Arbeitsstil „supervisorisch“ ist.

Was ist das Ziel der supervisorischen Begleitung?

Supervisorische Begleitung zielt auf die Reflexion der Wahrnehmungen, des Erlebens, der Deutungsmuster, der inneren Bilder und der Handlungskonzepte des Graduanten. Sie zielt nicht auf das Training der TZI-Lehre der Graduandin*. Sie zielt ebenfalls nicht auf die Bearbeitung einer objektiven Realität, die hinter den Erzählungen der Graduandin vermutet werden kann, sondern auf die Eröffnung größerer Spielräume zur Selbsterkenntnis.

Supervisorische Begleitung enthält sich einer Beurteilung der Kompetenz des Graduanten, TZI zu lehren. In ihr spielen Bewertungen eine Rolle in Bezug auf die

*Mit Rücksicht auf die bessere Lesbarkeit des Textes werden jeweils die männliche und die weibliche Form im Wechsel verwendet.

¹ Aus dem Leitfaden für den Erwerb der Lehrbefähigung

Introspektionsfähigkeit und Selbstreflexionsfähigkeit des Graduanden und in Form der Bewertung der gemeinsamen Arbeit in der Supervision, nicht in Bezug auf die Lehr-Leistungen der Graduandin.

In der supervisorischen Begleitung können dennoch auch Hinweise auf Grundsätze und Handlungsmöglichkeiten einer guten TZI-Lehre gegeben werden, aber nicht in der Form einer „Praxisanleitung“, sondern in der Form des Auffindens von Ressourcen, Vermehrung von Optionen und Unterstützung der Entwicklung von Phantasie und Sorgfalt.

Die Kunst der supervisorischen Begleitung liegt in der Balance von Zurückhaltung und Partizipation. Richtschnur ist die Konzentration auf die innere Entwicklung des Graduanden: Ich arbeite mit dem, was die Person erzählt, nicht mit dem, was ich meine, was sie tut oder tun sollte, und paradoxerweise ist dies die verlässlichste Herangehensweise, ihr Tun zu beeinflussen.

Was ist der Inhalt supervisorischer Begleitung ?

Supervisorische Begleitung ist thematisch eingegrenzt auf den Erfahrungsbereich, der mit dem Prozess des Graduierens verbunden ist.

Versuch einer Aufschlüsselung mit Beispielen:

- ES: z.B. Aufgaben in der Lehre von TZI. Welche Methodik passt zu mir?
- ICH: z.B. Selbst-Erleben in der Rolle als TZI-Lehrende/r, Umgang mit Bewerten und Bewertet-Werden, mit Konkurrenz.
- WIR: z.B. Beziehungen in Teams, zu Lehrenden.
- GLOBE: z.B. Wahrnehmung, Erleben und Verhalten im RCI-Kontext
- Meta-Ebene: z.B. Reflexion der gemeinsamen Arbeit in der supervisorischen Begleitung.

Die Besprechung greift auf das zu, was der Graduand einbringt. Der Prozess folgt dem Bedarf der Graduandin, wobei dieser Bedarf mitunter erst herausgearbeitet werden muss.

2.2 Beratende Begleitung

Der Mentor nutzt seine beraterischen Kompetenzen, um in der begleitenden Beratung die Graduandin dabei zu unterstützen, für ihre Anliegen, Probleme und Fragen eigene Lösungen zu finden.

Beratungsinhalte können z. B. sein:

- Reflexion der Motivation zu graduieren.
- Besprechen von Zielen und Überlegungen, in welchen Schritten der Weg angelegt werden kann.
- Rückmeldung geben zu geplantem Vorgehen bzw. zu gegangenen Schritten (auch aus dem eigenen Erfahrungshintergrund und Vorsprung).
- Erörterung langfristiger Konsequenzen; gemeinsame Auswertung/ Zwischenbilanz.
- Bearbeitung von Krisensituationen z.B. bei Zweifel an der Eignung, bei Konflikten in Empfehlungssituationen oder mit dem Graduierungsausschuss etc.
- Suchen und Aufzeigen neuer Perspektiven.

- Setzen von Impulsen.
- Aufspüren von Ressourcen des Graduanden.
- Die Mentorin kann auf nicht oder wenig genutzte Fähigkeiten hinweisen.
- Sie stellt ihre Kenntnisse zur Verfügung. (**Lehre von TZI ist jedoch nicht Aufgabe der Mentorin!**)
- Themen können sich aus dem Erwerb der Empfehlungen oder aus der Planung des selbst durchgeführten Kurses entwickeln. (**Keine Beratung in Bezug auf das Schreiben der Prozeßanalyse!**)
- Blick auf die spätere Rolle als Graduierter, auf die Rechte und Pflichten einer Lehrbeauftragten beim RCI.

3. Konsequenzen aus diesem Verständnis:

- absolute Verschwiegenheit über die Inhalte der Besprechungen wird gewahrt. Gegenüber dem Graduierungsausschuss wird nur bestätigt, welche Anzahl von Besprechungen stattgefunden hat.
- Eine zu enge persönliche und/oder berufliche Beziehung ist mit der Aufgabe der Mentorin eher unverträglich.
- Der Mentor übernimmt Verantwortung für die supervisorische Begleitung und den Beratungsprozess, aber nicht für das Ergebnis einer optimalen Lehrbefähigung.
- Die Mentorin liest die Graduierungsarbeit (Prozeßanalyse) nicht. Sie arbeitet nur mit dem, was der Graduierte zu seiner Graduierungsarbeit einbringt.

4. Rahmenbedingungen und Organisatorisches:

4.1 Mentor/Mentorin:

Die Mentorin soll Graduierte mit Kontrakt sein. Sie muß nicht über Feldkompetenz verfügen, da es bei der begleitenden Supervision und Beratung hauptsächlich um Persönliches und nicht um Berufliches geht.

Der Mentor hat keine Funktion im Beurteilungsprozeß und ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4.2. Kontrakt zwischen Mentor*in und Graduand*in:

Der Graduierte sucht sich unter den Graduierten mit Kontrakt einen Mentor/eine Mentorin seiner Wahl. Beide schließen einen Kontrakt, der zunächst für 5 Sitzungen à 90 Minuten abgeschlossen wird. Der Kontrakt kann ggf. verlängert werden und einen weiteren Kontrakt nach sich ziehen.

Die Inhalte und Ziele sind im Einzelnen je nach Entwicklungs- und Ausbildungsstand zwischen den Kontraktpartnern und -partnerinnen so festzulegen, dass die Autonomie der Graduierten gewahrt bleibt.

4.3 Bestätigung:

Am Schluss des begleitenden Prozesses bestätigt die Mentorin gegenüber dem Graduierungsausschuss nur die erfolgte Durchführung der Sitzungen.

Der Graduierungsausschuss
Berlin, im Juli 2019