

Mentoringprogramm

im Rahmen des Stipendienprogramms des Landratsamt Ostalbkreis zur Gewinnung Medizinstudierender im Bereich der hausärztlichen Versorgung und des Stipendienprogramms der Kliniken Ostalb gkAÖR zur Gewinnung Medizinstudierender im Bereich der fachärztlichen Versorgung

Mit dem Mentoringprogramm unterstützt der Landkreis in Zusammenarbeit mit den Kreisärzteschaften Aalen und Schwäbisch Gmünd und den Kliniken Ostalb die Stipendiatinnen/Stipendiaten im Rahmen des Studiums, der Facharztweiterbildung und in Phasen des Berufseinstiegs. Mentorinnen/Mentoren (insbesondere Ärzte in Weiterbildung aber auch erfahrene (niedergelassene) (Haus-)Ärztinnen/-ärzte) sollen mit den Mentees (Nachwuchsmedizinerinnen/-mediziner) in den Austausch treten und diese fördern. Das Programm beinhaltet eine zeitlich stabile längerfristige Beziehung mit dem Ziel der persönlichen und beruflichen Förderung, der Unterstützung und der Förderung des Lernens und der Entwicklung der Mentees.

Vorteile für die/den Mentee

Die/der Mentee erfährt durch die Mentorin/den Mentor zum einen eine Rückmeldung zu persönlichen Stärken und Entwicklungspotenzialen. Zum anderen besteht für die/den Mentee die Möglichkeit, formelle und informelle Regeln der Berufswelt zu erlernen und Einblicke in die Praxis zu erhalten. Die/der Mentee erhält die Chance, sich innerhalb des beruflichen Systems zu positionieren. So können neben dem Check der Bewerbungsunterlagen auch karriereförderliche Kontakte und interessante Praktikumsstellen vermittelt werden. Die/der Mentee hat die Chance, in einen interkollegialen Erfahrungsaustausch zu treten und Fragen rund um die eigene derzeitige oder zukünftig naheliegende Weiterbildungssituation bzw. berufliche Situation zu formulieren. Die/der Mentee erhält somit einen „Vorsprung“ im Vergleich zu anderen Absolvent/innen.

Vorteile für die Mentorin/den Mentor

Die/der Mentor/in erhält die Gelegenheit, Probleme und Entwicklungen in der Medizin zu verfolgen, neue Potenziale und Ideen zu erschließen. Auch kann der qualifizierte Nachwuchs für die eigene Praxis oder Klinik gewonnen werden. Die/der Mentor/in erhält zusätzlich wichtige Impulse für die eigene berufliche Tätigkeit.

Durch den wechselseitigen Austausch werden zudem beidseitig soziale Kompetenzen, wie zum Beispiel kommunikative Fähigkeiten, Problemlösekompetenzen, Engagement und Ideenreichtum trainiert. Die Aussicht, karrierefördernde Netzwerke aufzubauen, ist für beide als großen Vorteil zu nennen.

Beziehung und Rollenbeschreibung

Eine wichtige Voraussetzung beim Mentoring ist eine gut funktionierende Beziehung, gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen zwischen Mentee und Mentor/in. Diese Beziehung ist ein ausgewogenes Geben und Nehmen und beruht auf gegenseitiger Unterstützung.

Die/der Mentee findet im Rahmen des Programms Unterstützung und Rat und erhält bei Bedarf Einblicke in bestimmte Arbeitsabläufe der Mentorin / des Mentors. Die Mentorinnen/Mentoren stehen den Mentees zur Seite und begleiten sie über die gesamte Studienlaufzeit und Facharztweiterbildung bis hin zur Beschäftigung. Der/dem Mentee wird die Möglichkeit gegeben, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.

Den Mentees kommt zunächst die Aufgabe zu, sich darüber bewusst zu werden, was sie von der/dem Mentor/in erwarten und was ihre konkreten Fragestellungen sind.

Inhalte

Für die Inhalte der Gespräche und Treffen gilt zunächst festzuhalten, dass diese abhängig von den jeweiligen Voraussetzungen und Interessen der Beteiligten sind und daher individuell ausgestaltet werden können.

Das Thema Studium und Beruf ist häufig ein zentraler Interessenspunkt. So sind Studierende oft daran interessiert zu erfahren, welche Karrierepfade sie anstreben können und welche Wege ihnen offenstehen. Damit verbunden sind häufig weitere Fragen, z. B. Gehaltsstrukturen, Praktika und die Wichtigkeit der Studieninhalte für den Beruf.

Des Weiteren ist der Themenkomplex der sozialen und persönlichen Kompetenzen erfahrungsgemäß von großer Bedeutung. Dabei geht es unter anderem um individuelle Stärken und Entwicklungspotenziale, Kritikfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Anpassungsfähigkeit sowie das persönliche Auftreten.

Organisation

Der Stipendiatin/dem Stipendiaten wird ein/e möglichst passende/r Mentor/in zugewiesen. Kommt eine Betreuung zustande, wird die/der Stipendiat/in per E-Mail benachrichtigt und erhält die Kontaktdaten der jeweiligen Mentorin/des jeweiligen Mentors. Nach einem ersten Kennenlernen entscheiden beide Seiten, ob sie sich eine längerfristige Beziehung vorstellen können. Die Ausgestaltung der Zusammenarbeit erfolgt nach Beginn des Stipendiums in Absprache zwischen der/dem Mentor/in und der/dem Mentee. Die Dauer des Kontakts und der zeitliche Rhythmus der Gespräche erfolgt in Absprache zwischen Mentee und Mentor/in. Die Gespräche sind streng vertraulich und nicht berichtspflichtig. Vorrangig ist die Beziehung durch den direkten Austausch geprägt (empfohlen etwa einmal im Quartal). Dies kann neben persönlichen Treffen auch mittels verschiedener Kommunikationsmedien geschehen. Eine weitere Möglichkeit der Ausgestaltung besteht im sogenannten „Shadowing“. Dabei wird die/der Mentor/in nach Umsetzbarkeit bei beruflichen Terminen aber auch im normalen Arbeitsablauf von seiner/seinem Mentee begleitet. So bekommt die/der Mentee Einblicke in die verschiedenen Strukturen und Prozesse in der Praxis und die/der Mentor/in kann ihr/sein eigenes Wissen über bestimmte Abläufe vertiefen.