

ERWARTUNGEN AN DAS MENTORING

- Es sollte eine **offene und ehrliche Kommunikation** stattfinden, Schwächen müssen ohne Sorgen kommuniziert werden dürfen.
- Es darf auf Basis des Mentorings zu **keinerlei Diskriminierung** kommen.
- Die Zusammenarbeit sollte zu jeder Zeit **respektvoll** sein.
- Selbstverständlich müssen die ausgetauschten **Inhalte streng vertraulich behandelt** werden, es sei denn etwas anderes ist ausdrücklich vereinbart.
- Die Treffen sollten **sorgfältig vorbereitet** werden, insbesondere durch den Mentee.
- Die **Erwartung an Dauer und Frequenz** des Mentorings sollte **abgestimmt** und ggf. dokumentiert werden, ebenso sollte festgelegt werden, wie man sich gegenseitig am sinnvollsten kontaktiert.

KONTAKT IN DER DGK-GESCHÄFTSSTELLE

Besuchen Sie uns und bewerben Sie sich als Mentee auf mentoring.dgk.org oder schreiben Sie uns eine E-Mail mit Ihren Fragen an mentoring@dgk.org.

MITGLIEDER DER TASK FORCE MENTORING

Dr. Karin Rybak, Dessau-Roßlau
Vorsitzende
Prof. Dr. Oliver Bruder, Essen
Prof. Dr. David Duncker, Hannover
Prof. Dr. Sabine Genth-Zotz, Mainz
Dr. Leon Iden, Bad Segeberg
Dr. Victoria Johnson, Frankfurt am Main
Kathrin Küssner, Düsseldorf
Prof. Dr. Andreas M. Zeiher, Frankfurt am Main

How to: DGK Mentoring

Die Förderung und Weiterentwicklung junger Kardiolog*innen ist ein vorrangiges Ziel unserer Fachgesellschaft. Das Mentoring-Programm der DGK soll ihren Mitgliedern die Möglichkeit einer **Karrierebetreuung nach persönlichem Ziel** anbieten. Dieser kurze Guide stellt optionale **Anregungen zur Ausgestaltung eines effektiven Mentorings** zur Verfügung.



DGK.
Task Force Mentoring

ZUSAMMEN ERFOLGREICH PLANEN

Während des ersten Treffens sollte das Mentoring-Paar die Erwartungen und Ziele an das Mentoring definieren. In Abhängigkeit davon sollte dann die Häufigkeit und Dauer der Treffen bestimmt werden, wobei beide bei Bedarf für Anpassungen offen sein sollten.

BEDARFSERMITTLUNG MIT DEM GROW-MODELL

Das GROW-Modell nach Whitmore, Alexander und Fine kann als Leitfaden zur Evaluation des Bedarfes eines Mentees dienen und definieren, wie der/die Mentor*in unterstützen kann. Der Leitfaden kann ebenfalls eine Grundlage für die folgenden Treffen darstellen.

- Goal** Welche professionellen Ziele will der Mentee erreichen?
In welchem Zeitraum? Welche intermediären Schritte sind notwendig?
- Reality** Welche Schritte zum Erreichen des Ziels wurden bereits gegangen?
In welchem Stadium befindet sich der Mentee aktuell? Was hat funktioniert, ging schief? Was sind Stärken/Schwächen? Wer unterstützt/behindert das Vorhaben? Gibt es Hürden/Verzögerungen?
- Options** Welche verschiedenen Optionen zum Erreichen des Ziels sind denkbar?
Könnte man das Ziel auch auf einem anderen Weg erreichen? Kommen gegebenenfalls alternative Ziele in Frage? Was ist Plan B, Plan C?
- Way forward** Was sind die logischen nächsten Schritte? Welche intermediären Schritte weisen auf Erfolg hin, wie können diese Erfolge gemessen werden?
Wann werden besprochene Maßnahmen eingeleitet?

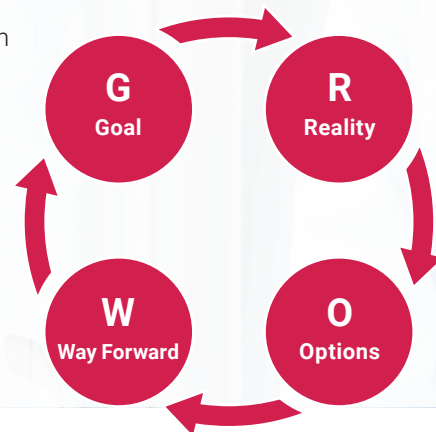


Abb. 1 [1]

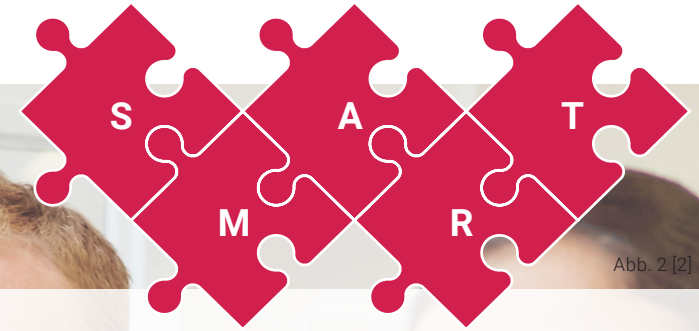


Abb. 2 [2]

SMARTER ZIELSETZUNG

Ein besonders wichtiger Punkt zur Strukturierung ist die Formulierung konkreter Ziele der Mentees. Mithilfe der SMART-Kriterien können diese effektiv geplant und umgesetzt werden:

- Specific** Was genau muss optimiert werden (z.B. regelmäßige Fort- und Weiterbildung, Besuch von Kongressen, Netzwerk optimieren, Schreiben von Anträgen/Manuskripten)?
- Measurable** Das Ziel muss quantifizierbar sein, was sind Erfolgszeichen auf dem Weg zum Ziel (z.B. Publikationen auf dem Weg zur Habilitation, Rotationen auf dem Weg zum Facharzt)?
- Attainability** Sind die Ziele erreichbar (z.B. Beförderungen sind abhängig von der Verfügbarkeit freier Stellen)?
- Realistic** Ein Ziel muss realistisch sein, z.B. auf bereits Erreichtem aufbauen und im Rahmen der erlangten oder zu erlangenden Fähigkeiten liegen.
- Time** Ein gut ausgearbeitetes Ziel sollte mit einer Deadline zum Erreichen versehen sein – nach Möglichkeit sehr spezifisch.

[1] Alexander, G. 2010. Behavioural coaching – the GROW model. In Excellence in coaching: The industry guide. J. Passmore, Ed. New Delhi: The Association for Coaching. 83-93.

[2] Lunsford, L.G. 2016. Emergent Goals in Mentoring and Coaching. In Beyond Goals: Effective Strategies for Coaching and Mentoring (pp. 275-288). Taylor and Francis.