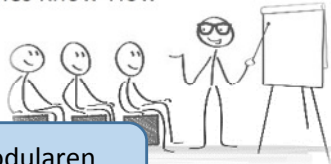


Mentor*innen

- Verantwortung wahrnehmen und annehmen
- Vertrauen aufbauen und Vertrauensbeziehung stärken
- Respektvolles Verhalten, positiv konstruktive Kommunikation, Kommunikation auf Augenhöhe;
- Wachstumsatmosphäre (v.a. durch soziale Ressourcen) herstellen
- personale und soziale Kompetenzen (Sensitivität, Empathie, Perspektivwechsel, Menschlichkeit/Zugewandtheit)
- Individualität wahrnehmen und wertschätzen
- Stärken & Ressourcen fördern und fordern
- Fehlerfreundlichkeit, Lehr- und Lernunterstützung/Lernbegleitung („Tandem“)
- Fachlichkeit, fachliches Know-How



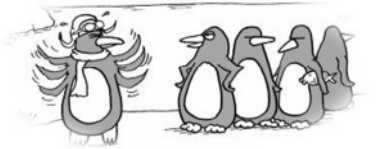
Hinweise zur modularen Qualifizierung

- Definition & Abgrenzung von Praxisanleitung und Mentoring (als Begriffe bzw. Konzepte)
- Mentoringkonzept inkl. Haltung & 1 Rolle von Praxisanleiter*innen → spannender Entwicklungsprozess
- Anleitermultiplikator*innen ausbilden
- Feedback
- Kritik- und Konfliktgespräche führen
- Stärken und Potenziale erfassen
- Zielentwicklungsgespräche, -vereinbarungen (partizipativ, stärkenfokussiert)
- Methoden zur Reflexion
- Rollenverständnis → Transport ins Team
- Cross-Mentoring: Schule & Ausbildungsort → Perspektivwechsel & -erweiterung
- Austausch/Supervision nach ¼ Jahr...nach ½ Jahr



Mentees

- „ZOOM“ auch auf den 2. oder 3. Blick möglich: „Geduld mit uns lohnt sich!“
- Möglichkeiten des Wachstums, der (Persönlichkeits-) Entwicklung: „auch noch nicht alles zu können sollte ok sein“; „gute Reflexionsgespräche“
- Sicherheit, Transparenz
- Vorhersehbarkeit, Verstehbarkeit
- auch Grenzen kennenlernen (können); konstruktive Rückmeldungen
- will als Person sichtbar werden (können worden sein)
- respektvoller Umgang
- lernende, offene, neugierige Haltung
- Feedback, Wertschätzung, Anerkennung für Mentor*innen



Zusammenfassung der Ergebnisse vom interaktiven
Marktplatz „denke-verbinde-teile“
vom 16.05.2018

unsere Konzept(e)

- Konzept als Orientierung & Sicherheit „roter Faden“ für Mentees und Mentor*innen
- Konzept ist stets im Wandel; Achtung: einhalten/im Blick behalten
- Willkommensmappe
- Dokumentation der Anleitungsstunden; Anleitung im Dienstplan verankern
- Ausbildungsplan: Ziele Schule/ Methoden; Ziele Einrichtung/Methoden; Ziele Ausbildung/Methoden; Tätigkeiten im Ausbildungsfeld
- Motivation fördern
- ausreichend Zeit zur Beantwortung von Fragen einplanen
- Eindrücke auch aus anderen Einrichtungen/A-Feldern sammeln
- Einarbeitung betrifft das ganze Team → Lernort/lernende Organisation → Konzept Grundlage für gesamtes Team
- Fragen der Vernetzung von Mentoring & Schule/Uni

Strukturen/Rahmenbedingungen

- Willkommenskultur
- positiv konstruktive Teamkultur
- Personalentwicklungskonzept: kurz, mittel und langfristig
- Personalauswahl (1. Kennenlernen/Gespräch schon Start der Mentoringprozesse) → Passung?!? → Tandem
- Konzeptentwicklung(sprozess)
- LERNENDE Organisation
- Fehlerkultur
- Teamtage, Fortbildung, kolleg. Beratungen /TN der Mentees)
- nährende Lernumgebung, unterstützende Strukturen:
- zeitliche Ressourcen; Zeit (min 1 intensive h pro Woche)

