

# **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

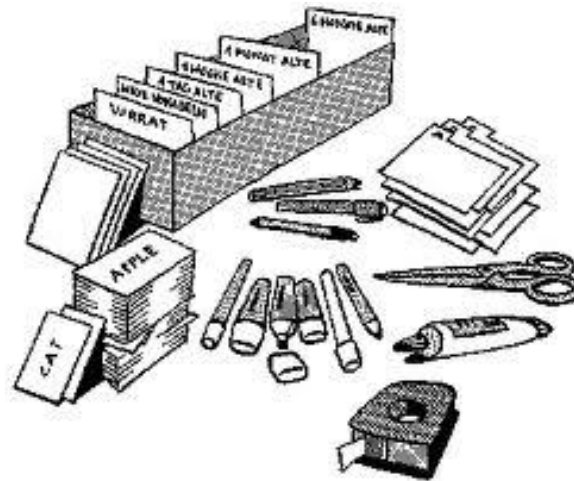
*Mentoring unterstützt den  
Wissenstransfer.*



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



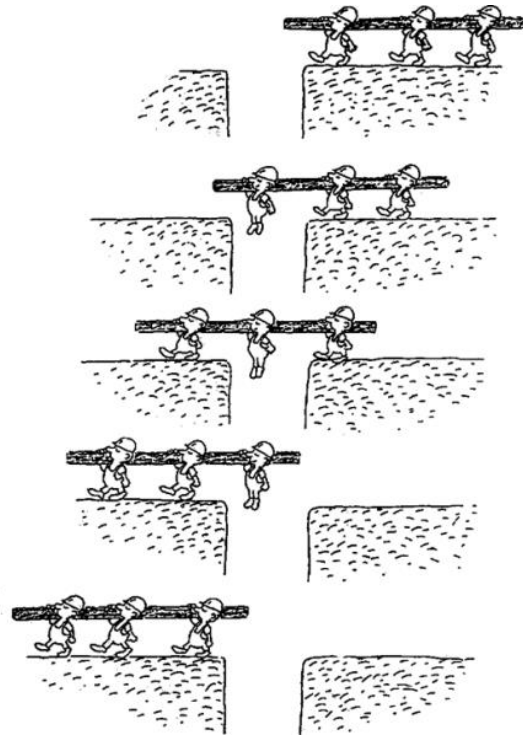
# *Mentoring muss gelernt werden.*



*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?

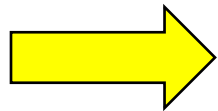
- Einführung neuer Mitarbeitenden
- Begleitung von BerufseinsteigerInnen
- Einführung langjähriger Mitarbeitender in neuen Funktionen
- Nutzung spezifischer Fachkenntnisse nach einer intensiven Weiterbildung
- (Praktikumsbegleitungen)

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



# Was soll Mentoring dem Mentee ermöglichen?

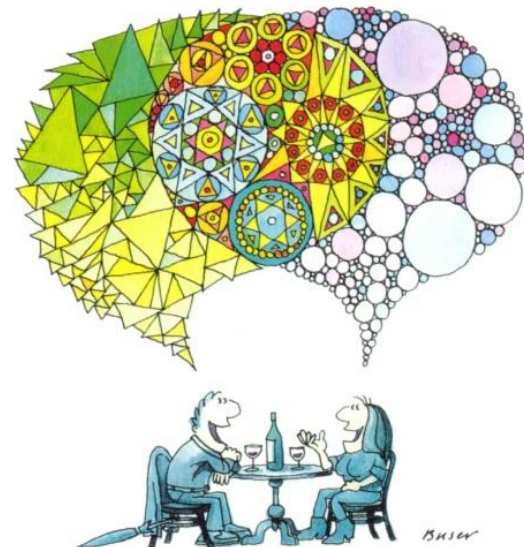
- Bewusstmachen von vorhandenen Fähigkeiten, Haltungen und Werten und deren Auswirkungen
- Zugänglich machen von anderen Sichtweisen
- Stärkung von Handlungskompetenzen



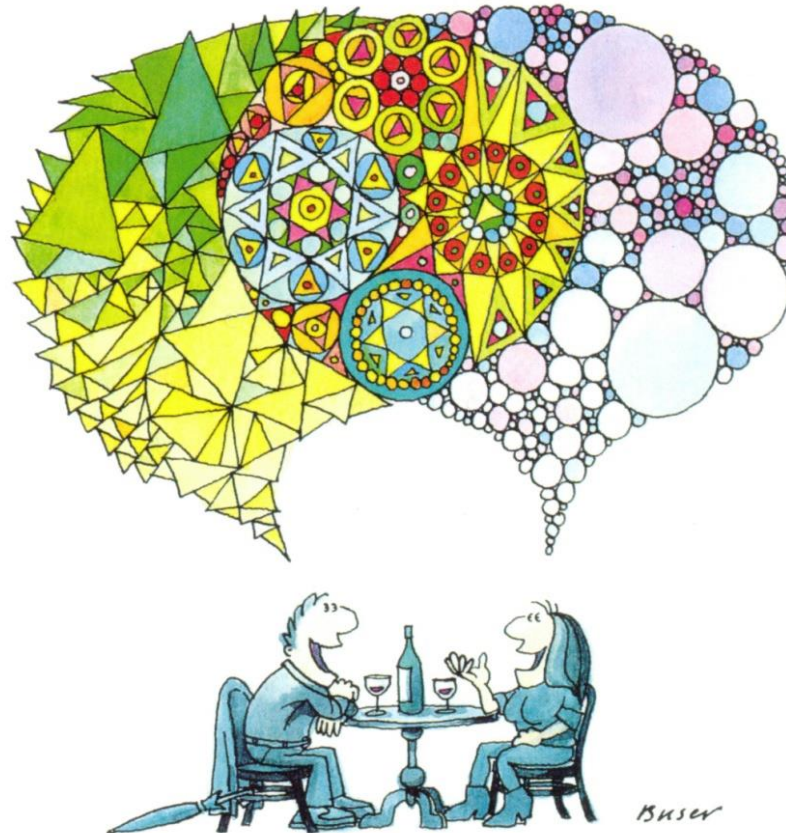
Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung

# 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!



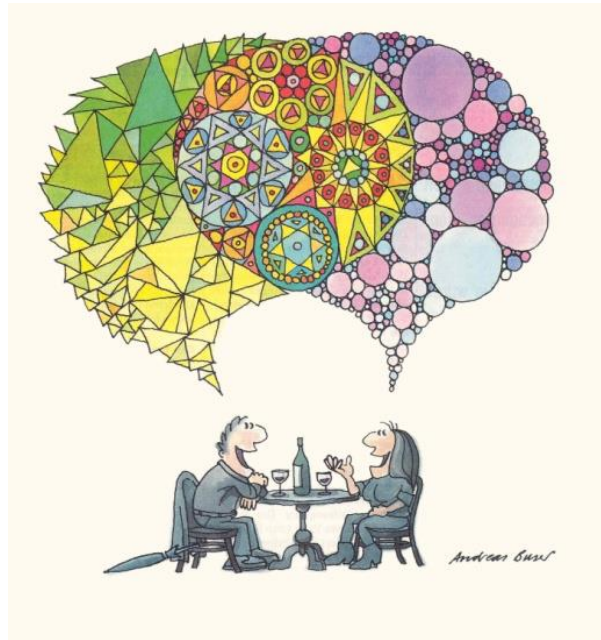
# Dialogische Grundhaltung



Dialog - Partnerschaft

# Lösungs- und Ressourcenorientierung

Ziele fokussieren

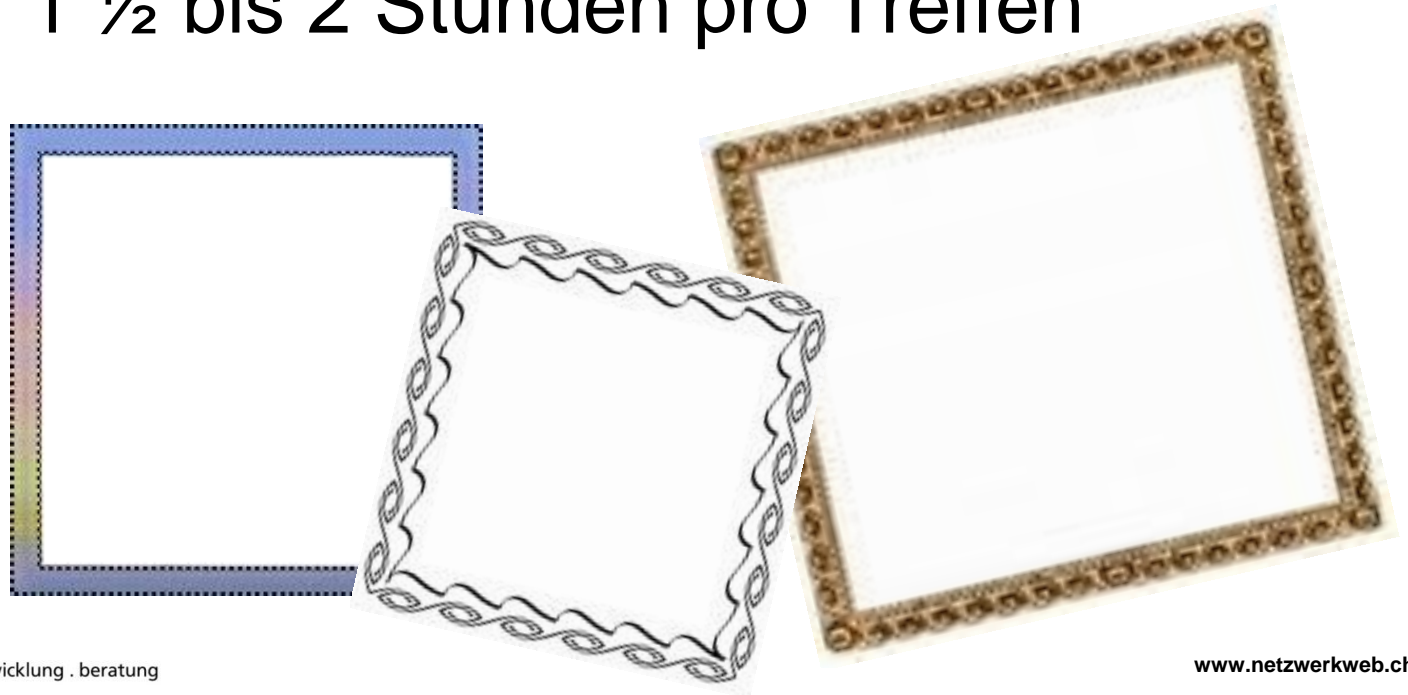


Erste Schritte  
begleiten

Utilisierung ziieldienlicher  
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







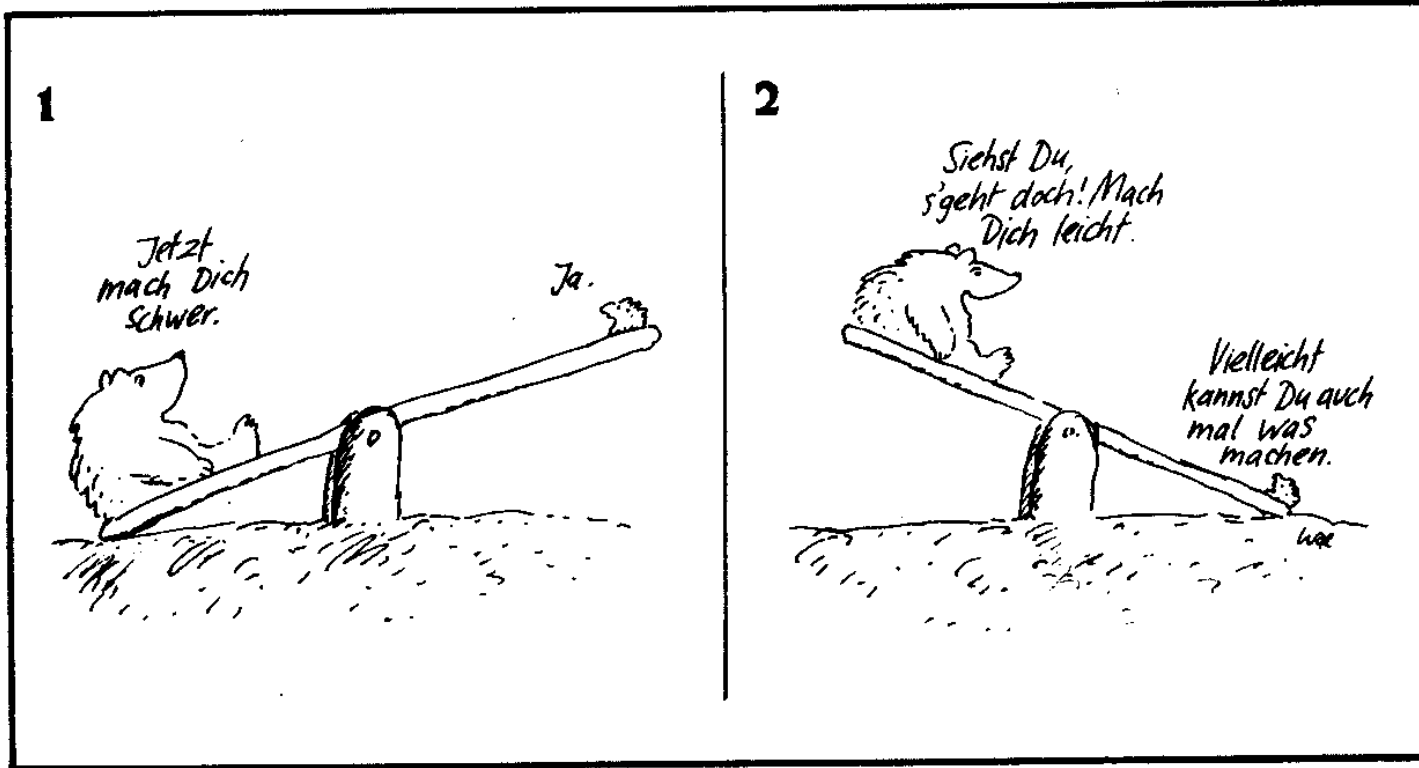
**Die Entscheidung für Veränderung liegt  
beim Mentee und damit auch die  
Verantwortung für sein Handeln!**

# 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

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

