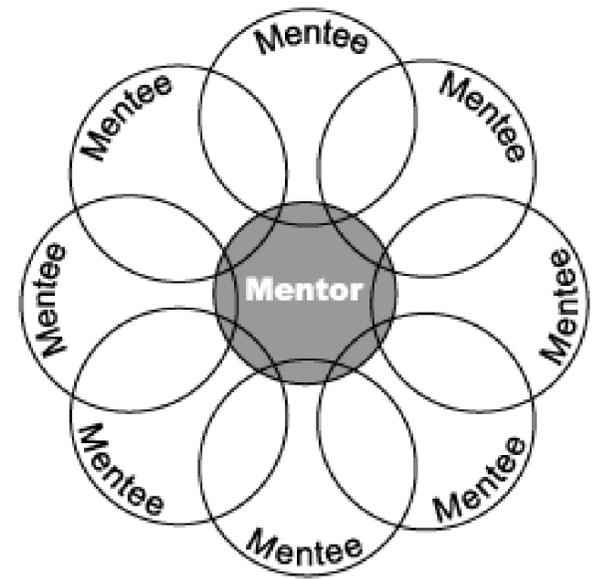


Merkmale von Mentoring

Kernstück des Mentoring ist die direkte Beziehung zwischen Mentor/Mentorin und Mentee. Eine lernende Person (Mentee), soll im Rahmen dieser Beziehung Unterstützung und Rat erhalten. Die Mentoren und Mentorinnen – als berufserfahrene Personen – sichern den jüngeren für einen vereinbarten Zeitraum ihre Unterstützung zu, um ihnen bei Entscheidungen zur Seite zu stehen und sie auf ihrem Weg ein Stück zu begleiten (nach Hofmann-Lun, 2001).



- Eins- zu- Eins- Beziehung zwischen Mentor/Mentorin und einem Ratsuchenden/einer Ratsuchenden (= Mentee)
- Regelmäßige Gespräche über einen längeren Zeitraum
- Besprechung von alltäglichen Fragen und allgemeinen Themen
- Ziel: Weiterentwicklung der Persönlichkeit und Fähigkeit der Mentees, Förderung seiner/ihrer beruflichen Karriere
- Mentoring = berufliche und persönliche Beziehung zwischen zwei Menschen
- Voraussetzung: gegenseitiges Wohlwollen und Respekt
- Basis für gute Gespräche: VERTRAUEN (Persönliche Dinge sollten nicht an Dritte weitererzählt werden!)
- Geschützter Rahmen für Gespräche: Lernen, Fehler machen und über eigene Schwächen reden sollte möglich sein
- Echtes Interesse für die Person des Mentees

(in Anlehnung an Haasen, 2001)

Workshop: Schulung im Peer to peer-Mentoring

Leitung: Dipl. Päd. Marie-Louise Buchczik
Soziologe M.A. Marc Oliver Maier

Quellen:

Haasen, N. (2001). Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. München: Wilhelm Heyne Verlag.

Hofmann-Lun, I. (2001). Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoring Programme. München: Deutsches Jugendinstitut.

Definition des Begriffs "Mentor"

Mentoring ist ein Prozess, bei dem eine Person Zeit, Know-how und Anstrengung in das Wachstum, Wissen und die Fähigkeiten einer anderen Person investiert.

Die Mentoren und Mentorinnen reagieren auf die kritischen Bedürfnisse im Leben der Mentees und bereiten somit das Individuum auf größere Leistung oder Produktivität in der Zukunft vor.



Mentor, *griechischer Mythos*: in der Odyssee Freund des Odysseus und Erzieher des Telemach; in der Gestalt des Mentor stand Athene dem Telemach auf seiner Reise nach Pylos und Sparta und dem Odysseus beim Mord an den Freiern der Penelope bei; heute Bezeichnung für einen Ratgeber und väterlichen Freund, auch für den Lehrer, der Studenten während des Praktikums betreut.

(Brockhaus, 2002)

Workshop: Schulung im Peer to peer-Mentoring

Leitung: Dipl. Päd. Marie-Louise Buchczik
Soziologe M.A. Marc Oliver Maier

Quellen:

Brockhaus (2002) - Die Enzyklopädie: in 24 Bänden. F.A. Brockhaus GmbH, Leipzig – Mannheim.

Die **7** Verhaltensweisen als Mentor/in

Die folgenden **7** Verhaltensweisen sind kritische Komponenten des Entwicklungsprozesses in unserem Leben und werden Ihnen im Laufe des Mentorings von Ihrer/Ihrem Mentee abverlangt:

1. Dem Anderen helfen, seine Sichtweise auch mal zu verändern
2. Zuhören, wenn die/der Mentee ein Problem hat
3. Die Gefühle der/des Mentee/s identifizieren und sie verifizieren (Feedback geben)
4. Effektives Konfrontieren mit negativen Absichten oder Verhaltensweisen
5. Informationen geben, wenn sie angemessen sind
6. Befugnisse übertragen oder Erlaubnis erteilen
7. Ermutigung zur Suche nach Optionen

(vgl. Shea, 1994, S. 43).

„Wenn diese Schlüsselbedürfnisse bei wichtigen Entscheidungen im Leben einer Person erfüllt werden, können Sie dabei helfen, ein Problem zu lösen oder eine Entscheidung zu fällen und weiterzumachen“

Workshop: Schulung im Peer to peer-Mentoring

Leitung: Dipl. Päd. Marie-Louise Buchczik
Soziologe M.A. Marc Oliver Maier

Quellen:

Shea, G.F. (1994). Mentoring. How to Develop Successful Mentor Behaviors. Rev. ed., [Nachdr.]. Menlo Park, California: Crisp Learning.

Die ideale Mentorin/Der ideale Mentor

- Interesse an Menschen und die Bereitschaft, andere zu unterstützen. Den Blickwinkel der/des Mentee verstehen zu wollen.
- Die Bereitschaft zu zeigen, eigenes Wissen und Erfahrungen weiterzugeben.
- Den Lernprozess konstruktiv irritierend zu gestalten, Ansichten und Sichtweisen aufzuzeigen und zu hinterfragen und bei allem die endgültige Entscheidung dem Mentee zu überlassen.
- Die/Den Mentee zu führen, ihr/ihm und ihren/seinen Gedanken zu folgen und sich auch wieder zurückzuziehen, dabei aber stets eine Tür offen zu lassen, auch wenn die/der Mentee ihren/seinen Weg bereits gefunden hat oder zu haben glaubt.
- Die Urheberschaft und die Verantwortung für Veränderungen der/dem Mentee zu überlassen.
- Bereit zu sein, über den eigenen Weg, erlebte Krisen, Konflikte und Lösungen im Beruf zu sprechen.
- Die Selbstreflexion der eigenen Person und Rolle zu fördern, zum Beispiel durch Austausch mit anderen Mentorinnen und Mentoren.
- Alternative Denk- und Handlungsmuster zu akzeptieren, innovationsfreudig neue Wege zu erkunden, nicht am Alten zu kleben und selbst lernwillig zu sein.
- Der Versuchung zu widerstehen, zu schnelle Lösungen finden zu wollen oder eigene Lösungswege zu präsentieren.
- Das eigene Wertesystem offen zu legen und seine Entwicklung deutlich zu machen.
- Eine belastbare Beziehung herzustellen und auch mit Krisen und Meinungsverschiedenheiten konstruktiv umzugehen.

<http://www.professionalmentoring.de>

Workshop: Schulung im Peer
to peer-Mentoring

Leitung: Dipl. Päd. Marie-Louise Buchczik
Soziologe M.A. Marc Oliver Maier

Quellen:

<http://www.professionalmentoring.de>