

Was ist Mentoring?

Was ist Mentoring?

Der Begriff „Mentor“ geht zurück auf die griechische Mythologie. Odysseus bat vor seiner Rückkehr nach Troja seinen Freund Mentor, seinen Sohn während Telemachos während seiner Abwesenheit zu schulen und ihn so besser auf das Leben vorzubereiten.

Mentoring ist ein Prozess, in dem eine (berufs-)erfahrene Persönlichkeit (Mentor*in) eine andere Person (Mentee) in ihrer Entwicklung in einem gezielten Einsatzbereich über einen gewissen Zeitraum begleitet. Mentoring soll zur Entwicklung von persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen beitragen, indem Erfahrung aus dem Berufs- und Ehrenamtsalltag weitergegeben werden, die oft nur informell erworben werden können und selten in Lehrbüchern zu finden sind. Mentoring soll die Chancen erhöhen, bessere Ein- oder Aufstiegschancen für Beruf oder Ehrenamt zu finden.

Konkret bedeutet das:

- Mentoring ist eine Beziehung zwischen Mentor*in und Mentee
- Mentoring findet außerhalb einer abhängigen Beziehung statt (Bsp. Vorgesetzten/Untergebenen)
- Mentoring bedeutet Lernen und Ausprobieren in einem geschützten Rahmen
- Mentoring findet in einem festgelegten Zeitraum regelmäßig statt
- Mentoring ist nicht vom Alter abhängig, auch wenn Mentees in der Regel jünger sind als die Mentorinnen oder Mentoren
- Mentoring basiert auf Freiwilligkeit, gegenseitigem Wohlwollen, Respekt und Vertrauen

Rahmenbedingungen einer Mentoring-Kooperation

Es ist notwendig, in ersten Gesprächen zwischen Mentee und Mentor/in, die Rahmenbedingungen für die befristete Kooperation abzustecken. Darin sollten einige Punkte besprochen werden und auch schriftlich fixiert werden. Diese Verschriftlichung erhöht die Verbindlichkeit und macht die Ergebnisse überprüfbar für beide Seiten.

- Klärung gegenseitiger Erwartungen
- Ziele und Inhalte des Mentorings müssen besprochen werden
- Klärung von Orten, Zeiten und Dauer des Prozesses
- Verfahren und Methoden des Mentorings

Aufgabe/Rolle des Mentors/der Mentorin

Der Mentor/die Mentorin kann verschiedene Rollen einnehmen, die sich aus den Inhalten von Mentoring ergeben. Sie oder er kann Berater und Wissensvermittler sein, Unterstützer oder Türöffner, Vorbild und Kontakter. Sie oder er ist daran interessiert, die Kompetenzen des Mentees zu verbessern und zu ihrer oder seiner Entwicklung beizutragen. Der Mentor/die Mentorin kann dieses leisten, weil sie oder er über mehrjährige Erfahrungen im Bereich der Chorleitung verfügt. Gleichzeitig bringt der Mentor/die Mentorin eine notwendige Offenheit mit, auch selbst durch den/die Mentee Neues zu erlernen.

✓ Die Mentorin/der Mentor steht der oder dem Mentor beratend zur Seite und hilft, das persönliche Ziel zu definieren und zu erreichen (Chorleitung).

✓ Die Mentorin/der Mentor hilft dem oder Mentee dabei, die eigenen Fähigkeiten, Stärken und Grenzen erkennen zu lernen.

✓ Der Mentor/die Mentorin als Chorleitung gibt dem/der Mentee den Raum und die Möglichkeit, in Chorproben Einheiten mit der Gruppe durchzuführen. Dieses können stimmbildnerische, probenmethodische oder organisatorische Zeitfenster sein. Nur so kann der/die Mentee die Fähigkeiten anwenden.

✓ Der Mentor/die Mentorin kennt Feedbackregeln und wendet diese behutsam an, um den/die Mentee motivierend zu unterstützen.

Die Mentorin/der Mentor profitiert vom Mentoring:

- Selbstreflexion: Durch Rückfragen und Ansichten des/der Mentee/s wird die Chorleitung angeregt, den eigenen Stil, die eigene Biografie zu reflektieren
- Feedback: die im Mentoring vorgegebene Offenheit und der geschützte Rahmen ermöglicht ein kritisches und offenes Feedback, das das eigene Verhalten spiegelt
- Kontakt zur jüngeren Generation: Durch den/die Mentee hält der/die Mentor/in Kontakt zur jüngeren Generation und kann so deren Bedürfnisse und Ansichten wahrnehmen und Anregungen prüfen
- Aktives Zuhören: Durch das Üben von aktivem Zuhören und Beratung kann der/die Mentor/in die eigenen Coachingkompetenzen verbessern
- Weitergabe eigener Erfahrungen: Jede/r Mentor/in hat die Möglichkeit, dem/der Mentee eigene Werte, Erfahrungen und Methoden weiterzugeben

Aufgabe/Rolle des Mentors/der Mentees

Die Rolle eines Mentees ergibt sich aus den Anforderungen, die von den Mentoren/dem Mentor ausgehen. Die Ziele sollten von vornherein klar sein bzw. gemeinsam entwickelt werden. Je klarer die eigenen Ziele sind, desto eher kann der Mentor/die Mentorin darauf eingehen. Für das Mentoringprogramm sollte der/die Mentee alles tun und bereit sein, Zeit und ggf. Geld zu investieren. Wichtig ist an dieser Stelle auch die notwendige Offenheit, die jede/r Mentee mitbringen muss. Hierzu gehört der offene Umgang mit Herausforderungen im Choralltag und die Reflektionsfähigkeit, um mit eigenen Fehlern und Grenzen umzugehen.

- √ Der/die Mentee bringt die notwendige Offenheit und den Mut mit, um Herausforderungen im Choralltag und eigene Fehler und Grenzen anzusprechen und zu reflektieren.
- √ Der/die Mentee ist willig, neugierig und interessiert, die Chorleitungsausbildung im Selbststudium mit den vorgegebenen Übungsaufgaben zu gestalten und auch die Präsenztermine in Witten wahrzunehmen.
- √ Der/die Mentee ist bereit und in der Lage, (soziale/fachliche/persönliche) Ratschläge der Chorleitung anzunehmen und umzusetzen und ist gleichzeitig bereit, auch eigene Entscheidungen zu fällen.
- √ Der/die Mentee nutzt den ihr/ihm von der Chorleitung zur Verfügung gestellten Raum im Choralltag zum Ausprobieren und Anwenden der erlernten Fähigkeiten.
- √ Der/die Mentee ist bereit, mit der/dem Mentor/in den Kontakt zu halten und regelmäßig über den eigenen Entwicklungsstand zu informieren. Dafür ist eine entsprechende Vor- und Nachbereitung unerlässlich.

Der/die Mentee profitiert vom Mentoring:

- Persönlichkeitsentwicklung: der/die Mentee zeigt seine Kompetenzen und bekommt dadurch die Möglichkeit, Talente zu erweitern, Probleme zu analysieren und die eigene Urteilsfähigkeit zu schärfen.
- Orientierung: der/die Mentee lernt, Chancen, Perspektiven in der Chorleitung und den dafür notwendigen Energieaufwand realistisch einzuschätzen. Die Perspektiven des Mentors, der Mentorin helfen dabei, den eigenen Horizont zu erweitern.
- Fachliche Kompetenz: Durch die fachliche Kompetenz des Mentors/der Mentorin bekommt jede/r Mentee praktische Bildungselemente mit an die Hand gegeben, die durch Workshops und Fortbildung im Rahmen des Mentoringprogramms ergänzt und vertieft werden.
- Neue Kontakte: Der/die Mentor/in kann Zugang für neue Beziehungen, Netzwerke und Erfahrungen sein, die sonst nicht möglich wären.

Mögliche Themen eines Treffens zwischen Mentor/in und Mentee:

Zwischen Mentor/in und Mentee sollte eine Themen-Offenheit herrschen, die sich vor allem an den Bedürfnissen des Mentees ausrichten sollte. Vor allem in den persönlichen, sozialen und fachlich/organisatorischen Themenbereichen gibt es zahlreiche Anknüpfungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die in gemeinsamen Gesprächen vorkommen sollten. Turnus und Länge der gemeinsamen Treffen sollten in beiderseitigem Einvernehmen im Vorfeld geklärt werden, gleichzeitig sollte eine notwendige Flexibilität zeitlicher und inhaltlicher Natur gegeben sein. Zu empfehlen sind sechs bis acht Treffen im vereinbarten Zeitraum zwischen Mentee und Mentor/in.

Persönlich:

- Work-Life-Balance
- Resilienz
- Rollenkonflikte einer Chorleitung
- Auftreten, Körpersprache, Präsenz und Stimme
- Zeitmanagement & Selbstorganisation
- Feedback- und Fehlerkultur
- Leitungsstile
- Ängste und Vorurteile

...

Sozial:

- Gruppendynamische Prozesse
- Konfliktmanagement im Chor
- Demokratie im Chor

...

Fachlich/Organisatorisch:

- Organisationsstrukturen / Rechtsform
- Fortbildungsmöglichkeiten
- Probenmethodik
- Musikalische Ausrichtung des Chores / Repertoire
- Anspruch des Chores / eigener Anspruch
- Öffentlichkeitswahrnehmung des Chores
- Event-Organisation
- Finanzierung eines Chores

...