



#9 Mentoring

GUTE BEGLEITUNG BRAUCHT JEDER

Die Trainees fangen meistens mit dem Traineekurs erst an bei einem Projekt mitzuarbeiten. Sie machen viele neue Erfahrungen. Sie erleben viel Gutes. Schwierigkeiten und Konflikte gehören genauso dazu.

Dann hilft es eine Ansprechperson, also einen Mentor oder eine Mentorin zu haben. Diese Person hat schon mehr Erfahrung und Wissen. Mit dem Mentor können Schwierigkeiten und Konflikte besprochen werden.

TABELLARISCHER ABLAUF

Nr.	Inhalt	Dauer	Material
1	Warm-up	10 Minuten	
2	Definition	10 Minuten	
3	Formen von Mentoring	10 Minuten	
4	Wie geht Mentoring?	15 Minuten	
5	Ablauf eines Treffens	10 Minuten	
6	Kollegiale Beratung	10 Minuten	Handout
7	Ein Fallbeispiel	40 Minuten	

1. WARM-UP

Die Trainees werden in 2er-Gruppen eingeteilt. Jede Person hat 90 Sekunden Zeit. In dieser Zeit erzählt die eine Person eine kurze Geschichte über sich selbst.

Die zuhörende Person, hört aktiv – also ganz bewusst – zu. Nach der Geschichte sagt die zuhörende Person, was sie gehört und verstanden hat. Dabei soll sie es aber nicht bewerten oder kommentieren. Es sollen keine Phrasen wie „Das geht mir auch so.“ fallen. Danach werden die Rollen gewechselt.

2. DEFINITION

Mentoring ist meistens zwischen zwei Menschen. Eine erfahrene Person (Mentor/in) gibt ihr Wissen und ihre Erfahrungen an eine andere Person (Mentee) weiter. Der Mentor kann ein Experte oder eine Expertin bei bestimmten Themen sein. Der Mentor soll das Lernen und die Entwicklung seines Mentees fördern. Deswegen treffen sich Mentor und Mentee regelmäßig.

Der Mentor hat verschiedene Rollen: Vorbild, Berater, Begleiter, Unterstützer und Freund. Er ist eine Vertrauensperson.

Mentoring unterstützt den Menschen (schwierige) Entscheidungen zu treffen. Lösungen zu finden gehört auch dazu. Die Erfahrungen des Mentees gemeinsam zu reflektieren ist wichtig.

3. FORMEN VON MENTORING

Mentoring kann aber nicht nur zwischen Experten und Anfängern stattfinden. Es gibt unterschiedliche Formen:

* **One-to-one Mentoring:**

Mentor und Mentee sind nur zu zweit.

* **Gruppen-Mentoring:**

Ein Mentor arbeitet mit mehreren Mentees zusammen.

* **Peer-Mentoring:**

Eine Mentee-Gruppe aus Gleichgestellten, also Menschen auf einem ähnlichen Erfahrungsniveau beraten sich gegenseitig.

Frage an die Trainees:

Habt ihr schonmal „Mentoring“ erlebt?

Hattest du einen Mentor oder warst du Mentor?

Wie war es für dich?

4. WIE GEHT „MENTORING“?

Der mögliche Ablauf

Für ein gutes Mentor*in - und Mentee-Verhältnis ist eine offene und vertrauensvolle Beziehung wichtig.

Eine Beziehung kann man nicht herstellen. Sie muss sich entwickeln. Deswegen sind ein bis zwei Treffen am Anfang wichtig, in denen die Personen sich kennenlernen. Hier wird überprüft, ob „die Chemie stimmt“. Wenn die Gesprächsatmosphäre gut ist und du dir diese Person als Mentor gut vorstellen kannst, kommt der nächste Schritt.

Ihr besprecht wie lange das Mentoring gehen soll. Also zum Beispiel 6 Monate oder ein Jahr. Es ist auch möglich das Mentoring zu verlängern. Ihr legt fest, in welchem Abstand ihr euch trefft (z.B. 1x im Monat). Und wie lange ein Treffen ungefähr dauert.

Im nächsten Schritt werden klare gemeinsame Regeln vereinbart. Zum Beispiel:

- * Was wir einander erzählen, bleibt unter uns.
- * Wir treffen uns an einem Ort, an dem wir uns beide wohlfühlen.

Danach sollten die gegenseitigen Erwartungen geklärt werden. Vielleicht möchtest du mehr über dich lernen und dich reflektieren. Oder du hast den Wunsch in deiner Persönlichkeit zu wachsen. Vielleicht formulierst du deine Ziele und Erwartungen aber auch erst gemeinsam mit deinem Mentor.

Zwischendurch sollte geprüft werden: Sind wir beide zufrieden damit wie oft wir uns treffen? Werden die Erwartungen erfüllt? Sind die Regeln für beide Seiten gut und werden sie eingehalten?

Auch das Ende eurer Mentoring-Phase ist ein wichtiger Punkt. Gestaltet einen besonderen Abschluss: Geht gemeinsam Kaffee trinken oder in ein Restaurant.

Hier nochmal ein kurzer Überblick über die einzelnen Schritte:

- * Erstes Kennenlernen und prüfen ob die „Chemie stimmt“
- * Dauer der Mentoring-Zeit vereinbaren
- * Dauer und Häufigkeit der Treffen bzw. Besuche festlegen
- * Gemeinsame Regeln vereinbaren
- * Gegenseitige Erwartungen klären
- * In zeitlichem Abstand Vereinbarungen überprüfen
- * Das Ende gestalten

5. ABLAUF EINES MENTORING-TREFFENS

- * Dein Mentor und du besprechen: Wie läuft ein Treffen ab? Es ist ganz individuell. Beide sollen sich wohlfühlen.
- * Zum Start des Treffens könnt ihr überlegen, ob ihr eine kurze Geschichte lest oder ein Gebet sprecht.
- * Dann kommt der Rückblick auf das letzte Treffen: Was wurde besprochen? Hat das Besprochene einen Einfluss auf die Situation in deinem Leben, deiner Gruppe oder deinem Projekt gehabt?
- * Gesprächsthema des Treffens: Es hilft eurem Mentor, wenn ihr ihm 2-3 Tage vorher schreibt über was ihr gerne sprechen würdet (z.B. Probleme in der Gruppe/ Wie gehe ich mit Störungen um?) Dann kann der Mentor sich darauf vorbereiten.
- * Gespräch: In dem Gespräch geht es um dich und deine Themen, die dir wichtig sind! Du erzählst von deiner Situation und erklärst deine Sichtweise. Du sollst in dem Gespräch die Möglichkeit haben zu wachsen und Neues (über dich) zu lernen.

- * Nächste Handlungsschritte und Lösungen: Wenn ihr die Situation besprochen habt, überlegt ihr: Was gibt es für konkrete Lösungen oder nächste Schritte? Wichtig ist, dass du die Lösung umsetzen kannst, also dass die nächsten Schritte realistisch sind.
- * Abschluss: Es ist gut einen kurzen Abschluss zu gestalten. Hier kann man ein Ritual gestalten (z.B. ein Segenswort oder einen Vers lesen) oder wieder ein kurzes Gebet sprechen.

6. KOLLEGIALE BERATUNG – PEER-MENTORING



Manchmal hilft es auch in Gruppen über eine schwierige Situation zu sprechen. Es muss nicht unbedingt ein älterer, erfahrener Experte sein, der bei Problemen berät. Freunde oder Bekannte können auch gute Ideen haben.

Die kollegiale Beratung ist eine Methode, wie in einer Gruppe ein Fall oder ein Problem besprochen werden kann.

1. Die ratsuchende Person erzählt von ihrer Situation

Die Gruppe soll beim ersten Schritt nur zuhören. Sie kommentieren nicht mit Worten und auch nicht mit Gesten. Die ratsuchende Person erzählt von ihrem Problem. Vielleicht gibt es eine Situation, bei der sie nicht weiterweiß. Sie stellt auch eine Frage, über die die Gruppe beraten soll.

2. Die Zuhörenden stellen Fragen

Die Gruppe darf jetzt Rückfragen stellen. Diese sollen aber nur „Sachfragen“ sein. Das heißt, sie fragen nur nach, wenn sie etwas nicht verstanden haben. Oder wenn sie mehr Informationen zur Situation brauchen.

Vermutungen oder Deutungen sind nicht erlaubt.

3. Die Gruppe teilt das mit, was ihr aufgefallen ist

Ab jetzt ist die ratsuchende Person still. Sie hört jetzt nur zu.



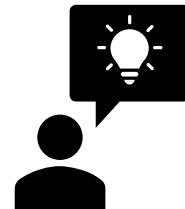
Die Gruppe beschreibt, was sie wahrgenommen hat. Was ist ihnen aufgefallen, als die ratsuchende Person erzählt hat? Was und wie wurde es gesagt? Was haben sie gesehen oder gespürt?

4. Die Gruppe gibt inhaltliche Rückmeldung

Erst jetzt darf die Gruppe Vermutungen machen. Anmerkungen, Befürchtungen und Hypothesen sind erlaubt. Hypothesen sind Annahmen, die eine Person hat, um eine Situation zu erklären oder zu deuten.

5. Die ratsuchende Person darf auf das Feedback reagieren

Nun darf die ratsuchende Person wieder sprechen ;)
Sie gibt eine Rückmeldung an die Gruppe. Sie sagt was gute Ideen waren und was eher nicht gepasst hat. Sie darf auch Fragen stellen.



6. Wie kann es weitergehen?

Dieser Schritt ist freiwillig. Ihr könnt gemeinsam überlegen: Was kann hilfreich sein? Wie könnte die Person die Situation lösen?

Ihr könnt die Ideen auf einem Plakat oder einem Blatt aufschreiben.

Die ratsuchende Person hat am Ende das Schlusswort. Was hat ihr geholfen? Wo will sie weiter nachdenken? Und was sind ihre nächsten Schritte?

7. EIN FALLBEISPIEL

Jetzt sind die Trainees dran! Sie dürfen die Methode jetzt ausprobieren. Ein Mitarbeiter stellt einen Fall vor und ein anderer unterstützt die Trainees bei der Beratung.

Beispiele für Fälle:

- * Konflikte mit Jugendlichen in der Gruppe: „Ich habe immer wieder Konflikte mit einer Jugendlichen. Sie kann sich nicht an Regeln halten. Und sie macht nicht das, was ich sage. Was kann ich tun, um diese Situation zu ändern?“
- * Probleme zwischen Jugendlichen: „Ein Jugendlicher in meiner Gruppe wird von den anderen ausgegrenzt. Sie beleidigen ihn immer wieder. Welche Möglichkeiten habe ich, das zu ändern?“
- * Probleme mit anderen Mitarbeitern: „Einer meiner Kollegen arbeitet in letzter Zeit sehr unzuverlässig. Er vergisst Absprachen oder hält sich nicht an das, was wir besprochen haben. Wie kann ich darüber mit ihm sprechen?“
- * Vielleicht gibt es andere Ideen z.B. von den Trainees selbst!

Die Person, die den Fall erzählt, muss sich ein bisschen hineindenken, um die Fragen gut beantworten zu können. Gemeinsam nehmt ihr euch eine halbe Stunde Zeit. Besprecht den Fall anhand der Schritte 1-6.

8. DAS VIER-AUGEN-GESPRÄCH

Gesprächsimpulse:

1. Welche Person war ein Vorbild in deinem Leben? Was hast du von dieser Person gelernt?
2. Was macht ein gutes Vorbild aus?
3. Worin könntest du ein Vorbild sein und für wen?

9. GUTE FRAGE!

Gibt es eine religiöse Person aus der Bibel oder dem Koran (z.B. Jesus, Mohammed, Abraham) die für dich ein Vorbild/Mentor sein kann?

Yasin Adigüzel
Vanessa Gunesch
Carolin Helmschmidt

© 2011 buch+musik, ejw-service gmbh. Diese Kurseinheit ist sprachlich adaptiert und ergänzt.