

Mentoring: «Gold-Standard der Pädagogik»

Die geschichtliche Überlieferung des Mentorings datiert zurück in das 12. Jahrhundert v. Chr. Als Odysseus seine Heimat Ithaka verliess, um sich dem Feldzug gegen Troja anzuschliessen, überantwortete er die Erziehung seines Sohnes Telemach seinem Freund und Gefährten Mentor. Dieser war sowohl **Erzieher** wie **väterlicher Freund**, kluger **Ratgeber** und sorgsamer **Beschützer** seines Anvertrauten. Dabei erhielt das Mentoratsverhältnis zwischen Telemach und Mentor zusätzlich eine bestimmte Qualität dadurch, dass Pallas Athene, die Göttin der **Weisheit**, von Zeit zu Zeit in die Gestalt des Mentors schlüpfte.

Die Geschichte wird nachgezeichnet etwa durch die Metapher des wohlwollenden Ausbildungsverhältnisses zwischen Meister und Lehrling, im Ansinnen, diesem alles beizubringen, damit er später den Betrieb weiterführe. Aber auch im pädagogischen Ethos von Lehrpersonen, ihren Schülerinnen und Schülern alles zu lehren, was sie wissen und können, auf dass diese ihre **Zukunft selbstverantwortlich** weiter **gestalten** und dabei durchaus auch über ihre Lehrer/innen hinauswachsen mögen.

Schilderungen von Mentorenverhältnissen in der Pädagogik sind zahlreich, von Rousseaus «Emile» über John Deweys «Erziehung zur Demokratie» bis hin zu Aitmatows «Der erste Lehrer» oder John Keatings «Club der Dichter». Der bedeutsame amerikanische Erziehungswissenschaftler Benjamin Bloom (1984) bezeichnete aufgrund seiner ausgiebigen Forschungsarbeiten zu Mentoring diese Form des Lehrens und Lernens als «Goldstandard der Pädagogik». Er verweist allerdings auch darauf, dass die praktische Anwendung oft gravierende Mängel aufweist.

Charakteristika

Als Charakteristika eines Mentorenverhältnisses können festgehalten werden:

- Mentor/innen sind Vorbilder und Rollenmodelle (fachlich, persönlich, aber auch im Umgang mit ihrem Wissen, Verstehen und Können)
- Mentor/innen beschützen ihre Mentees vor Überforderung und Ungemach in ihrem Aufwachsen und Lernen
- Mentor/innen fördern ihre Mentees individuell und fordern sie durch hohe Erwartungen in den Fachdomänen ihrer Expertise heraus
- Mentor/innen stellen ihr «Expertenwissen» und ihre «langjährige reflektierte Erfahrung» als Fachperson und als Mensch ihren Mentees zur Verfügung
- Mentor/innen haben zum Ziel, ihren Mentees zu deren Selbstverwirklichung und zu selbstbestimmtem (eigen-sinnigem) verantwortungsvollem Handeln und Denken in der Domäne zu verhelfen
- Mentor/innen engagieren sich als Person für ihre Mentees und deren Wachstum.

Mentor/innen sind ...

Vorbilder, die über Expertise oder einen hohen Leistungsausweis verfügen und bereit sind, dies mit jungen Menschen zu teilen, um diese weiterzubringen in ihren Interessen, Fähigkeiten und ihrer Entwicklung.

Dies können sein:

- Erfolgreiche Fachpersonen oder Berufsleute (ein Astronom, eine Schriftstellerin, ein Imker, eine Spezialistin für Gewässerschutz, ...)
- Eltern mit spezifischen Kompetenzen (auch künstlerische und soziale)
- Gymnasiallehrer/innen mit Expertise (im Fachgebiet und/oder darüber hinaus)
- Lehrpersonen mit Spezialkompetenzen
- Erfolgreiche Künstler/innen, Sportler/innen
- Forscher/innen, Hochschuldozierende (im Berufsfeld oder an Hochschulen)
- Senioren mit Expertenwissen, Alumnis (gesellschaftliche Ressource)

Mentor/innen sind mehr als Fach-Lehrpersonen

Über Fachwissen und -kompetenzen hinaus vermitteln sie ...

- Leidenschaft für die von Ihnen „gelebten“ Inhalte (Identität)
- Normen und Standards des Feldes (Qualitätsansprüche und Berufscodes/-ethik)
- Strategien, Routinen, «Gewusst was-wie-in welcher Situation» und Praktiken der Profession
- Leistungseinstellungen und Verhaltensweisen
- reflektierte Werte, Sinnbezüge und Antworten auf Sinnfragen
- ihr Wissen und ihre Erfahrungen an junge Menschen, um diese zu optimal zu befähigen.

«Mentors are influential individuals with advanced experience and knowledge who are committed to providing upward mobility and support to their protégés careers.» (Ragings & Scandura 1997, pg. 496)

Effekte – ein paar Hinweise

48 von 92 Nobelpreisträgern hatten Nobelpreisträger als Mentoren. 10 Nobelpreisträger haben 32 weitere Nobelpreisträger hervorgebracht (Stoeger, Ziegler 2009).

Die Wirksamkeit persönlicher Mentoren in Schwimmen, Tennis, Bildhauerei, Klavierspiel, Mathematik, Molekulargenetik wurde durch eine Studie mit 120 Hochleistungsträger/innen von Bloom (1985) breit belegt; diese Resultate wurden bestätigt durch Sosniak, 2006.

Roche (1979) konnte für ca. 4'000 der in den «Who's Who News» des «Wall Street Journal» gelisteten erfolgreichsten Wirtschaftsführer der USA nachweisen, dass sie über eine/n Mentor/in und damit einhergehende individuelle Lernprozesse verfügten.

Prinzipien des Mentoring

- Freiwilliges Engagement auf der Mentor/innen-Seite und Entwicklungswille auf der Mentee-Seite (Es kann kein verordnetes Engagement geben).
- MentorIn und Mentee gehen eine auf Freiwilligkeit und gegenseitigem Vertrauen beruhende Ausbildungspartnerschaft ein (Vertrauensverhältnis; Diskretion; positiver emotionaler Bezug)
- Führung und Fürsorglichkeit bei gleichzeitiger «Begegnung auf Augenhöhe» (Respekt)
- Verschränkung von «Arbeit» und «Leben»/Identität (Profession und Identität; Passion und Reflexion)
- Bejahung einer Vorbildkultur, die jedoch auf die Selbstgestaltung des Mentees abzielt. (Zu bedenken: Vorbilder können nicht zugeordnet werden; sie werden gesucht/gefunden)
- Vereinbarung der gemeinsamen Ziele und Vereinbarungen zwischen Mentor/in und Mentee (Experte und Novize) ... in der Schule unter Einbezug der Erziehungsberechtigten und der Klassenlehrperson
- Keine finanziellen Interessen.

Formen des Mentoring

In Schulen werden sehr unterschiedliche Formen als Mentoring bezeichnet, die teilweise weit entfernt sind von dem, was das Konzept «Mentoring» verspricht. Von Bedeutung ist in jedem Fall die Auswahl der Personen als Mentor/in und deren Einstellungen der Aufgabe und den Mentees gegenüber, aber auch - je nach Vorbildung - deren Ausbildung zur resp. Begleitung in der Mentoratsfunktion.

Mentorate können in Schulen und Institutionen intern und/oder extern sinnvoll sein; je nachdem, über welche Kompetenzen die jeweilige Schule/der jeweilige Betrieb selber verfügt. In der Regel sind Mentorate Einzelbeziehungen. Neuere Entwicklungen von Gruppenmentoraten erscheinen von ihrer Zielsetzung her fragwürdig.

Zu den Formen: Siehe beigefügte Darstellung, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit stellt.

Formen des Mentoring

Interne Mentorate

Fachlehrperson
oder
Fachspezialistin
aus dem
eigenen
Kollegium
für eine/n
Schüler/in

**Vertrauens-
lehrperson**

**ausgewählte
Lehrpersonen**
aus dem Team

(Gymnasien in
D und A)

**Schulpsycho-
loge**

**Schulsozial-
arbeiter/in**

(USA) **School-
Counsellors**

Mentor/innen
aus **Klassenteam**
oder

jede **Lehrperson**
für **10/12 Sch.**
(individuell)

Gymlehrer
als Fachmentor
für
Primarschüler

Mentoren/innen
Berufspraxis
in der
**Lehrer/innen-
bildung**

Externe Mentorate

**Mentorate
Fachpersonen**
aus **PullOut-**
programm
heraus
organisiert

**personalisierte
Förderung**

Musikunterricht

Sportverbände
Vereine

Gymnasien
mit

Stunden-
befreiung
für **Mentorate**

**Berufswahlmen-
torat** (Sek SG,GR)

**Mentor-
Connection**

Kurse neben
der Schule
USA weit
verbreitet

(Renzulli u.a.)

**fachspezifische
Begabten-
Ateliers**
angeleitet
durch
Experten/innen
(AG, BS)

**Cyber
Mentor**
Förderung von
jungen Frauen
in MINT durch
web-basiertes
Mentoring

(Stoeger)

**Mentorate
durch
Studierende**

Privatlehrer
z.B.
Maximilian
(Mathe-
Hauslehrer)

Vgl. dazu auch:

<http://mentor.education.uconn.edu/>
<https://www.cybermentor.de/>
<http://www.dg-mentoring.de>