

Leitfaden Artenkenntnis-Mentoring

Dieser Leitfaden wurde von der Trägerschaft Bildung Artenkenntnisse erstellt, um das Artenkenntnis-Mentoring zu erleichtern. Er formuliert Fragen, die Mentor/in und Mentee vor dem Beginn eines Mentorings ansprechen sollten. Wir empfehlen die Fragen gemeinsam schriftlich zu beantworten und als Vereinbarung (inkl. Kontaktangaben und Unterschriften) festzuhalten. Für die Trägerschaft ist es von grossem Interesse, Informationen zu bereits existierenden oder neuen Mentorings und den damit gemachten Erfahrungen zu erhalten: Sie können uns diese gerne via info@infospecies.ch mitteilen.

Die Fragen des Leitfadens wurden möglichst allgemein gehalten, um verschiedene Situationen abzudecken. Nicht alle Fragen sind daher relevant, aber möglichst alle relevanten Punkte sollten angesprochen werden. Durch die Unterscheidung in zwei Typen von Artenkenntnis-Mentorings wurde versucht, die grösseren Unterschiede aufzuzeigen - Mischformen sind aber möglich.

Mentoring als Wissensbrücke

Die gezielte Wissensweitergabe und persönliche Begleitung einer weniger erfahrenen Person (Mentee) durch eine erfahrene Fachkraft (Mentor) erfordert den Aufbau einer Lernbeziehung. Sie ist der entscheidende Rahmen, der den Lernerfolg, die Motivation und das Vertrauen in der Wissensvermittlung beeinflusst. Die Lernbeziehung in einem Artenkenntnis-Mentoring wird durch den Austausch menschlicher wissenschaftlicher und wirtschaftlicher Aspekte geprägt.

Der/die Mentee befindet sich in der Regel auf der Stufe 3 des Kompetenzstufenmodells der Swiss Systematics Society (Abb 1) und möchte sich weiter spezialisieren. Der/die Mentor/in gibt Wissen weiter, damit es nicht verloren geht. Er/Sie hat in der entsprechenden Artengruppe Kenntnisstufe 4 oder 5 (Abb. 1).

Das Lernverhältnis ist daher asymmetrisch, was jedoch nicht in ein Machtverhältnis übersetzt werden sollte. Ein respektvoller Umgang ermöglicht es Lernenden, Fehler zu machen und Fragen zu stellen. Es ist wichtig, offen für den Austausch von Argumenten zu sein. Im Vordergrund steht dabei der wissenschaftliche Aspekt: die korrekte Bestimmung von Arten und die Vermittlung der dafür erforderlichen Kenntnisse. Das Ziel des/der Mentee ist es Kenntnisse zu erwerben, die es ihm/ihr ermöglichen, Aufträge zu erhalten. Daher gibt es auch wirtschaftliche Aspekte in der Lernbeziehung.

Idealerweise gibt der/die Mentee später selbst als Mentor/in das Wissen weiter.

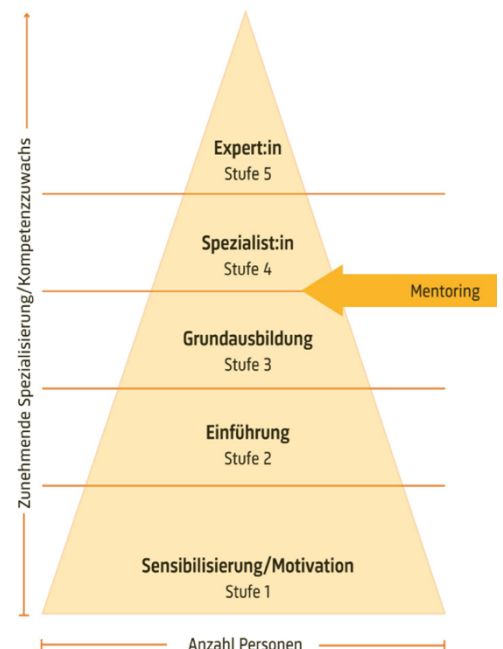


Abb 1: Kompetenzstufenmodell der Swiss Systematics Society. Der Schritt von der Grundausbildung zum Spezialisten oder zur Spezialistin kann mit einem Mentoring erleichtert werden.

A) Qualitätsmentoring

- > In der Regel ist der Auftrag / das Projekt beim Mentee.
- > Der Mentor überprüft die Qualität der Bestimmungen des Mentees.
- > In der Regel handelt es sich um einen Auftrag bzw. eine Zusammenarbeit von kurzer Dauer, die aber bei weiteren Aufträgen wiederholt werden kann.

A1) Finanzierung

- Gibt es eine Entschädigung für die Arbeit?
- Wer bezahlt die Entschädigung?

Mögliche Fälle:

- Der/die Mentee bezahlt die Arbeit des Mentors aus eigener Tasche.
- Der/die Mentee integriert das Qualitätsmentoring ganz oder teilweise in seinen/ihren Auftrag. Der Auftraggeber bezahlt. Es ist daher wichtig, den/die Auftraggeber/in zu informieren und miteinzubeziehen. Dies bedingt eine Kontaktaufnahme zwischen dem/der Mentor/in, dem/der Mentee und dem/der Auftraggeberin. Das Qualitätsmentoring wird möglichst in die Offerte z.H. des Auftraggebers integriert.
- Der/die Mentor/in führt einen Teil oder das gesamte Qualitätsmentoring ehrenamtlich durch.

A2) Berücksichtigung der Lernstrategie

- Wie wird das Qualitätsmentoring vermittelt? Werden nur die korrekten Bestimmungen angegeben oder erläutert der/die Mentor/in die Ergebnisse?
- Was bleibt dem/der Mentee in Erinnerung und auf welche Weise wird effektiv gelernt?
- Wie kann konstruktive Kritik gegeben und angenommen werden?

A3) Datenhandling

Das Vorgehen für die Übermittlung der Daten an die entsprechende nationale Datenbank sollte festgelegt werden. Dabei sind wichtig:

- Angabe des Namens der Person, die i) die Probe entnimmt (leg.), ii) die Bestimmung vornimmt (det.) und iii) die Bestimmung bestätigt (conf.)
- Die Unterschrift des/der Mentors/in am Ende des Berichts/Gutachtens für die Qualitätskontrolle

A4) Logistik und Kommunikation

- Wo finden die Treffen/der Austausch statt? Online/vor Ort
- Wie läuft die Übergabe des Materials ab?
- Wie erfolgt die Kommunikation, auch kurzfristig? Per E-Mail, Telefon, WhatsApp...? Zu welchen Zeiten, an welchen Tagen? In welcher Sprache?
- Innerhalb welcher Frist ist in der Regel mit einer Antwort zu rechnen?

A5) Weitere Fragen

- Unter welchen Umständen wird das Mentoring beendet?
- Was geschieht, wenn ein Problem auftritt?

- Kann der/die Mentor/in Probleme melden? An wen kann er/sie sich wenden?
- Kann der/die Mentee Probleme melden? An wen kann er/sie sich wenden?
- Ist nach Abschluss des Mentoring-Programms eine Evaluation vorgesehen?

B) Ausbildungsmentoring

- > Der Auftrag kann bei der/dem Mentee oder dem/der Mentor/in sein.
- > In der Regel handelt es sich um ein längerfristiges Projekt.

Hinweise vor der Vereinbarung über ein Ausbildungsmentoring

Der/die Bewerber/lin für ein Ausbildungs-Mentoring sollte sich bewusst sein

- um im Feld Belegexemplare zu sammeln, ist er/sie alleine im Gelände unterwegs, d.h.er/sie muss fähig sein sich zu orientieren – auch abseits von Wegen und lange Strecken zu Fuß zurückzulegen – auch bei schlechtem Wetter
- bei einigen taxonomischen Gruppen kann das Entnehmen von Proben bedeuten, dass die Organismen dabei getötet werden
- das Erlernen einer Spezialisierung erfordert einen persönlichen Einsatz, je nach Artengruppe u.a. das Bereitstellen von Platz zu Hause oder in einem Büro für ein eigenes Labor für Sammlausrüstung (z.B. Fangnetz, Fallen, Stiefel, Hammer und Meißel etc.), Bestimmungsinstrumente (z.B. Lupe, Binokular, Mikroskop etc.) und Fachliteratur
- eine Spezialisierung erfordert Jahre der Arbeit und des Lernens. Ein Hin- und Herwechseln von einer Arten-Spezialisierung zu einer anderen ist daher keine Option.
- Von Ausnahmen abgesehen, kann ein/e Mentor/in nur ein/e Mentee betreuen.

Da ein/e Mentor/in, während des Mentorings viel Zeit investieren wird, sollte er/sie die Möglichkeit haben, die Ziele und Beweggründen des/der Mentee zu erfahren. Ein Motivationsschreiben des Bewerbers oder der Bewerberin ist empfehlenswert, ebenso ein Vorgespräch.

Der/die Bewerber/in sollte die Möglichkeit haben folgende Punkte vorab zu besprechen:

- Zeitraum und Intensität: Wie viele gemeinsame Arbeitstage? Wie viele Arbeitsstunden/Arbeitstage werden vom Mentee erwartet? Mit welcher Regelmässigkeit? Termine für Fachsitzungen/Konferenzen
- Perspektive: Gibt es für den/die Mentee in den kommenden Jahren Möglichkeiten zur (bezahlten) Mitarbeit in Projekten? Ist es möglich, den/die Mentor/in bei Aufträgen zu begleiten?
- Weitere Beteiligte: Welches Datenzentrum ist betroffen und wer sind die verantwortlichen Personen? Gibt es Kurse, die vom Mentee parallel dazu besucht werden sollten? Wie kann der/die Mentee sein/ihr Netzwerk erweitern? Gib es die Möglichkeit zum Austausch zwischen Mentees derselben Artengruppe?
- Material und Methodik: Wie und wann werden die Arten im Feld gefunden bzw. gesammelt? Steht geeignetes Bestimmungsmaterial zur Verfügung? Gibt es Zugang zu Referenzmaterial (z.B. Museums-Sammlung, Material des Mentors / der Mentorin?)

B1) Finanzierung

- Gibt es eine Entschädigung für die Arbeit?
- Wer zahlt die Entschädigung?

Mögliche Fälle:

- Der/die Mentee vergütet die Arbeit des/der Mentor/in im Rahmen aufeinanderfolgender Mandate über mehrere Jahre hinweg
- Der/die Mentee erhält vom Mentor/in Rückmeldungen zu eigenen Bestimmungen und übernimmt im Gegenzug Aufgaben für den/die Mentor/in, die mit seinen/ihren Kenntnissen vereinbar sind (z. B. Sortierung nach Gattungen)
- Der/die Mentee erhält keine Entschädigung, der/die Mentor/in übt die Mentorent-Tätigkeit ehrenamtlich aus.
- Gibt es Vereine (z.B. Fachgesellschaften) oder Stiftungen, die bereit wären ein Mentor-Mentee-Tandem finanziell zu unterstützen?

B2) Definition der Ziele

- Wie werden Individuen/Arten für die Nachbestimmung und für das Anlegen von Präparaten im Feld gesammelt? Worauf sollte dabei geachtet werden?
- Welcher Anteil an korrekt bestimmten Arten wird angestrebt?
- Lohnt es sich, sich während einer Feldsaison auf eine Gattung konzentrieren?
- Braucht es eine Einführung in die Biologie/Ökologie?
- Sollen Meilensteine festgelegt werden?
- Soll die Datenübermittlung festgelegt werden?
- Was ist nicht Bestandteil des Mentorings?

B3) Berücksichtigung der Lernstrategie

- Was bleibt dem/der Mentee in Erinnerung und auf welche Weise wird effektiv gelernt?
- Wie kann konstruktive Kritik gegeben und angenommen werden?

B4) Logistik und Kommunikation

- Wo finden die Treffen/der Austausch statt? Online/vor Ort
- Wie läuft die Ausgabe des Materials ab?
- Wie erfolgt die Kommunikation, auch kurzfristig? Per E-Mail, Telefon, WhatsApp ...?
- Zu welchen Zeiten, an welchen Tagen? In welcher Sprache?

B5) Weitere Fragen

- Wie lange soll der Mentoring-Vertrag laufen, ist er verlängerbar?
- Unter welchen Umständen wird das Mentoring beendet?
- Was geschieht, wenn ein Problem auftritt?
- Kann der/die Mentor/in Probleme melden? An wen kann er/sie sich wenden?
- Kann der/die Mentee Probleme melden? An wen kann er/sie sich wenden?
- Ist nach Abschluss des Mentorats eine Evaluation vorgesehen?