

TITEL: Mentoring versus Training und Coaching

1. Einleitung

Ist Mentoring das Gleiche wie Training und Coaching? In diesem Leitfaden werden diese Begriffe differenziert betrachtet, damit angehende MentorInnen den Unterschied zwischen den einzelnen Methoden klar erkennen können und sich ihres Aufgabenbereiches - Mentoring - bewusst sind.



2. Schlüsselemente

2.1. Mentoring

Mentoring beschreibt die Beziehung zwischen zwei Personen, dem Mentee, der Ziele erreichen möchte, und dem/der MentorIn, der/die den Mentee über einen vereinbarten Zeitraum begleitet und unterstützt. MentorInnen übernehmen die Rolle von BeraterInnen und erfahrenen RatgeberInnen und sind gleichzeitig berufliche und persönliche Vorbilder. Das Mentoring führt in der Regel zu einer längerfristigen, vertrauten und persönlichen Beziehung. Mentoring ist besonders effektiv, wenn beide Seiten voneinander profitieren. Im Hinblick auf "Farms' Charme" kann Mentoring wie folgt definiert werden:

Mentoring ist ein praktischer Ansatz, der von einem/r MentorIn als einer Person mit Erfahrung und/oder Wissen in einem bestimmten Bereich umgesetzt wird, um AnbieterInnen von Agrotourismus dabei zu helfen, ihre eigenen Fähigkeiten und Einsichten zu entwickeln, während sie einen Agrotourismus starten und/oder ihr Unternehmen in einen Agrotourismus-umwandeln.

Mentoring kann direkt vor Ort stattfinden; dies ist in der Regel der beste Weg, um eine Beziehung zu beginnen, und sollte so oft wie möglich genutzt werden; es kann aber auch aus der Ferne, wenn man nicht in der Lage ist, sich persönlich zu treffen (durch Online-Konferenzlösungen, Telefon und in einigen Fällen E-Mails) stattfinden. Es gibt verschiedene Formen des Mentoring:

Formen des Mentorings	
Formale Sitzungen	... sind für einen festen Zeitraum strukturiert und in der Regel im Voraus geplant
Informale Sitzungen	... sind eher spontan und von unterschiedlicher Länge. Am besten funktionieren sie wenn sie mit formellen Sitzungen kombiniert werden. Sie können Folgendes beinhalten: direkter Kontakt, Fernkontakt, E-Mail/Nachrichtenaustausch
Gruppen-Mentoring	... mit einem/r MentorIn, der/die in einer Gruppe mit zwei/mehreren Mentees arbeitet, die zwei/mehrere Unternehmen vertreten. Diese Sitzungen sind sehr kooperativ, da die Mentees auch von anderen UnternehmenInnen lernen.

MentorInnen sollen:

- ✓ ein positives Bild von Business-Mentoring zu vermitteln und einen vereinbarten Verfahrenskodex zu befolgen.
- ✓ Mit den Mentees zu vereinbaren, wie Mentoring ihr zukünftiges oder bestehendes Unternehmen unterstützen kann
- ✓ Ein Programm von Mentoring-Aktivitäten vereinbaren, das den Bedürfnissen der Mentees am besten entspricht.
- ✓ die Mentees dazu ermutigen, ihre Ideen, Bedenken und ihr Verständnis für die geschäftlichen Herausforderungen, denen sie gegenüberstehen, zu äußern und zu diskutieren
- ✓ die Mentees dazu ermutigen, Verantwortung für ihre eigenen Entscheidungen, Pläne und Handlungen zu übernehmen
- ✓ den Mentees helfen, über Aktivitäten, die nicht sich nicht wie erwartet entwickelt haben, nachzudenken und daraus zu lernen
- ✓ den Mentees helfen, ihre Fortschritte zu überprüfen und realistische und praktische Optionen für die Verwirklichung ihrer Ziele festzulegen
- ✓ Verweisen Sie die Mentees gegebenenfalls an andere Informations-, Beratungs- oder Unterstützungsquellen

2.2. Coaching

Coaching fasst verschiedene Beratungsmethoden im professionellen Kontext zusammen. Beim Coaching finden strukturierte Gespräche zwischen Coach und Coachee statt, die dazu dienen, je nach Zielsetzung individuelle Lösungsansätze zu entwickeln. Der Coach agiert dabei als neutraler, kritischer Gesprächspartner. Er übernimmt keine der Aufgaben des Coachees. Der Coach muss keine direkte Lösung kennen oder vermitteln, sondern begleitet den Prozess der "Hilfe zur Selbsthilfe". Coaching ist zeitlich begrenzt, thematisch definiert und zielorientiert.

2.3. Training

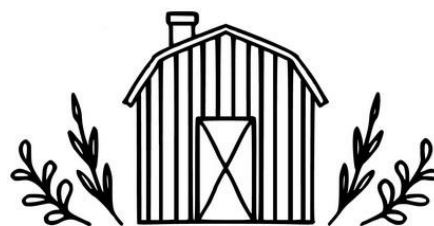
Training dient einer gezielten Entwicklung/Erweiterung bestimmter Verhaltensweisen. Es geht um das Erlernen eines idealen Prozessmusters für eine bestimmte Situation, bestimmter Fähigkeiten und Kompetenzen. Der/die TrainerIn ist ExpertIn und vermittelt Fachwissen. Gutes Training berücksichtigt (wiederholtes) Üben. Der/die TrainerIn gibt Feedback und korrigiert. Die individuellen Bedürfnisse des Auszubildenden/Lernenden sind wichtig, aber der Schwerpunkt liegt auf dem Trainingsinhalt oder dem individuellen Verhalten im Training.

2.4. Mentoring vs. Coaching und Training – die Unterschiede auf einem Blick

Mentoring	Coaching	Training
basiert auf einer Beziehung	ist aufgabenorientiert	Ist sachlich
begleitendes, unterstützendes und beratendes Vorgehen	Reflektierender Prozess	Fachliche Anleitung/Unterweisung
MentorIn bestimmt Inhalt und Prozess gemeinsam mit dem Mentee	Der Coach und Coachee bestimmen gemeinsam Inhalt und Ablauf	TrainerIn bestimmen Inhalt und Verfahren
MentorIn ist RatgeberIn und erfahrene/r BeraterIn, die persönliche Meinung der des/r MentorIn fließt in den Prozess ein	Coach ist ein neutraler, kritischer Zuhörer und Gesprächspartner, der die Lösungsfindung unterstützt.	TrainerIn leitet an, korrigiert und gibt Feedback
MentorIn hat Know-how und Erfahrung in seinem/ihrem Bereich	Coach verfügt über adequate Methoden und bietet "Hilfe zur Selbsthilfe".	TrainerIn vermittelt Know-how und Möglichkeiten zur Verbesserung der Fähigkeiten
MentorIn teilt Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen mit dem Mentee	Coaching findet auf Augenhöhe statt der Coach unterstützt die Selbstreflexion.	Der TrainerIn ist der/die FachexpertIn, es gibt ein hierarchisches Gefälle
MentorIn zeigt einen möglichen Weg auf	Coach gibt keine Anweisungen	TrainerIn bestimmt die Ausbildung
MentorIn berät/unterstützt mit seinem/ihrem Fachwissen und initiiert Entwicklungen	Coach stellt Fragen und gibt Hilfestellung bei der Lösungsfindung	TrainerIn vermittelt Inhalte/Fähigkeiten und fördert Verhaltensänderungen
längerfristige Beziehung/Partnerschaft	kurzfristige Beziehung	Zeitlich begrenzte Ausbildung

3. Beispiel

Frau Diana und ihr Mann haben einen von ihnen übernommenen Bauernhof renoviert und möchten in Zukunft „Bio-Bauernhofurlaub“ anbieten. Um ein effizientes und nachhaltiges Geschäftskonzept zu entwickeln, wendet sie sich an Frau Sophie, die Leiterin eines großen, gut besuchten Reiterhofs in der Region. Frau Sophie gilt als angesehene Mentorin und Frau Diana hofft, dass sie sie für ihr Projekt gewinnen kann. Frau Sophie willigt ein und übernimmt die Rolle einer Mentorin. Gemeinsam werden sie nun verschiedene Überlegungen zum Mentoring anstellen und ein realisierbares Konzept entwickeln, das sowohl die Ideen von Frau Diana als auch die wertvollen langjährigen Erfahrungen, konkrete Umsetzungsmöglichkeiten und Tipps sowie zu berücksichtigende Kriterien, die Frau Sophie einbringt, in sich vereint.



4. Nutzen und mögliche Auswirkungen

Die Vorteile und Auswirkungen, die sich aus der Umsetzung der Leitlinie ergeben können, sind:

Für MentorInnen	Für Mentees
✓ Sie wissen, was Mentoring/Coaching/Training ist	✓ Sie wissen, was Mentoring/Coaching/Training ist
✓ Sie kennen die Unterschiede der jeweiligen Methoden	✓ Sie kennen die Unterschiede der jeweiligen Methoden
✓ Sie wissen, welche Aufgabe MentorInnen übernehmen	✓ Sie wissen, was von MentorInnen erwartet wird