

# Einführung in das systemische Mentoring



Bernd Schmid/Nele Haasen  
→ **Einführung in das systemische Mentoring**  
123 Seiten, Kt, 2011  
€ (D) 12,95/€ (A) 13,40  
ISBN 978-3-89670-789-5

**Carl-Auer Verlag**  
**www.carl-auer.de**

## Über das Buch



Lebenslanges Lernen ist in der Wissens- und Informationsgesellschaft mehr als ein Schlagwort – permanente fachliche und persönliche Weiterentwicklung ist heute notwendiger denn je. Ohne starke Partner oder ein starkes Netzwerk ist sie kaum zu schaffen. Zahlreiche Organisationen in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft setzen daher gezielt Mentoring als Instrument der Personalentwicklung ein.

Beim Mentoring steht eine erfahrene Person einem Einsteiger beratend zur Seite. In der Regel ist diese „Lernpartnerschaft“ zeitlich begrenzt und unterliegt bestimmten Regeln, die die Mentoring-Paare selbst gestalten. Beim Mentoring geht es um Motivation durch Vorbilder, Gespräche auf einer besonderen Vertrauensbasis, das Herausarbeiten von Zielen und Wegen, wie man sie erreicht. Die persönliche Bindung und der unmittelbare Kontakt zwischen Mentor und Mentee unterscheiden es von anderen Beratungsangeboten.

Diese Einführung beschreibt ausführlich die Arbeit und den Nutzen von Mentoring-Programmen. Und sie bietet eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie ein Mentoring von der Idee in die Praxis umgesetzt werden kann – vom so genannten Matchen der Paare über die Auswahl der Fragen an die Mentees bis zu speziellen Tipps für das Einrichten und das erfolgreiche Management eines Mentoring-Programms.

Ein hilfreicher Leitfaden für alle, die an dieser Art der Wissensvermittlung interessiert sind.



Online bestellt, deutschlandweit portofrei geliefert:  
[www.carl-auer.de](http://www.carl-auer.de)

**Ich bestelle bei  
meiner Buchhandlung:**

Ex. Titel	ISBN
_____ Einführung in das systemische Mentoring € (D) 12,95   € (A) 13,40 Preis zzgl. Porto u. Verpackung	ISBN 978-3-89670-789-5

Name \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Ja, ich hätte gerne mehr Information, bitte nehmen Sie  
meine Adresse für den Newsletter in den E-Mailverteiler auf.

Ort/Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_ Bitte in Blockschrift ausfüllen!

Falls nicht möglich, bei:  
Carl-Auer Verlag • Vangerowstr. 14 • 69115 Heidelberg  
Fax: +49 - (0) 62 21-64 38 22  
**www.carl-auer.de**

## Die Autoren



**Bernd Schmid**, Dr. phil., studierte Wirtschaftswissenschaften und promovierte in Erziehungswissenschaften und Psychologie. Weiterbildungen in Körpertherapie, Gestalttherapie, Gesprächspsychotherapie, Transaktionsanalyse und systemischer Familientherapie sowie Fortbildungen in NLP und Hypnose. Lehrtrainer der internationalen Transaktionsanalyse-Gesellschaft und anderer Gesellschaften im Bereich Psychotherapie, Coaching, Supervision, systemische Beratung sowie Organisations- und Personalentwicklung. Gründer und Leiter des Instituts für systemische Beratung in Wiesloch (seit 1984). Bernd Schmid ist Mitgründer und Vorsitzender des Präsidiums des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC), Gründer und langjähriger Vorsitzender der Gesellschaft für Weiterbildung und Supervision (GWS) sowie Mitgründer des *forum humanum*. 2007 Preisträger des Eric Berne Memorial Award der International Transactional Analysis Association (ITAA).



**Nele Haasen**, Diplom-Journalistin, Master of Arts in International Affairs, seit 1997 freiberufliche Trainerin und Beraterin; mehrjährige Ausbildungen in Transaktionsanalyse, Konfliktmanagement, systemisches Beraten; zertifizierter CAPTain-Online Advanced Coach.

Arbeitsschwerpunkte: Beratung von Unternehmen und Organisationen bei der Einführung von Mentoring-Programmen, Schulungen für Mentoren und Mentees, Führungskräfte-Entwicklungen, Teamentwicklungen, Coaching.

## Inhalt

### Einleitung

#### 1. Mentoring – Nutzen und Rollen

- 1.1 Mentoring als begleiteter Lernprozess  
Inhalte von Mentoring  
Mentoring und andere Unterstützungsmethoden  
Patenschaft  
Coaching  
Shadowing
- 1.2 Chancen und Nutzen für Mentees, Mentoren und Organisationen  
Chancen für Mentees  
Chancen für Mentoren  
Nutzen für die Organisation
- 1.3 Formen  
Informelles Mentoring  
Formelles Mentoring
- 1.4 Zielgruppen und Anlässe  
Zielgruppen in Unternehmen  
Zielgruppen in anderen Programmen
- 1.5 Rollen von Mentoren und Mentees  
Rolle der Mentoren  
Ratschläge von Mentoren  
Verantwortung von Mentoren (I):  
Aufbau und Erhalt der Kooperation  
Sind Mentoren Vorbilder für ihre Mentees?  
Verantwortung von Mentoren (II):  
Strukturierung der Mentoring-Gespräche  
Aufgaben von Mentoren  
Balance im Feedback bewahren  
Kompetenzen von Mentoren  
»Umdeutungen« der Mentoren-Rolle  
Rolle der Mentees  
Verantwortung von Mentees (I):  
Aktivität und Initiative  
Verantwortung von Mentees (II):  
Selbstverantwortung  
Verantwortung von Mentees (III): Umsetzung  
Kompetenzen von Mentees
- 1.6 Ablauf von Mentoring  
Themen im Mentoring  
Phasen im Mentoring-Prozess
- 1.7 Werkzeug für Mentoren und Mentees  
Vereinbarung über den Rahmen des Mentoring  
Haltung in der Beratung  
Weltbilder und Mentoring  
Systemische Fragen für Mentoren  
Checkliste für Mentees zur Vorbereitung von Mentoring-Treffen  
Unterstützung bei der Zielfindung  
Dinge in der Schwebelassen können

#### 2. Einführung von Mentoring in Unternehmen und Organisationen

- 2.1 Ein maßgeschneidertes Konzept entwickeln
- 2.2 Umsetzung von Mentoring  
Rollenklärungen  
Zielgruppen  
Muss ein Mentor älter sein?  
Verständnis von Mentoring klären  
Internes Marketing  
Ressourcen und Zeit planen  
Zusammenstellung der Tandems (Matching)  
Planung des Rahmenprogramms
- 2.3 Rahmenprogramm  
Auftakt  
Einführungsworkshops  
Elemente von Einführungsworkshops für Mentoren  
Abbau von hinderlichem Respekt  
Elemente von Einführungsworkshops für Mentees  
Assoziationsübung zur Zielfindung  
Feedback-Veranstaltung  
Checkliste: Feedback zum Mentoring  
Abschluss-Veranstaltung
- 2.4 Umgang mit Schwierigkeiten
- 2.5 Begleitende Qualifizierung von Mentoren und Mentees  
Beratungs-Know-how für Mentoren  
Kleingruppencoaching für Mentoren oder Mentees  
Workshop für Mentees und Mentoren:  
Umgang mit Unterschieden
- 2.6 Evaluation und Dokumentation  
Befragungen  
Wissenschaftliche Begleitung des Mentoring-Programms  
Dokumentation

#### 3. Ausblick: Generationendialog als Möglichkeit der gesellschaftlichen Entwicklung

- Umsetzung von Projekten zur Förderung des Generationendialogs
- Kaskadenprinzip

Hinweise auf Mentoring-Programme  
Literatur  
Über die Autoren