

Leitfaden

Mentoring





Was macht eine Mentorin oder ein Mentor?

Deine Aufgabe ist vor allem, ein neues Mitglied während der ersten drei Redeprojekte zu unterstützen. Deine Aufgaben sind vor allem:

1. Starthilfe
2. Feedback
3. Ziele setzen
4. Unterstützung bei den ersten drei CC-Projekten
5. Unterstützung bei der Erklärung der CL Projekte

Vom Mentoring, bei dem die Chemie stimmt, profitieren sowohl Mentee als auch MentorIn. Du musst als MentorIn nicht alles über gute Reden wissen. Oft hilft dem Mentee schon Zuhören, sich über sein aktuelles Projekt klar zu werden, und Du lernst dabei auch etwas. Deshalb arbeiten MentorIn und Mentee oft bis zum 10. Redeprojekt oder länger zusammen.

1. Starthilfe

Setze Dich mit Deinem Mentee zusammen und erkläre, wie unser RedeKlub funktioniert. Sorge dafür, dass er Termine für seine ersten Projekte bekommt. Biete Hilfe bei der Vorbereitung an, aber dränge Dich nicht auf. Ermutige den Mentee, verschiedene Ämter zu belegen und erkläre, was er dabei lernen kann. Der Mentoringbogen am Ende dieses Dokuments kann Dir helfen, belegte Ämter abzuheben.

Sprich folgende Fragen an:

- Hast Du zwei Handbücher bekommen?
- Hast Du Dir das erste Rede- und CL-Projekt durchgelesen? Und welche Fragen hast Du dazu?
- Gib dem Mentee einen Überblick über das CC- und CL-Handbuch.
- Was beinhaltet die TM-Laufbahn?
- Welche Fragen hast Du?

Easyspeak

Eine weitere Aufgabe ist es, dem Mentee Easyspeak zu erklären. Das bedeutet erst einmal zu erklären, was das überhaupt ist, aber auch, dazu zu motivieren sich einzutragen. Wenn Du es



schaffst, den Mentee von den Vorteilen von Easyspeak zu überzeugen, erleichtert Euch auch die Zusammenarbeit, und Dein Mentee kommt schneller zu den Aufgaben, die er sich wünscht.

Wie Du Easyspeak als MentorIn verwenden kannst:

- Erkläre Deinem Mentee den Nutzen von EasySpeak.
- Logge Dich zusammen mit dem Mentee in dessen Account ein.
- Zeige, wie man sich für ein Amt oder eine Rede einträgt.
- Schau nach, ob Dein Mentee Easyspeak benutzt.
- Schlage dem Mentee ein Amt vor, wenn er noch keines hat.
- Wenn er sich für ein Amt meldet, melde Dich und biete Unterstützung an.

2. Feedback

Als MentorIn gibst Du dem Mentee wertvolle Rückmeldung. Wie bei Bewertungen, ist hier die Sandwichtechnik wichtig. Anders als ein BewerterIn kannst Du aber direkt mit dem Mentee sprechen. Du kannst die folgenden Fragen in Deinen Gesprächen stellen:

- Frage den Mentee, was gut lief.
- Sage, was Du gut fandest.
- Frage den Mentee, was nicht so gut lief.
- Mache Vorschläge zur Verbesserung oder sucht gemeinsam Ideen.

Wenn Du einen Mentee über mehrere Projekte betreust, mache ihn auf seine Fortschritte aufmerksam. Das ist das beste Feedback, das du geben kannst.

3. Ziele setzen

Dein Mentee braucht Aufgaben, bei denen er sich weiter entwickeln kann. Deine Aufgabe als MentorIn ist es, gemeinsam Ziele zu finden und zu verfolgen. Ein Ziel kann zum Beispiel sein:

- Die ersten fünf Redeprojekte bis Jahresende absolvieren.
- Am Wettbewerb teilnehmen.
- Jedes Amt einmal belegen.
- Ein Handbuch abschließen.

Achte darauf, dass ein Ziel den Mentee nicht über- aber auch nicht unterfordert und nimm die Berührungspunkte.



Beim Finden von Zielen können diese Fragen helfen:

- Wieso bist Du bei den Toastmasters eingetreten?
- Was für ein konkretes Ziel hast Du für die nächsten 6 Monate?
- Was brauchst Du, um dieses Ziel zu erreichen?

4. Unterstützung bei den ersten drei CC-Projekten

1. Wie kannst Du Deinen Mentee bei der Vorbereitung einer Rede konkret unterstützen? Im Folgenden findest Du eine kleine Auswahl von Dingen, die Du als MentorIn tun kannst:

- **Erkläre das Redeprojekt**

Sprich mit Deinem Mentee, worum es im Projekt überhaupt geht. Gerade am Anfang ist die Fülle an Informationen im Toastmaster-Klub schwer zu verarbeiten. Beim Vorbereiten hilft es daher, sich auf einen Aspekt zu konzentrieren, z.B. die Struktur beim CC#02. Niemand erwartet eine Rede, die in allen Aspekten perfekt ist.

- **Erkundige Dich nach dem Stand der Vorbereitung**

Frage einige Tage vor dem Redetermin nach, wie es um die Rede steht. Viele Mentees sind an diesem Punkt etwas schüchtern. Es ist besser nicht gleich mit der Tür ins Haus zu fallen („Hallo, gibt es Probleme, die wir lösen müssen?“). Frage doch erst einmal, worum es in der Rede geht, wie die Struktur ist, ob der erste Satz schon fest steht usw. Meistens sagt der Mentee dann von selbst, wo ihm der Schuh drückt. Du findest ein paar Ideen, was Du fragen kannst in der Checkliste auf der letzten Seite.

- **Biete an die Rede vorher zu lesen**

Biete dem Mentee an, Redeentwürfe zu lesen. Dränge Dich nicht auf, sondern frage einfach nach, ob es einen Text gibt und ob Dein Mentee Feedback zu seinem Entwurf haben möchte. Beim Lesen gelten die gleichen Regeln wie bei Bewertungsreden: Positives hervorheben, Verbesserungsvorschläge sparsam dosieren. Das gilt insbesondere für den Eisbrecher; hier ist es am wichtigsten dass Dein Feedback der Rednerin bzw. den Redner motiviert, möglichst bald auf die Bühne zu treten.

- **Hilfe gegen das Lampenfieber**

Viele Toastmaster haben Redeangst. Dann kommt auch noch das Lampenfieber dazu. Dein Mentee darf am Anfang alle Hilfsmittel verwenden, die dagegen helfen: hinter dem Pult stehen, einen geschriebenen Text oder Kärtchen mit Notizen mitbringen. Es hilft auch, sich



nicht zu viel vorzunehmen: Ein Thema, bei dem der Mentee sich wohl fühlt, ist deshalb für die ersten Reden sehr empfehlenswert.

- **Sei da und zeige Unterstützung**

Wenn der Tag der Rede kommt, ist Dein Mentee mit Sicherheit nervös. Deine Aufgabe als Coach ist jetzt, vollstes Vertrauen zu zeigen. Frage den Mentee kurz vorher wie er/sie sich fühlt, und ermuntere ihn (je nach Typ „*Du schaffst das!*“ oder „*Ich freue mich.*“). Stelle sicher, dass die Bewerterin bzw. der Bewerter über das Projekt Bescheid weiß und das CC-Handbuch hat (falls Dein Mentee das vergisst).



Betreuungsbogen fürs Mentoring

Name	
Email	
Telefon	

Checkliste

Tätigkeit	Datum	Kommentar
Eisbrecher		
Rede 2		
Rede 3		
Zuhörer/in		
Zeitnehmer/in		
Äh-Zähler/in		
Gedanke d. Abends		
Witz des Abends		
Sprachstilbeobachter/in		
1. Bewertungsrede		
2. Bewertungsrede		
3. Bewertungsrede		
Stegreifredenleitung		
Gesamtbewerter/in		
Moderator/in		



Checkliste: Ist meine Rede schon fertig?

Die folgende Checkliste kann Dir beim Vorbereiten Deiner nächsten Rede helfen. Sprich die einzelnen Punkte mit Deiner Mentorin bzw. Deinem Mentor an oder gehe sie mit einem Freiwilligen gemeinsam durch. Bei Deinen ersten Reden kannst Du Dich so deutlich sicherer fühlen, weil Du weißt dass Du Dich um die wichtigsten Punkte gekümmert hast. Vielleicht werden Dir diese Schritte bei der Vorbereitung schon bald selbstverständlich erscheinen.

Hast Du eine klare Redeabsicht?

(informieren, überzeugen, inspirieren oder unterhalten)

Was ist Deine Kernaussage?

Wenn Du die Rede in einem Satz zusammenfasst, wie lautet dieser?

Hast Du eine Struktur mit 2-5 Punkten?

Wie machst Du die Struktur erkennbar?

Kennst Du mindestens die ersten zwei Sätze auswendig?

Gibt es am Ende eine Zusammenfassung oder sonstigen Abschluss?

(Zitat, Frage, Appell)

Nennst Du bei Zitaten oder anderen Materialien die Quelle?

Hast Du die Rede mindestens einmal geübt und die Zeit gemessen?

Die Checkliste entstand auf der Grundlage eines englischen Textes von Magdalena Rother, Ulrike Münzner, und Kristian Rother. Lizenziert unter der Creative Commons Namensnennung 3.0 Lizenz.

Teil 2. Wie einen Mentee zum Mitmachen überzeugen

Information und Befragung

Über persönliche Ziele (Rhetorik, Führung) des Mentees sprechen. Ziele merken!

In vielen kleinen Abschnitten Mentee informieren, wie Toastmasters funktioniert.

=> dies sollte in persönlichen Gesprächen erfolgen, um die Reaktion des Mentees mitzubekommen.

In verschiedenen Gesprächen erwähnen, dass wir ein selbstorganisierter Klub sind und dass nur etwas dabei raus kommt, wenn wir alle etwas hineinlegen.



Ansonsten: Zuhören, zuhören, zuhören!

Beteiligung und Qualifikation

Nach jeder Meisterrednersitzung fragen, wie es gefallen hat.

Kurzes Feedback zur Rolle (wenn keine Rolle, dann Hinweis zu „selbstorganisierter Klub“)

Im Anschluss fragen, welche Rolle er/sie beim nächsten Mal wahrnehmen möchte. Rolle durchsprechen / vorbereiten.

Hält der Mentee eine Rede, Rede persönlich durchsprechen. Generalprobe mit ausführlichem Feedback. Maßstab sind die Redeziele der Rednerin bzw. des Redners und die Redeziele aus dem Handbuch. Mehr Lob als Tadel.

Den Mentee immer wieder an seine ursprünglichen Ziele und Bedürfnisse erinnern.

Wie beeinflusse ich den Mentee?

Mit

- eigenem gutem Vorbild voran gehen (Engagement im Klub)
- Vielen guten Argumenten
- Guter Kenntnis über die Bedürfnisse des Mentees, auch außerhalb von Meisterredner

durch

- 100 kleine Bewertungen, in denen das Lob überwiegen sollte
- regelmäßigen Kontakt und „intimen“ persönlichen Gesprächen

Den Mentee immer wieder an seine ursprünglichen Ziele und Bedürfnisse erinnern. Abgleich seines Standes und vereinbaren von Maßnahmen (Übernahme von Rollen, Live-Übungseinheiten, Verweis auf Erklärungen im TM-Handbuch)

Der Einfluss hat Grenzen. Erwarte nicht vom Mentee, dass er alles genau so macht, wie Du es ihm rätst. Sei geduldig, wiederhole Information und Maßnahme.

Vorsicht Beziehung!

Ist die Beziehung einmal gestört, ist es aussichtslos weiter zu machen. Dann gilt es, den Moment zu erfassen und den Vorstand zu informieren, der dem Mentee z.B. eine neue Mentorin bzw. einen neuen Mentor zuordnet.



Was besser nicht tun?

- Leistungsdruck aufbauen: Die Entwicklungsgeschwindigkeit (qualitativ) bestimmt der Mentee.
- Zu sehr auf Formulierungen im Redeskript achten, da kaum ein Mensch genau das erzählt, was er aufgeschrieben hat
- Vom Mentee formulierte Probleme ignorieren. Stattdessen, wenn keine Lösung auf der Hand liegt, lieber mehrere Tage darüber nachdenken und auch andere erfahrene Toastmasters befragen. Der Mentee erwartet nicht immer innerhalb von Sekunden eine Antwort.
- Die eigenen Vorstellungen überstülpen, z.B. wie geredet werden muss. Statt dessen Angebote machen, welche Arten von Reden es gibt und welche Wirkung man damit beim Publikum erzielt.
- Die eigenen Fähigkeiten als Maßstab für den Mentee anlegen. Er übt ja gerade und fängt evtl. auf einem ganz anderen Niveau mit den Übungen an. Jeder Fortschritt, und ist er noch so klein, ist lobenswert und sollte auch als Lob ausgesprochen werden.

Credo: Behandle den Mentee wie Deinen engsten Freund

Ausnahme: Eigene Probleme bzgl. Meisterredner oder im privaten und beruflichen Leben nicht ansprechen.