
Joint congress of the Gesellschaft für Medizinische Ausbildung (GMA) and the Arbeitskreis zur Weiterentwicklung der Lehre in der Zahnmedizin (AKWLZ)

30.09. - 03.10.2015, Leipzig

Meeting Abstract

Entwicklung und Diversität von Mentor-Mentee-Beziehungen im „A“-Mentoring-Programm der Medizinischen Fakultät Düsseldorf

-
- ✉  **Franziska Lautwein** - Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Düsseldorf, Deutschland
 - ✉ **Thomas Rotthoff** - Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Studiendekanat, Düsseldorf, Deutschland; Universitätsklinikum Düsseldorf, Klinik für Endokrinologie und Diabetologie, Düsseldorf, Deutschland
 - ✉ **Stefanie Ritz-Timme** - Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Studiendekanat, Düsseldorf, Deutschland; Univesitätsklinikum Düsseldorf, Institut für Rechtsmedizin, Düsseldorf, Deutschland
 - ✉ **Matthias Schneider** - Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Studiendekanat, Düsseldorf, Deutschland; Universitätsklinikum Düsseldorf, Poliklinik für Rheumatologie, Düsseldorf, Deutschland

Gemeinsame Jahrestagung der Gesellschaft für Medizinische Ausbildung (GMA) und des Arbeitskreises zur Weiterentwicklung der Lehre in der Zahnmedizin (AKWLZ). Leipzig, 30.09.-03.10.2015. Düsseldorf: German Medical Science GMS Publishing House; 2015. DocP5-066

doi: 10.3205/15gma321  , urn:nbn:de:0183-15gma3212

Published: August 31, 2015

© 2015 Lautwein et al.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License. You are free: to Share - to copy, distribute and transmit the work, provided the original author and source are credited. See license information at <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/> .

Text

Fragestellung/Einleitung: An der medizinischen Fakultät Düsseldorf wurde im Wintersemester 2012/13 das Mentoring-Programm „A“ (Arzt) implementiert. Es ermöglicht Studierenden ab dem zweiten Fachsemester als Peergroup (drei bis fünf Mentees) den persönlichen Austausch mit einer/m erfahrenen Ärztin/Arzt im Verlauf des Studiums.

Die Untersuchung von Mentoring-Programmen in der Medizin beschränkt sich im deutschsprachigen Raum bisher eher auf Aspekte der Initiation, wie matching und Erwartungshaltung [1]. Um ein tiefer gehendes Verständnis über Aufrechterhaltung und Entwicklung der Beziehung zwischen Mentor und Mentees zu erhalten, sind vor allem qualitative Untersuchungen notwendig [2].

Mit diesem Ziel wurde in der vorliegenden Arbeit eine qualitativ ausgerichtete longitudinale Beobachtungsstudie durchgeführt und einzelne Aspekte und Prozesse innerhalb der Mentor-Mentee-

Beziehungen des Programms „A“ herausgearbeitet.

Methoden: Im Rahmen einer prä-post-Studie wurden die Mentoring-Teilnehmer/innen zu drei Zeitpunkten befragt: bei Eintritt in das Programm (T0), nach einem Jahr (T1), nach zwei Jahren Teilnahme (T2). Es erfolgten semistrukturierte Leitfaden-Interviews mit 25 Mentees und sechs Mentoren des ersten Jahrgangs (n (Mentees)=33; n (Mentoren)= 8) und mit 28 Mentees und neun Mentoren des zweiten Jahrgangs (n (Mentees)=46; n (Mentoren)=11). Die Mentor-Interviews wurden als Einzelinterviews, die Peergroup-Interviews als Fokusgruppen durchgeführt. Die audiotecnisch aufgezeichneten Interviews wurden anschließend verbatim transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse [3] ausgewertet.

Ergebnisse: Bei T2 zeigte sich bei 13 von 14 untersuchten Gruppen eine fortbestehende, produktive Mentoring-Beziehung zwischen Peergroup und Mentor, mit mindestens zwei Treffen pro Semester. Die Teilauswertung der qualitativen Interviews zeigte eine deutliche Variabilität und Diversität der etablierten Mentor-Mentee-Beziehungen. Diese gestalteten sich bei einigen Gruppen ausschließlich im professionellen (terminierte Treffen im Büro des Mentors), bei anderen ebenfalls im familiären Rahmen (Kennenlernen des zu Hause und der Familie des Mentors). Eine persönlichere Beziehungsebene zeigte sich außerdem bei einzelnen Mentoren und Mentees, die sich mehr als zwei Mal im Semester getroffen haben und zusätzlich zum Peergroup-Mentoring eine dyadische Beziehung aufbauten: gemeinsames Mittagessen in der Mensa, aktive Teilnahme am Arbeitsalltag des Mentors, z. B. Assistenz bei chirurgischen Operationen.

Diskussion/Schlussfolgerung: Bereits nach einem bzw. zwei Jahren Teilnahme lassen sich deutliche Unterschiede in der Beziehungsgestaltung erkennen. Die dargestellten Beispiele verdeutlichen die zentrale Rolle der Mentor-Mentee-Treffen: modulierend wirken sowohl organisatorische Aspekte wie Frequenz, Dauer und Veranstaltungsort, als auch persönliche Aspekte wie gemeinsame Aktivitäten und (Fachdisziplin-)Interessen.

Literatur

1. Meinel FG, Dimitriadis K, von der Borch P, Störmann S, Niedermaier S, Fischer MR. More mentoring needed? A cross-sectional study of mentoring programs for medical students in Germany. BMC Med Educ. 2011;11(1):68. DOI: 10.1186/1472-6920-11-68  
2. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. A Systematic Review of Qualitative Research on the Meaning and Characteristics of Mentoring in Academic Medicine. J Gen Intern Med. 2010;25(1):72–78. DOI: 10.1007/s11606-009-1165-8  
3. Mayring P. Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel: Beltz; 2015.