

Mentoring – Ressourcen in einer Institution nachhaltig nutzen

10 Jahre



Netzwerk web

8. Heilpädagogik-Kongress
in Bern am 29. August 2013
Regina Jenni, Christine Schmid-Maibach

Aufbau

- Kernaussagen
- Definition und Ziel von Mentoring
- Rolle und Aufgaben der Mentorin/des Mentors
- Mentoring in der Institution
- Nutzen und Grenzen

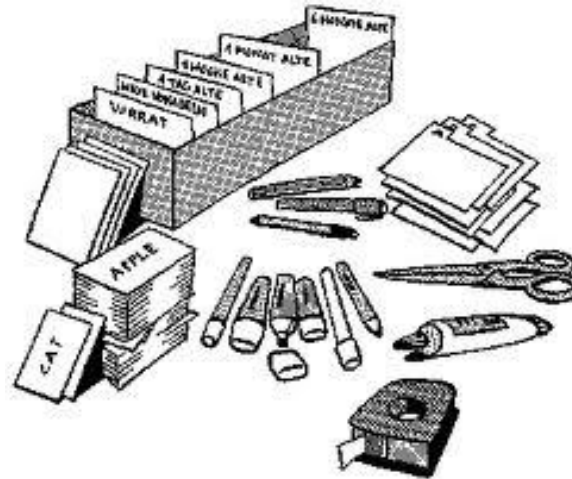
*Mentoring unterstützt den
Wissenstransfer.*



*Die Mentoring-Rolle muss
definiert und gestaltet werden.*



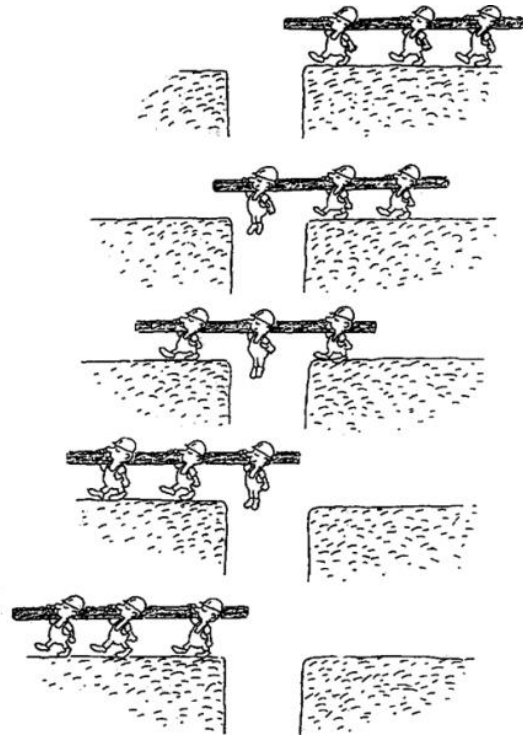
Mentoring muss gelernt werden.



*Mentoring braucht die
Unterstützung der Organisation.*



Mentoring stärkt die Zusammenarbeit unter den Fachleuten.



Was ist Mentoring?

„Mentoring bezeichnet einen individuellen Lernprozess, in dem eine erfahrene Person (Mentor, Mentorin) eine weniger erfahrene Person (Mentee) über einen längeren Zeitraum in ‚Vier-Augen-Gesprächen‘ berät. ...

*... **Ziel** ist es, für persönliche und berufliche Themen und Fragestellungen individuelle Lösungen zu finden und den Mentee in seiner persönlichen Entwicklung zu unterstützen.“*

B. Schmid/N.Haasen 2011, S. 14

Wofür eignet sich Mentoring in Institutionen?

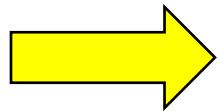
- Einführung neuer Mitarbeitenden
- Begleitung von BerufseinsteigerInnen
- Einführung langjähriger Mitarbeitender in neuen Funktionen
- Nutzung spezifischer Fachkenntnisse nach einer intensiven Weiterbildung
- (Praktikumsbegleitungen)

*Rolle und Aufgaben der
Mentorin/des Mentors müssen
definiert und gestaltet werden.*



Was soll Mentoring dem Mentee ermöglichen?

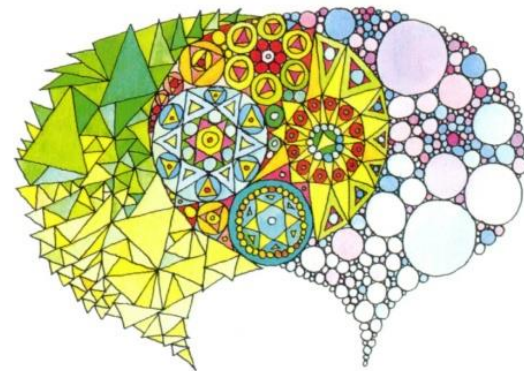
- Bewusstmachen von vorhandenen Fähigkeiten, Haltungen und Werten und deren Auswirkungen
- Zugänglich machen von anderen Sichtweisen
- Stärkung von Handlungskompetenzen



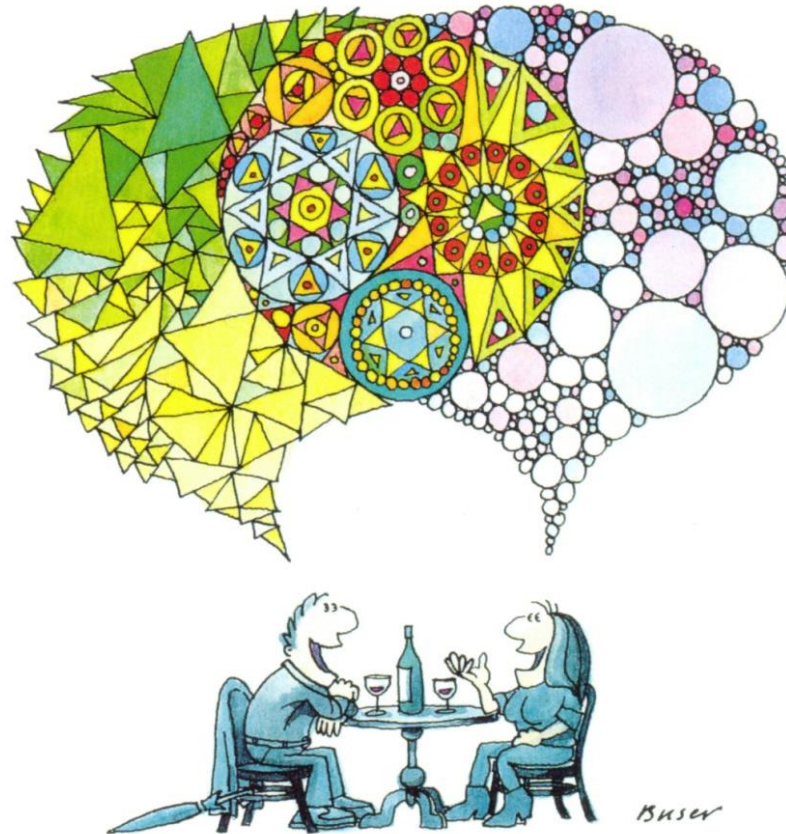
Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung

Aufgaben der Mentorin/des Mentors

- Zuhören und Fragen stellen
- Verstehen und Hinterfragen der Sicht- und Handlungsweisen des Mentee
- Eigenes (Wissen und Erfahrung) einbringen und zur Verfügung stellen
- im Dialog!



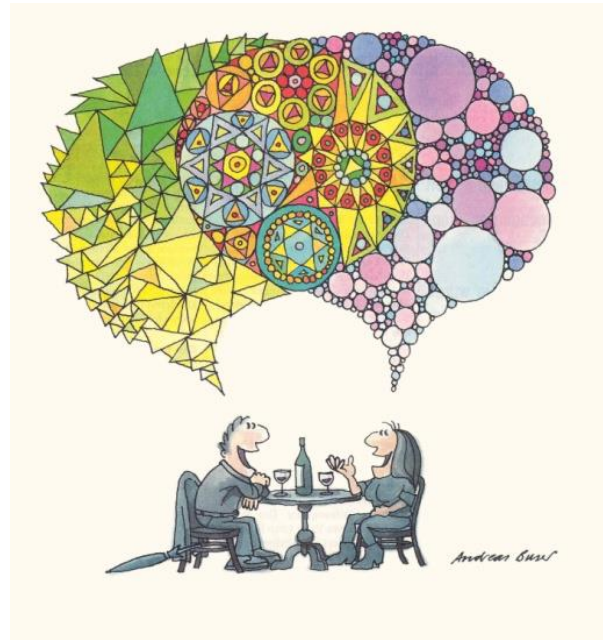
Dialogische Grundhaltung



Dialog - Partnerschaft

Lösungs- und Ressourcenorientierung

Ziele fokussieren

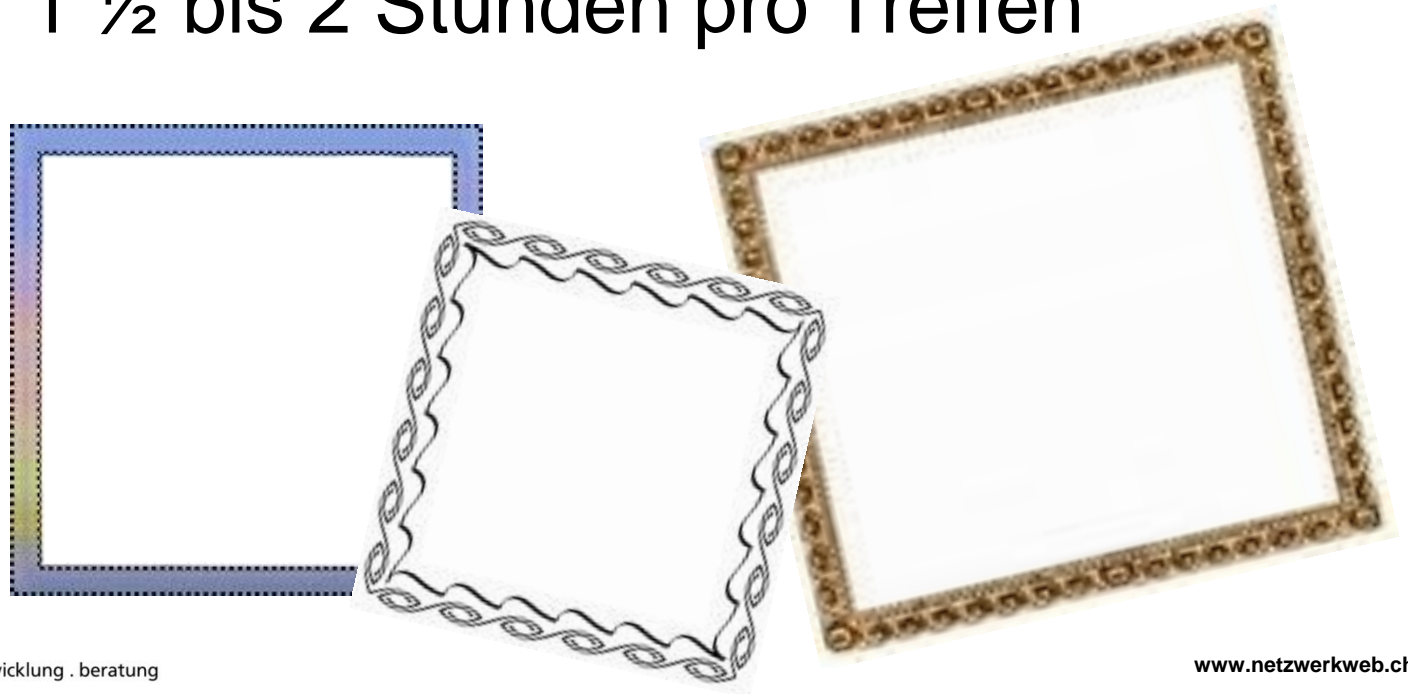


Erste Schritte
begleiten

Utilisierung zieldienlicher
Ressourcen

Geeigneter Rahmen

- Begrenzt, in der Regel auf ein Jahr
- Häufigkeit: regelmässig ca. alle 3 bis 4 Wochen
- Dauer: 1 ½ bis 2 Stunden pro Treffen





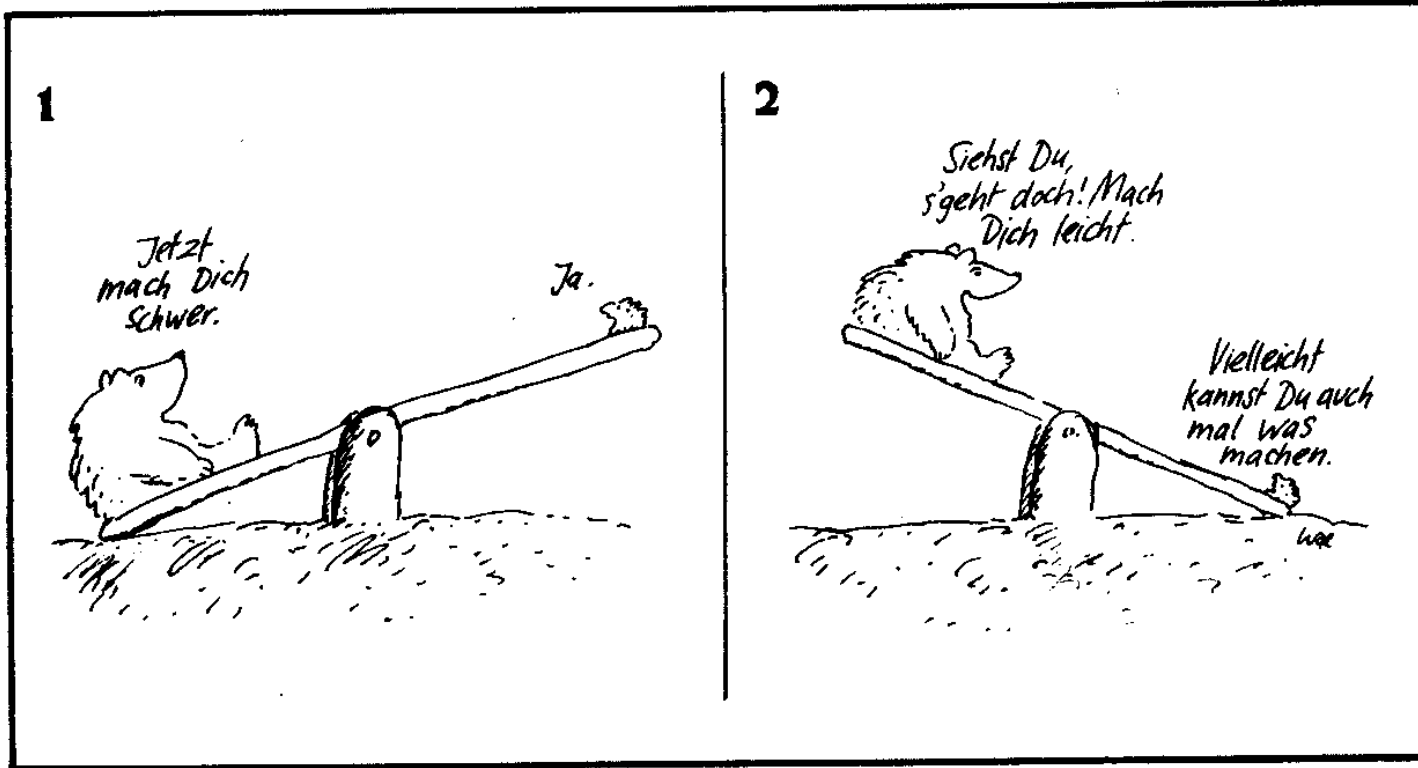
Die Entscheidung für Veränderung liegt beim Mentee und damit auch die Verantwortung für sein Handeln!

Nutzen für Mentorin/Mentor

- Wertschätzung durch die Institution
- Neue Herausforderung
- Raum für Selbstreflexion
- Mit-Lernen dank der Begleitung des Lernprozesses



Mentor und Mentee lernen voneinander



*Mentoring wird von der
Organisation installiert und
angeboten*



Aufgaben der Institution

- Funktion Mentoring übergeben (Aufgaben definieren)
- Zeitlichen und finanziellen Rahmen zur Verfügung stellen (Strukturen)
- Ziele und Inhalte definieren (Vereinbarung/Auftragsklärung)
- Weiterbildung und Reflexion der MentorInnen ermöglichen und unterstützen (Qualitätssicherung)
- Auswerten des Mentoringprozesses (Evaluation)
- Abschliessen des Mentorings (Rollenauflösung)



Nutzen des Mentorings

- Neue Mitarbeiter werden schneller in eine Institutionskultur eingeführt.
- Ressourcen der Mitarbeitenden werden besser genutzt und für andere zugänglich gemacht (Wissenstransfer).
- Die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden wird gefördert.



Mentoring eignet sich nicht zur Nachqualifikation von ‚ungenügenden‘ oder zur Disziplinierung von ‚schwierigen‘ Mitarbeitenden!

Verschiedene Rollen und Aufgaben

Vorgesetzte/r

- Fokus auf Ergebnisse und Ziele eines MA
- Aufgaben und Ziele definieren
- Beurteilen, Qualifizieren und Entscheiden

MentorIn

- Fokus auf Person und Lernprozess
- Mentee definiert Ziele und MentorIn begleitet
- Zuhören, Fragen stellen und Feedback geben

Abgrenzung zu weiteren Formen der Förderung und Unterstützung von Mitarbeitenden

- Patenschaften: Götti-/Gottensystem
- Coaching / Supervision
- Kollegiale Beratung

Vom „wir sind alle gleich (gut)“ zu „wir sind alle verschieden (gut)“

Unterschiedliche Ressourcen werden

- gesehen
- besprechbar
- nutzbar
- gefördert und
- sind erwünscht



Mit Mentoring werden
Mitarbeitende gestärkt und
deren Fähigkeiten für
die Zusammenarbeit
fruchtbar gemacht.

