

## Themen und Methoden im Mentoring

Die folgende Übersicht enthält Themen, die Gegenstand des Mentoring-Prozesses werden können.

In dem Erstgespräch sollten Sie Themen oder Themenbereiche absprechen, an denen Sie arbeiten möchten.

### Tipps:

- **Nehmen Sie sich nicht zu viel vor**; setzen Sie **Prioritäten** und weiten Sie gegebenenfalls später das Themenspektrum aus.
- Überlegen Sie jetzt schon, welche **Methode(n)** Sie zur Bearbeitung wählen.

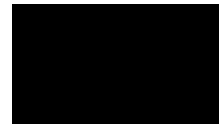
Themenbereich	Aspekte
<b>Berufsperspektiven – Karriereplanung –</b>	<input type="checkbox"/> Standortbestimmung <input type="checkbox"/> Besprechen der persönlichen Perspektive <input type="checkbox"/> Karriere- und Lebensplanung / Work-Life-Balance <input type="checkbox"/> Selbst-/Zeitmanagement <input type="checkbox"/> Rollenverständnis / Distanz <input type="checkbox"/> Frauen in Männerkreisen <input type="checkbox"/> Netzwerke
<b>Eigene Person – Selbstmarketing</b>	<input type="checkbox"/> Bewerbungsverhalten <input type="checkbox"/> Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere <input type="checkbox"/> Gegenüberstellung Selbst- und Fremdwahrnehmung <input type="checkbox"/> Selbstmarketing
<b>Führung – Rolle als Vorgesetzte/r</b>	<input type="checkbox"/> Umgang mit - auch schwierigen - Mitarbeiter/innen <input type="checkbox"/> Führen von Konfliktgesprächen <input type="checkbox"/> Mitarbeiter/innengespräche <input type="checkbox"/> Beurteilung <input type="checkbox"/> Chancengerechte Motivierung der Mitarbeiter/innen <input type="checkbox"/> Einarbeitung <input type="checkbox"/> Berufliches Entscheidungsverhalten / Führungsstile <input type="checkbox"/> Rollenwechsel - Konsequenzen
<b>Arbeitsplanung – Steuerung</b>	<input type="checkbox"/> Leitungs- und Teamstrukturen in der Schule <input type="checkbox"/> Delegation <input type="checkbox"/> Durchführen von Konferenzen, Dienstbesprechungen <input type="checkbox"/> Verbesserung Kommunikation(ssstrukturen) in der Schule <input type="checkbox"/> Schulinterne Fortbildungsplanung <input type="checkbox"/> Ziel- und Leistungsvereinbarungen / Schulinspektion <input type="checkbox"/> Planung von Prozessen und Projekten
<b>Betriebliche Organisationszusammenhänge und -strukturen</b>	<input type="checkbox"/> Zusammenarbeit Schule – Behörde <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit Schulleitung – Personalrat <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit mit Gremien (Schüler-/Elternrat, Schulkonferenz) <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit Schule – außerschulische Institutionen <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit Schule – andere Schulen der Region <input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit
<b>Sonstiges</b>	<input type="checkbox"/> Fachwissen zu:



## Methoden im Mentoring

Was für guten Unterricht gilt, trifft auch auf Mentoring zu: Die Methode muss dem behandelten Thema bzw. Lerngegenstand angemessen sein. Wenn Sie Themen für Ihren Mentoring-Prozess festlegen, entscheiden Sie auch, WIE sie bearbeitet werden sollen. Eventuell sind mehrere Methoden geeignet. Variieren Sie, wo es sinnvoll ist!

Methoden	Beschreibung
<b>Informieren</b>	In der Regel informiert die Mentorin/der Mentor mündlich oder gibt z.B. Material weiter. <u>Bewertung:</u> Knappe, ausgewählte Information ist immer dann besonders hilfreich, wenn es um Fachfragen geht und die Sachlage sehr komplex ist.
<b>Feedback geben</b>	Die Mentorin / der Mentor gibt in der Regel einseitig Rückmeldungen; oberstes Gebot ist Wertschätzung mit dem Ziel, zu bestätigen und ermutigen und das Selbstbewusstsein der Mentee zu stärken. Gelungenes Feedback muss aber auch mit gegensätzlichen Aussagen konfrontieren, das Verhalten der Mentee in Frage stellen und Denkanstöße geben. <u>Bewertung:</u> Feedback passt besonders gut zum Mentoring, da Mentor/innen keine Vorgesetztenfunktionen haben und so den Blick der ‚critical friends‘ haben können.
<b>Austauschen</b>	Mentor/innen und Mentees berichten bilateral und bringen eigene Erfahrungen, Probleme etc. ein. <u>Bewertung:</u> Diese Methode sollte mit strenger zeitlicher Begrenzung eingesetzt werden, da hier die Gefahr des ‚Verplauderns‘ groß ist.
<b>Beraten</b> <b>Reflektieren</b> <b>Unterstützen</b>	Es geht um Besprechen, Analysieren, Helfen z. B. bei <ul style="list-style-type: none"> <li>• Standardsituationen: <i>Wie setze ich mich durch? Wie führe ich Mitarbeiterinnen? Wie verhalte ich mich in Verhandlungen?</i></li> <li>• Fragen zur Lösung anstehender schwieriger Aufgaben, der Abwicklung eines Projekts</li> <li>• Fragen, die mit dem/r eigenen Vorgesetzten nicht besprochen werden können (<i>Warum bin ich da ...gestolpert?, Was passiert, wenn ich dieses oder jenes mache?</i>)</li> <li>• der Umsetzung theoretischen Wissens in die Praxis</li> <li>• Entscheidungs- und Problemsituationen</li> <li>• Notfällen in einer konkreten beruflichen Situation</li> </ul> <u>Bewertung:</u> Wichtigste Voraussetzung ist das gute Zuhören und Fragenstellen durch die Mentorin / den Mentor.
<b>Üben, Rollenspiele</b>	Konkrete Situationen (s. <b>Beraten...</b> ) werden mit der Mentee „durchgespielt“, in der Praxis umgesetzt und beim nächsten Treffen nachbesprochen. <u>Bewertung:</u> Die Handlungsorientierung dieser Methode macht den Lernerfolg und die Nachhaltigkeit aus.
<b>Shadowing</b>	„Über die Schulter sehen“: Die Mentee begleitet die Mentorin / den Mentor im Alltag und erhält Einsicht in Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse, um bestimmtes Verhalten „abzuzucken“. <u>Bewertung:</u> Die Methode ist durch die Vorbild-Funktion der/s professionell Handelnden ist sehr wirksam und nachhaltig. Sie sollte im Mentoring unbedingt eingesetzt werden, weil sie im Alltag fast nicht zu verwirklichen ist. Frühzeitig planen!
<b>Delegieren</b>	„ <b>Learning by doing</b> “: Dies ist in gewisser Weise eine Fortführung des <b>Übens</b> und eine Umkehrung des <b>Shadowing</b> . Die Mentee kann praktische Aufgaben, die sie in der Schule der Mentorin / des Mentors ausführt, delegiert bekommen. <u>Bewertung:</u> Delegieren ist vertretbar, wenn die Aufgabe geeignet ist, der Umfang im Rahmen bleibt und nachher ein direktes, ausführliches Feedback erfolgt.
<b>Strategien planen</b>	Die Mentorin / der Mentor können gemeinsam mit der Mentee versuchen, vorzuschauen und Berufswege ausloten und mögliche Karriereschritte planen. Der Werdegang der Mentorin / des Mentors kann in diesem Zusammenhang thematisiert werden. Mentor/innen können bei der „Selbst-Vermarktung“ unterstützen, z. B. indem sie Kompetenzen und Fähigkeiten der Mentee sichtbar machen. <u>Bewertung:</u> Die Strategieplanung kann als eigenes Thema des Mentorings vereinbart werden.



	Es sollte zeitlich an das Ende des Mentoring-Prozesses gestellt werden, um eine gute Planungsgrundlage sicherzustellen.
<b>Vernetzen</b>	Die Mentorin / der Mentor vermittelt weiterführende berufliche Kontakte, führt in Netzwerke ein. Sie / er gibt Tipps, wie Kontakte gepflegt und genutzt werden können. <u>Bewertung:</u> Beziehungen sind ein wichtiger Aspekt der beruflichen Perspektiven.