

Checklisten zur Gestaltung der Mentoringprogramme in den Kompetenzzentren Weiterbildung Allgemeinmedizin

Thema	obligatorisch	erwünscht
Voraussetzungen für Tätigkeit als Mentor*in		
(Erfahrene) Fachärztin/Facharzt für Allgemeinmedizin (ggfls. hausärztlich tätige Fachärzt*innen): Motivierende und identifizierende Vermittlung der allgemeinmedizinischen Haltung (DEGAM (1), CanMEDS-Rahmenkonzept und NKLM 2.0 (2))	X	
Praktische Erfahrung in Weiterbildung		X
Basisschulung TtT zu Weiterbildung absolviert		X
Kompetenzen in Gesprächsführung und insbesondere bei Gruppenmentoring in Gruppenprozessen		X
Bereitschaft angehende Fachärzt*innen längerfristig, mindestens ein Jahr zu begleiten	X	
Bereitschaft zur regelmäßigen Evaluation	X	
Zertifiziert als Mentor*in, durch Erstgespräch und insbesondere bei Gruppenmentoring Schulung und/oder Hospitation	X	
Bereitschaft zur regelmäßigen Reflexion über die Mentor*innentätigkeit und Austausch mit der Programmleitung	X	
Inhalte des Erstgesprächs / des Erstkontakts		
Was ist Mentoring - Konzept und Ziele des Mentorings mit Bezug Allgemeinmedizin	X	
Vorstellung Mentoringprogramm mit Überblick zu KW-Angebote, insb. Mentoring; Vorstellung des Konzepts (Aufbau, Zeiten, Evaluation, Aufwandsentschädigung, Gestaltung der Zusammenarbeit mit Programmleitung/KW, etc.)	X	
Rolle der*s Mentor*in (Abgrenzung zu Berater*in, Coach, Weiterbilder*in; professionelle Distanz; Interessenskonflikte usw.)	X	
Strukturierten Fragebogen zu Voraussetzungen für eine Tätigkeit als Mentor*in (Selbstauskunft)		X
Praxisbegehung		X

Thema	obligatorisch	erwünscht
<p>Mentor*innenschulung: Relevante Inhalte (Beispielablaufplan - siehe Anhang) – Anmerkung: Mentoring an sich bedarf keiner Schulung der Mentor*innen (Einzel- und Peermentoring), aber die Führung von Gruppen (je nach Konzept) unbedingt. Nichtsdestotrotz wird eine Vorbereitung der Mentor*innen auf ihre Rolle, sei es individuell in einem vertiefenden Gespräch oder mittels Schulung empfohlen.</p>		X
<ul style="list-style-type: none"> • Strukturierung/Ablauf von Mentoringsitzungen • Methoden der Gruppenarbeit (auch zur Vertiefung des Rollenverständnisses als Mentor*in) • Selbsterfahrung/-reflexion im geschützten Raum ermöglichen • Optional: Angebot zur Schulung kommunikativer Fertigkeiten zu Kommunikationsmodellen, Gesprächsführungstechniken (wie aktives Zuhören, WWSZ Technik, Feedback, etc.) • Take Home Message (Was nehme ich mit?, Ausblick) • Abschlussrunde 		
<p>Austauschtreffen: Empfehlung: 1x jährlich durchführen, je nach Anzahl der Mentor*innen / Bedarf in Abstimmung zu vorhandenen Schulungen</p>	X	
<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen und Wiedersehen • Organisatorisches • Rückblick/Vorstellung Evaluationsergebnisse, Rückmeldungen und Themenwünsche der Mentees, Aktuelles, etc. durch Programmleitung • Berichte aus den Gruppen fokussiert durch konkrete Fragestellung, u.a. Probleme, Herausforderungen, Aha-Erlebnisse und Anliegen der Mentees • Ideensammlung und Austausch für ein gelungenes Mentoring • Optional: Angebot der gegenseitigen Hospitation • Optional: Schulungsmodul zu bestimmtem Thema, wie Gesprächsführungstechniken, Kenntnis elementarer Kommunikations- und gruppendynamischer Modelle, Methodenvielfalt, Partizipation, Stärkung der Eigenverantwortlichkeit, Steuerung von Gruppenprozessen, Rollenverständnis Mentor*in • Take Home Message (Was nehme ich mit?, Ausblick) • Abschlussrunde 		

Allgemeine Empfehlung an KWs/Programmleitung

- Teilnahme am AK Mentoring
- Patenschaften für Aufbau des Mentorings anbieten (in Mentoring erfahrener vs. unerfahrener Standort) mit Möglichkeit zu Hospitationen
- Schulung in TZI für Mitglieder im AK Mentoring im Sinne einer TtT-Schulung, bspw. im Rahmen des Netzwerktreffens des AK Mentoring
- Wahrung der Genderausgeglichenheit der Mentor*innen (alle Geschlechter zur Auswahl für Mentees)
- Wichtig: Konstellation vermeiden, in der Mentor*in auch Weiterbilder*in eines Mentees ist, um Interessenskonflikte zu vermeiden – Ausnahmen im Einzelgespräch mit Mentee absprechen
- Regelmäßige Evaluation durch Mentees und Mentor*innen
- Nach Bedarf und Möglichkeit ggf. Zertifizierung (z.B. DGM) oder internes Qualitätsmanagement orientiert an Inhalten, die im Zertifizierungsverfahren gefordert werden (siehe weiterführende Informationen Punkt 7)
- **Koordination:**
 - Organisation der Mentoringtreffen (Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, etc.)
 - Bereitstellung von Ablaufplänen zu Vorbereitung – Themenauswahl – Einstieg und Abschluss – Durchführung – Dokumentation
 - Sicherstellung der regelmäßigen Kommunikation und Erreichbarkeit per E-Mail, Telefon, etc. mit Programmleitung
 - Abschluss von Honorarvertrag/-vereinbarung, Aufwandsentschädigung mit Mentor*innen
 - Zusammenarbeit mit TtT- und Seminarprogrammen (bspw. zur Rekrutierung, zur Schulung, zum Austausch und Networking usw.)

*Erarbeitet von Henriette Wolf, Sophie-Anabelle Rösel, Anne Messemaker,
Daniela Mauer und Maria Farquharson. Stand September 2021.*

Weiterführende Informationen/Links:

- (1) DEGAM Sektion Weiterbildung siehe unter: <https://www.degam.de/weiterbildung.html>
- (2) Frank JR, Snell L, Sherbino J, editors. Can Meds 2015 Physician Competency Framework. Ottawa: Royal College of Physicians and Surgeons of Canada; 2015.
<http://www.royalcollege.ca/rcsite/canmeds/canmeds-framework-e>

Weiterentwicklung der CanMeds-Rollen zur neuen Approbationsordnung im NKLM 2.0:
<https://nkml.de/downloads/chapterInfos/200549/Absolventenprofil.pdf>
- (3) Petersen R, Budde M, Brocke PS, Doebert G, Rudack H, Wolf H (Hrsg.) (2017): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Springer Fachmedien Wiesbaden.

- (4) Forum Mentoring. Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft.
<https://forum-mentoring.de/>
- (5) Forum Mentoring des Bundesverbands Mentoring in der Wissenschaft. Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft.
https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf
- (6) Was ist TZI?
<https://www.ruth-cohn-institute.org/files/content/zentraleinhalte/dokumente/TZI-Broschuere/WAS-IST-TZI.pdf>
- (7) Zertifizierungskriterien der Deutschen Gesellschaft für Mentoring.
https://www.dg-mentoring.de/images/DGM/PDF/Kriterien%20der%20Zertifizierung%202014_02_22.pdf

Publikationen des AK Mentoring:

- (8) Broermann M, Messemaker A, Schnoor H, Gerlach FM, Sennekamp M (2019): Wer profitiert vom Mentoring? Zeitschrift für Allgemeinmedizin 95(1): 20-25.
- (9) Broermann M (2018): Themenzentrierte Interaktion (TZI) und allgemeinmedizinische Forschung?! TZI 32(1): 41-52.
- (10) Broermann M, Wunder A, Messemaker A, Schnoor H, Gerlach FM, Sennekamp M (2018): Strukturiert und unterstützt durch die Weiterbildung Allgemeinmedizin: Evaluation eines hessenweiten Mentoringprogramms für Ärzte/innen in Weiterbildung Allgemeinmedizin. Z. Evid. Fortbild. Qual. Gesundh. wesen (ZEFQ) 137–138: 69-76.
- (11) Broermann M, Sennekamp M, Gerlach F (2014): Sinnvoll und vom Nachwuchs gewünscht. Mentoring in der Weiterbildung Allgemeinmedizin. Zeitschrift für Allgemeinmedizin 90: 502-507.
- (12) Eisele M, van den Bussche H, Kloppe T, Broermann M, Messemaker A, Oltrogge JH, Ehrhardt M, Scherer M (2018): Erfolgskriterien zur Evaluation der Mentoringprogramme der Kompetenzzentren Weiterbildung Allgemeinmedizin. Zeitschrift für Allgemeinmedizin 94(10): 412-418.
- (13) Messemaker A, Sonntag U, Schwär M, Winkler S, Mauer D, Fast M (2021): Intensivierter Austausch statt „distancing“: Wie Zusammenarbeit überregional funktionieren kann. Zeitschrift für Allgemeinmedizin 97(5): 200-204.
- (14) van der Meer AS, Sennekamp M, Messemaker A, Broermann M (2020): Qualitative Evaluation des Mentoringprogramms für angehende Fachärzte und Fachärztinnen für Allgemeinmedizin in Hessen. Zeitschrift für Allgemeinmedizin 96(4): 182-187.