

Mentoring im Musikverein und in der Trachtenkapelle

**Praxiskonzept für die Umsetzung im Musikverein oder in der
Trachtenkapelle**

Seminararbeit zum
„Lehrgang zum Diplombierten Vereinsfunktionär“ 2022/2023
von
Philomena Posautz, Michaela Posautz,
Johannes Allmaier und Kai Hebein



Jenig, Kötschach und Treßdorf, im Februar 2023

ERKLÄRUNG

Wir erklären an Eides statt, dass wir die vorliegende Seminararbeit selbstständig verfasst, und in der Bearbeitung und Abfassung keine anderen als die angegebenen Quellen oder Hilfsmittel benutzt, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet haben.

Posautz Philomena

Posautz Michaela

Allmaier Johannes

Kai Hebein

Unterschriften

Datum: 25.02.2023

Philomena Posautz

Michaela Posautz

Johannes Allmaier

Kai Hebein

ABSTRACT

Das Konzept des Mentorings hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, da es eine effektive Methode zur Mitarbeiter*innen-Entwicklung darstellt. Diese Seminararbeit untersucht verschiedene Aspekte von Mentoring, wie Definitionen, Formen, Vorteile, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren. Zudem wird die praktische Umsetzung von Mentoring in Organisationen, speziell in Musikvereinen behandelt.

Die Arbeit zeigt, dass Mentoring zahlreiche Vorteile für Mentees und Mentor*innen bietet, wie zum Beispiel Wissenstransfer, Netzworkebildung, Karriereentwicklung und persönliche Entwicklung. Erfolgsfaktoren und Herausforderungen bei der Umsetzung von Mentoring in Organisationen werden ebenfalls aufgezeigt. Um erfolgreich zu sein, müssen klare Ziele und Erwartungen definiert werden, sowie eine gute Kommunikation und regelmäßiges Feedback stattfinden.

Die Implementierung von Mentoring im Musikverein kann die Bindung von Musiker*innen, aber auch die individuelle Leistung verbessern, sowie neue Mentor*innen und Personen, die eine Funktion im Verein übernehmen, entwickeln. Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen Musikvereinen helfen, Mentoring als Instrument der Musiker*innen-Entwicklung zu nutzen.

Insgesamt zeigt diese Seminararbeit, dass Musikvereine von Mentoring profitieren können, indem sie dies in ihrem ‚Onboarding-Prozess‘ integrieren.

VORWORT

„Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.“ (Wilhelm von Humboldt)

Philomena Posautz, Michaela Posautz, Johannes Allmaier und Kai Hebein - wir alle sind Mitglieder des Musikvereins Alpenrose Waidegg (Trachtenkapelle) – kurz TK-Waidegg. Wir alle haben ‚klein‘ begonnen - jeder von uns hat eigene Erfahrung mit dem Start in der Trachtenkapelle gemacht. Vielleicht nicht immer einfach, vielleicht nicht immer durchsichtig – aber eines ist ganz sicher – es hat uns nichts aus der Bahn geworfen und wir sind weiterhin in der Trachtenkapelle aktiv. Vielleicht aber auch, weil wir zu Beginn schon jemanden hatten, der uns unbewusst als ‚Mentor*in‘ begleitete und die Leidenschaft für die Blasmusik an uns weitergegeben hat.

In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass es von großer Bedeutung ist, einen guten Einstieg für junge Musiker*innen zu ermöglichen. Eine erfolgreiche Integration in den Musikverein ist hierbei essenziell. Kapellmeister*innen und Obleute sind zumeist mit musikalischen und organisatorischen Abläufen beschäftigt, wodurch die Zeit für eine intensive Betreuung von Jungmusiker*innen begrenzt ist. Aus diesem Grund sind wir der Meinung, dass es im Verein eine zusätzliche Funktion geben sollte, die sich speziell um die Betreuung und Begleitung von jungen beziehungsweise neu einsteigenden Musiker*innen kümmert.

Das Ehrenamt lebt davon, dass sich junge Menschen für das Miteinander-Werden in Vereinen begeistern. Durch Mentoring im Verein können junge Menschen in ihrer Anfangs- und Findungsphase eine gute Unterstützung erhalten. Ziel ist es, durch diese positive Erfahrung die Begeisterung für die Übernahme einer Funktion in der Kapelle zu wecken. Wichtig zu wissen und um die etwaige Angst vorwegzunehmen, es braucht keine Mentoring-Ausbildung um sich auf die Mentoring-Reise mit den Jungmusiker*innen zu begeben, Vorwissen und Tipps schaden jedoch nicht.

In unserer Arbeit möchten wir den wissenschaftlichen und theoretischen Hintergrund zum Mentoring aufzeigen und in weiterer Folge die Umsetzung im Musikverein. Es soll vor allem eine Hilfestellung sein. Musikvereine sind für ein Patentrezept zu individuell, Teile der Arbeit können bei der Umsetzung eines Mentoring-Systems trotzdem unterstützen.

DANKSAGUNG

Wir möchten uns herzlich bei allen bedanken, die uns bei der Erstellung dieser Seminararbeit unterstützt haben. Zunächst möchten wir unseren Familien, Partner*innen und Kindern danken, die uns während der gesamten Zeit der Recherche und Schreibearbeit unterstützt haben. Vor allem bedanken wir uns besonders bei unserem Musikverein Alpenrose Waidegg (Trachtenkapelle) für die Finanzierung und die zeitliche und moralische Unterstützung.

Schließlich möchten wir Philomena danken, die uns nicht nur wertvolle Informationen über ihren Standpunkt als ‚Betroffene‘ gegeben hat, sondern auch immer ein offenes Ohr für unsere Ideen und Gedanken hatte. Ihre Perspektive als potenzielle Mentee war für uns sehr hilfreich und hat uns neue Einblicke in das Thema Mentoring gegeben.

Ohne die Hilfe und Unterstützung dieser Menschen wäre die Erstellung dieser Seminararbeit nicht möglich gewesen. Wir sind dankbar für ihre Unterstützung und freuen uns darauf, weiterhin von ihnen zu lernen und zu wachsen.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Alle im Abbildungsverzeichnis aufgelisteten Grafiken zeigen Eigenproduktionen der Autor*innen.

Abbildung 1: Wordcloud (Voraussetzungen und Erwartungen)	7
Abbildung 2: Willkommensbrief	26
Abbildung 3: Goodie-Bag	27
Abbildung 4: Mentoring Vereinbarung	29
Abbildung 5: Datenblatt mit Einverständiserklärung	30
Abbildung 6: Beispiel eines Organigramms	31
Abbildung 7: Fragebogen (Mentoring)	33

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	9
2	Theoretisch-wissenschaftlicher Hintergrund	10
2.1	Was ist eigentlich Mentoring?	10
2.2	Wichtiges über Mentoring	10
2.3	Typischer Ablauf eines Mentoring-Programms	11
2.3.1	<i>Voraussetzungen</i>	12
2.3.2	<i>Inhalte</i>	12
2.4	Das Matching	12
2.4.1	<i>Das Praktikant*innen-Matching</i>	13
2.4.2	<i>Das formale Matching (Personalabteilung)</i>	13
2.4.3	<i>Das informelle Matching</i>	13
2.5	Welche Rolle spielt das Geschlecht beim Matching	15
2.5.1	<i>Vor- und Nachteile von Same-Gender-Mentoring</i>	15
2.5.2	<i>Vor- und Nachteile von Cross-Gender-Mentoring</i>	15
2.6	Matching im Musikverein	16
2.7	Austausch von Wissen - über Generationen	17
2.8	Storytelling - das Geschichten-Erzählen beim Mentoring	17
3	Wie kann Mentoring im Musikverein etabliert werden?	19
3.1	Was bringen Mentor*innen mit?	19
3.1.1	<i>Was benötigen Mentees?</i>	20
3.2	Punkte für ein Mentor*innen-Handbuch	21
3.3	Theoretischer Ablauf des Mentorings im Musikverein	22
3.4	Praktischer Ablauf des Mentorings im Musikverein	23
3.4.1	<i>Matching im Musikverein</i>	24
3.4.2	<i>Praktische Umsetzung</i>	24
3.4.3	<i>Vor dem ersten Treffen</i>	25
3.4.4	<i>Goodie-Bag: ein Willkommensgruß</i>	27
3.4.5	<i>Das erste Treffen</i>	28
3.5	Zusammenfassung des Mentoring-Ablaufs mit praktischen Hinweisen	31
3.6	Handbuch für Mentor*innen	34
4	Resümee	36

4.1 Eigene Wort für den Schluss	36
Literaturverzeichnis	37
Über die Autoren	38
Anlage	39

1 EINLEITUNG

In einer Mentoring-Beziehung verfügt eine Person über mehr Erfahrung und unterstützt eine oder mehrere andere Personen. (Grasenick, S. 9)

Mentoring ist eine Form der Unterstützung und Förderung, die darauf abzielt, jemandem beim Erreichen seiner Ziele zu helfen und ihm dabei zu helfen, sein volles Potenzial auszuschöpfen. Im Musikverein bietet Mentoring die Möglichkeit, erfahrenen Musiker*innen dabei zu helfen, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit jüngeren oder weniger Erfahrenen zu teilen.

Ein Mentoring-System im Musikverein zu etablieren, kann dazu beitragen, dass sich die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen von Jungmusiker*innen verbessern. Mentor*innen können ihnen Tipps und Tricks beibringen, die ihnen dabei helfen, sich zu verbessern und sie dabei unterstützen, ihre Ziele zu erreichen. Ebenso geht es dabei auch um eine engere Verbindung zwischen den Musikerinnen und Musikern. So soll ein Gefühl der Gemeinschaft unter Umständen auch schneller und intensiver entstehen. Schließlich kann Mentoring dazu beitragen, dass sich die erfahrenen Musiker*innen weiterbilden und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln, indem sie ihr Wissen teilen und neue Perspektiven kennenlernen. Natürlich müssen Mentor*innen und Mentees zueinander passen, weshalb eine Vorentscheidung, vor allem in der Startphase, als wichtig eingeschätzt wird.

Insgesamt soll Mentoring im Musikverein viele Vorteile für alle Beteiligten bieten.

2 THEORETISCH-WISSENSCHAFTLICHER HINTERGRUND

In diesem Kapitel geht es um die theoretische Betrachtung von Mentoring. Da die verwendete Basisliteratur – unter anderem von der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V. (DGM) empfohlen – den Kontext ‚Unternehmen‘ deutlicher hervorhebt, also Vereins-Bereiche, wurde im Anschluss eine praxisnahe Möglichkeit aufgezeigt, wie Mentoring im Musikverein umgesetzt werden kann.

2.1 WAS IST EIGENTLICH MENTORING?

Mentoring ist eine Form der Unterstützung, bei der eine erfahrene Person (Mentor*in), einer anderen Person (Mentee) Rat und Unterstützung gibt. Dies kann in verschiedenen Bereichen, wie Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung oder fachlicher Weiterbildung erfolgen. Ziel des Mentorings ist es, dem Mentee bei der Entwicklung individueller Fähigkeiten und der Karriere zu helfen sowie beim Lösen von Problemen und Herausforderungen zu unterstützen. Mentoring kann in einer formalen Struktur oder informell stattfinden und damit sowohl von Unternehmen als auch von Einzelpersonen angeboten werden.

Mentoring besteht aus einer freiwilligen, zwischenmenschlichen Beziehung über einen vereinbarten Zeitraum hinweg.

2.2 WICHTIGES ÜBER MENTORING

Mentoring ist eine beliebte Form der Unterstützung und Förderung, die in vielen Bereichen wie Personalabteilungen, Schulen, Universitäten und Vereinen angewendet wird. Es gibt viele verschiedene Mentoring-Programme für verschiedene Zielgruppen und Themen. Mentoring ist ein nützliches Instrument, das fast überall angewendet werden kann, was zu einem Boom in der Wissenschaft, der Personalentwicklung, in Schulen und Vereinen und sogar in der Politik geführt hat. Es ist jedoch schwierig, Mentoring von anderen betreuenden Programmen abzugrenzen und es gibt keine klare Definition von Mentoring. Die Unterscheidung von Mentoring von anderen Maßnahmen wie Supervision, Training, fachspezifischer Beratung oder Coaching ist wichtig, um seriöse Anbieter auszuwählen. (Beller, S. 18f.)

Mentor*innen sind in der Regel erfahrene und erfolgreiche Führungskräfte, die ihr Wissen und ihr Know-how weitergeben, aber nicht speziell ausgebildet sind. Sie teilen ihre persönlichen Erfahrungen und berichten über ihre eigene Entwicklung, Fehler, Erfolge und Lösungen. Mentor*innen sind berufstätig und teilen ihre Herausforderungen mit ihren Mentees. Sie werden in der Regel dafür nicht bezahlt. Die Tätigkeit als Mentor in internen Mentoring-Programmen kann als Teil der Führungsaufgabe verstanden werden. Es ist wichtig, die Zielgruppe und Ziele vor Beginn einer Maßnahme zu klären, um das geeignete Instrument auszuwählen. (Beller, S. 22)

2.3 TYPISCHER ABLAUF EINES MENTORING-PROGRAMMS

Die Durchführung eines Mentoring-Programms hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie der Art des Programms (intern oder Cross-Mentoring), der Zielgruppe und den Zielen. Es ist wichtig, die beste Form des Programms zu wählen, indem man die Rahmenbedingungen wie Unternehmensgröße, Zielgruppe oder Programmziele berücksichtigt. Alle beteiligten Personengruppen sollten frühzeitig und umfassend informiert werden. Für Cross-Mentoring-Programme ist die Zusammenarbeit mit externen Expert*innen erforderlich, während interne Mentoring-Programme in der Regel durch die Personalabteilung durchgeführt werden. Die potenziellen Teilnehmer*innen sollten über die Details des Programms, die Voraussetzungen für die Teilnahme, das Auswahlverfahren, begleitende Workshops und mögliche Ziele informiert werden. Es ist wichtig, die Ziele des Programms zu definieren und ein passendes Auswahlverfahren zu entwickeln. Es ist auch wichtig, die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Mentor*innen und Mentees zu fördern, indem man regelmäßige Treffen und Feedback-Mechanismen einführt. Die Erfolge des Programms sollten überwacht und bewertet werden, um Verbesserungen vornehmen zu können. (Beller, S. 23 - 26)

Hochwertiges Mentoring kann anhand von Standards erkannt werden, die beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für Mentoring festlegt. Für die Arbeit im Musikverein ist ein hoher Standard wünschenswert - Perfektion kann hierbei aber

keinesfalls erwartet werden. Trotzdem gibt es einiges, was hier herausgelesen werden kann:

2.3.1 VORAUSSETZUNGEN

- Freiwilligkeit, Unabhängigkeit, Rollenverständnis, Ziele, definierter Zeitraum
- Form (z. B. One-to-one, Gruppen-Mentoring, ...)
- Gestaltung (mindestens ein Gespräch, Vereinbarung, ...)
- Vertraulichkeit, zusätzliche Interaktionen

(Beller, S. 28)

2.3.2 INHALTE

- Austausch über Erfahrungen, informelles Wissen, Entwicklung von Strategien, Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen
- Bedingungen
- Profil, Meetings, Passgenauigkeit beim Matching (Verbindung von Mentor*innen und Mentees)
- Begleitung, Infomaterial, Vermittlung von Mentoring-Kompetenzen
- Beratung, Vermittlung im Konfliktfall, Netzwerkaufbau
- Qualitätssicherung
- Feedback, Evaluation, Dokumentation

(Beller, S. 29)

2.4 DAS MATCHING

Mentoring-Programme, insbesondere interne Programme in Unternehmen, benötigen sorgfältige Vorbereitung und Planung. Es ist wichtig, dass die Tandems gut zusammengestellt werden und alle Beteiligten gut informiert sind. Vor dem Start des Programms sollten alle Details, wie Ziele, Zeitrahmen, Anforderungen und Erwartungen, klar definiert werden. Es empfiehlt sich, alle Aspekte des Programms gründlich zu prüfen, um sicherzustellen, dass es für alle Beteiligten geeignet ist. Die Vorbereitung des Mentoring-Programms ist vergleichbar mit dem Bau eines Schiffes und dem Zeitpunkt, an dem es in das Wasser gelassen wird. (Beller, S. 40)

Das Matching ist als erfolgskritisch zu sehen und damit sehr wichtig für den Mentoring-Prozess. (Graf, S. 137)

Mentor*in und Mentee müssen möglichst gut zusammenpassen, Persönlichkeitsprofile oder Selbstbeschreibungen können dabei helfen. (Graf, S. 110)

Es gibt verschiedene Arten aus Mentor*in und Mentee ein Tandem zu generieren. Manche eignen sich aufgrund ihrer Vor- und Nachteile besonders für den Einsatz im Musikverein.

2.4.1 DAS PRAKTIKANT*INNEN-MATCHING

Bei diesem Ansatz wird eine studentische Aushilfe mit dem Matching von Mentoring-Tandems betraut. Diese Methode hat den Vorteil, dass sie kostengünstig und wenig Aufwand bedeutet, aber ihre Wirksamkeit ist begrenzt, da sie wenig professionelle Betreuung bietet und Tandems möglicherweise nicht regelmäßig zusammenarbeiten. (Beller, S. 41f.)

2.4.2 DAS FORMALE MATCHING (PERSONALABTEILUNG)

Bei diesem Ansatz werden Tandems auf der Grundlage von umfassender Information über die Teilnehmer und deren Ziele ausgewählt. Diese Methode hat den Vorteil, dass sie gut aufeinander abgestimmte Tandems bietet, aber sie ist aufwendiger und kostenintensiver als die anderen Ansätze. (Beller, S. 42f.)

2.4.3 DAS INFORMELLE MATCHING

Bei diesem Ansatz werden motivierte Mitarbeiter*innen oder Potenzialträger*innen von der Personalabteilung als Mentor*innen ausgewählt. Diese Methode hat den Vorteil, dass sie schnell und einfach umzusetzen, ihre Wirksamkeit jedoch begrenzt ist, da sie wenig professionelle Begleitung bietet und Tandems möglicherweise nicht gut aufeinander abgestimmt sind. (Beller, S. 42)

Im Falle eines Musikvereins könnte diese Matching-Art zielführend sein, da so eine Gruppe, wie etwa der Vorstand diese Arbeit übernehmen kann, da er aufgrund der vielen Erfahrung mit den eigenen Musiker*innen viel Wissen über die individuellen Persönlichkeiten mitbringt.

Der Vorstand ist oft bereits im Bilde, wer die neuen Jungmusiker*innen sind und kennt diese gegebenenfalls aus Vorgesprächen. Die von Beller verfassten Bedenken bezüglich der Professionalität werden durch die in Kapitel drei beschriebenen Maßnahmen minimiert.

Wenn ein Mentoring-Tandem nicht gut funktioniert, kann dies auch auf mangelnde Sympathie zurückzuführen sein. In solchen Fällen sollte das offene Gespräch gesucht werden, um die Vorgehensweise zu klären. Sollte das Tandem nicht zusammenpassen, sollte es ohne Konsequenzen für die Mentees aufgelöst und neu zusammengestellt werden. Wenn sich Mentees erst nach längerer Zeit beschweren, kann davon ausgegangen werden, dass das Problem nicht in der Zusammenstellung, sondern in der Kommunikation liegt und es in diesem Fall wichtig für die Beteiligten ist, offen und ehrlich miteinander zu kommunizieren. Es ist wichtig, dass Mentees keinerlei Ängste vor Sanktionen haben und sich frei fühlen, solche Probleme anzusprechen. (Beller, S. 44f.)

Daraus folgt, dass es besonders wichtig ist, eine Vertrauensbasis zu schaffen, wobei Mentees auch eine Dritte Person als Ansprechpartner*in für genau solche Anliegen haben – im Musikverein oder der Trachtenkapelle kann dies die Jugendreferentin und der Jugendreferent sein.

Das Matching, also die Zusammenstellung der Tandems, erfordert Zeit und Kreativität und es ist wichtig, Mut zum Querdenken und Fantasie zu haben. Ein gutes Matching sollte darauf abzielen, dass die Tandems sich gegenseitig bereichern und unterschiedlich genug sind, um optimale Ergebnisse zu erzielen. Das Tandem kann sich im Laufe des Programms verändern und es kann in seltenen Fällen vorkommen, dass Tandems neu zusammengestellt werden müssen. In solchen Fällen sollte ein offenes Gespräch geführt und möglichst schnell ein neues Matching durchgeführt werden, ohne den Mentees Konsequenzen aufzuerlegen.

Ebenso kann es Phänomene des Halo-Effekts oder des Horn-Effekts geben, bei denen Menschen aufgrund einer positiven oder negativen Eigenschaft verzerrt wahrgenommen werden. Der Halo-Effekt besagt, dass positive Eigenschaften einer Person aufgrund eines positiven ersten Eindrucks verzerrt wahrgenommen werden, während der Horn-Effekt das Gegenteil beschreibt. Beide Effekte können zu

Fehleinschätzungen führen und sollten bewusst wahrgenommen werden, um eine objektive und differenzierte Betrachtung von Personen zu ermöglichen. (Beller, S. 45 - 54)

2.5 WELCHE ROLLE SPIELT DAS GESCHLECHT BEIM MATCHING

Es gibt Vor- und Nachteile, sowohl "Same Gender" als auch "Cross-Gender"-Mentor*innen auszuwählen.

2.5.1 VOR- UND NACHTEILE VON SAME-GENDER-MENTORING

Same-Gender-Mentoring kann Vorteile haben, wenn die Mentees und Mentor*innen dieselbe geschlechtsspezifische Identität haben und sich dadurch besser verstehen und identifizieren können. Es kann auch eine sicherere Umgebung bieten, in der sich die Teilnehmer*innen freier öffnen und mitteilen können.

Ein Nachteil von Same-Gender-Mentoring ist, dass es weniger Möglichkeiten bietet, von anderen Perspektiven und Erfahrungen zu lernen. Es kann auch dazu führen, dass bestimmte Gruppen ausgeschlossen werden und weniger Chancen haben, Mentorship zu erhalten.

2.5.2 VOR- UND NACHTEILE VON CROSS-GENDER-MENTORING

Cross-Gender-Mentoring bietet die Möglichkeit, von anderen Perspektiven und Erfahrungen zu lernen und die Vorteile von Diversität und Inklusion zu nutzen. Es kann auch helfen, Vorurteile und Stereotypen abzubauen und ein besseres Verständnis für andere Geschlechter zu entwickeln. (Beller, S. 54f.)

Ein Nachteil von Cross-Gender-Mentoring ist, dass es möglicherweise Herausforderungen der Kommunikation und Verbindung geben kann, insbesondere wenn es um geschlechtsspezifische Erfahrungen und Perspektiven geht. Es kann auch weniger Sicherheit bieten, wenn die Teilnehmer unterschiedliche geschlechtsspezifische Identitäten haben. (Beller, S. 56f.)

Letztendlich hängt die Mentor*innen-Wahl vom individuellen Bedarf und den Vorlieben der Mentees ab. Es ist wichtig, dass sich Mentees wohl fühlen und eine positive Verbindung zu den Mentor*innen haben.

2.6 MATCHING IM MUSIKVEREIN

Es gibt verschiedene Möglichkeiten für das Matching eines Mentoring-Programms im Musikverein. Eine Möglichkeit ist es, das Matching auf Basis von Instrumenten oder Musikalität durchzuführen. Auf diese Weise könnten erfahrene Musiker*innen, die sich in einem bestimmten Bereich auskennen, mit weniger erfahrenen Musiker*innen zusammengebracht werden, um ihnen bei der Verbesserung ihrer Fähigkeiten in diesem Bereich zu helfen.

Eine andere Möglichkeit ist es, das Matching auf Basis von Persönlichkeitsmerkmalen durchzuführen, um sicherzustellen, dass Mentor*innen und Mentees gut zusammenarbeiten können.

Es gibt auch die Möglichkeit, das Matching nach Geschlecht durchzuführen, indem man "Same Gender" oder "Cross-Gender" Tandems bildet. "Same Gender" Tandems sind solche, in denen sich Mentor*innen und Mentees dem gleichen Geschlecht zugehörig fühlen. "Cross-gender" Tandems hingegen sind solche, in denen Mentor*innen und Mentees unterschiedlichen Geschlechts sind. Beide Optionen haben, wie zuvor beschrieben, ihre Vor- und Nachteile.

Aufgrund der hohen Heterogenität im Musikverein könnte ein individuelles Matching zielführend sein, da es dann möglich ist, die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Mentees und Mentor*innen bestmöglich zu berücksichtigen. So können Tandems gebildet werden, die aufeinander abgestimmt sind und in denen beide Seiten von dem Mentoring-Programm profitieren können.

Ein individuelles Matching ermöglicht es auch, eventuell vorhandene Vorurteile oder Unsicherheiten zu minimieren, indem die Tandems sorgfältig ausgewählt werden. Allerdings kann das individuelle Matching auch mehr Zeit in Anspruch nehmen und es ist möglicherweise aufwendiger, die passenden Tandems zusammenzustellen.

Es ist wichtig, dass alle Beteiligten offen und bereit für das Mentoring-Programm sind. Der Mehraufwand besteht für jene, die das Matching durchführen - alles andere sollte im Rahmen von Proben, Gruppenaktivitäten und anderen Zusammenkünften gut zu regeln sein.

2.7 AUSTAUSCH VON WISSEN - ÜBER GENERATIONEN

Das Ziel beim sogenannten Generationen-Mentoring, bei dem ältere als Mentor*innen und jüngere als Mentees fungieren, ist, das Wissen und die Erfahrungen der älteren Mitarbeiter*innen im Unternehmen zu halten und gleichzeitig den Nachwuchskräften bei der beruflichen Entwicklung zu helfen. Das Generationen-Mentoring ist auf unternehmensinterne Programme beschränkt und hat das Potenzial, Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Alter und der Erfahrung in Unternehmen zu lösen. (Beller, S. 184 - 189)

Ein Generationen-Mentoring im Musikverein könnte genutzt werden, um das Wissen und die Erfahrung von erfahrenen Musiker*innen an jüngere oder weniger erfahrene Musiker*innen weiterzugeben. Dadurch können die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen der jüngeren Musiker*innen verbessert werden, und es kann dazu beitragen, das Miteinander zu verbessern und ein Gefühl der Gemeinschaft entstehen zu lassen. Gleichzeitig können die Mentor*innen durch das Teilen ihres Wissens und die Zusammenarbeit mit jüngeren Musiker*innen ihre eigenen Fähigkeiten weiterentwickeln und neue Perspektiven kennenlernen.

Im Musikverein stehen im Rahmen des Mentorings auch Abläufe rund um Proben und Auftritte im Vordergrund. So könnten ältere Mentor*innen gleichzeitig als Wissensquelle für den Ablauf bestimmter Festivitäten, wie etwa bei Kirchtagen (Kirtagen) oder Musikertreffen dienen.

2.8 STORYTELLING - DAS GESCHICHTEN-ERZÄHLEN BEIM MENTORING

Erzählen im Mentoring bezieht sich auf das Austauschen von Erlebnissen und Erfahrungen, um Wissen und Informationen zu teilen. Es ist wichtig, dass die Erzählungen authentisch sind und die Erzählenden in ihrer Rolle als solche bleiben, anstatt eine Rolle zu übernehmen. Es ist wichtig, dass die Erzählenden Spaß haben und ihre Kommunikation verbale und nonverbale Elemente beinhaltet, um Spannung zu erzeugen. Es ist auch wichtig, dass die Erzählungen zum Kontext passen und sich auf die Ziele des Mentoring-Programms beziehen. Erzählen sollte nicht als Zwangs-Instrument gesehen werden, sondern als eine Option von vielen. (Beller, S. 210f.)

Die sozial-emotionale Bindung, die im Rahmen des Mentorings entstehen kann, wird durch Storytelling gefördert. Darüber hinaus verleiht es den Personen Authentizität und Mentor*in und Mentee lernen sich auch auf der privaten Ebene, außerhalb des Musikvereins, kennen.

Laut Beller und Tinka ist es ein menschliches Bedürfnis, Wissen und Erfahrungen weiterzugeben. Die meisten Mentor*innen sind nicht jünger als 40 Jahre alt. Die Motivation von Mentor*innen kann unterschiedlich sein, wie zum Beispiel das Bedürfnis, sich zu engagieren und einen Beitrag zu leisten, die Möglichkeit, ihr eigenes Wissen zu vertiefen und auf den neuesten Stand zu bringen, und die Möglichkeit, die eigene Karriere zu fördern. Es ist wichtig, die Motivation der Mentor*innen zu erkennen und zu schätzen, um das Programm erfolgreich zu gestalten. (Beller, S. 294 - 297)

3 WIE KANN MENTORING IM MUSIKVEREIN ETABLIERT WERDEN?

Mentoring im Musikverein ist eine Möglichkeit, um erfahrene Musiker*innen dazu zu bringen, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit jüngeren oder weniger erfahrenen zu teilen.

Zunächst sollte das Ziel des Mentorings festgelegt werden. Dabei ist es wichtig, die Bedürfnisse und Erwartungen der Musikerinnen und Musiker zu berücksichtigen und geeignete Mentor*innen zu finden, die über die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Dazu zählen zum Beispiel Fachkompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Empathie. Mentor*innen müssen in der Lage sein, aktiv zuzuhören, Feedback zu geben und zu empfangen, kritische Fragen zu stellen und zu beantworten, Probleme zu identifizieren und Lösungen zu entwickeln sowie die Fähigkeit haben, ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu teilen. Sie sollten sich in die Perspektive ihres Mentees hineinversetzen können und Verständnis für individuelle Ziele und Herausforderungen haben.

3.1 WAS BRINGEN MENTOR*INNEN MIT?

Laut Beller (S. 48) sind Mentor*innen dann hilfreich, wenn sie ‚open-minded‘, interessiert am Austausch sind und sich an die eigene ‚Beginn-Zeit‘ erinnern können. Die gesammelten Grundkompetenzen, zu sehen in einer Word-Cloud, sind (unserer Meinung nach) wünschenswert im Musikverein.

Auf der linken Seite befinden sich Wörter, die das Anforderungsprofil von Mentor*innen abdecken, während rechts die Bedürfnisse von Mentees abgebildet sind. Diese in der Gruppe erarbeiteten Begriffe sind um Bedürfnisse des Vereins ergänzt, die im Rahmen von internen Gesprächen mitgeteilt wurden.

Zur Abwechslung in der vorliegenden schriftlichen Arbeit verzichten die Autor*innen im folgenden Punkt auf den Fließtext.

Mentor*in Mentee

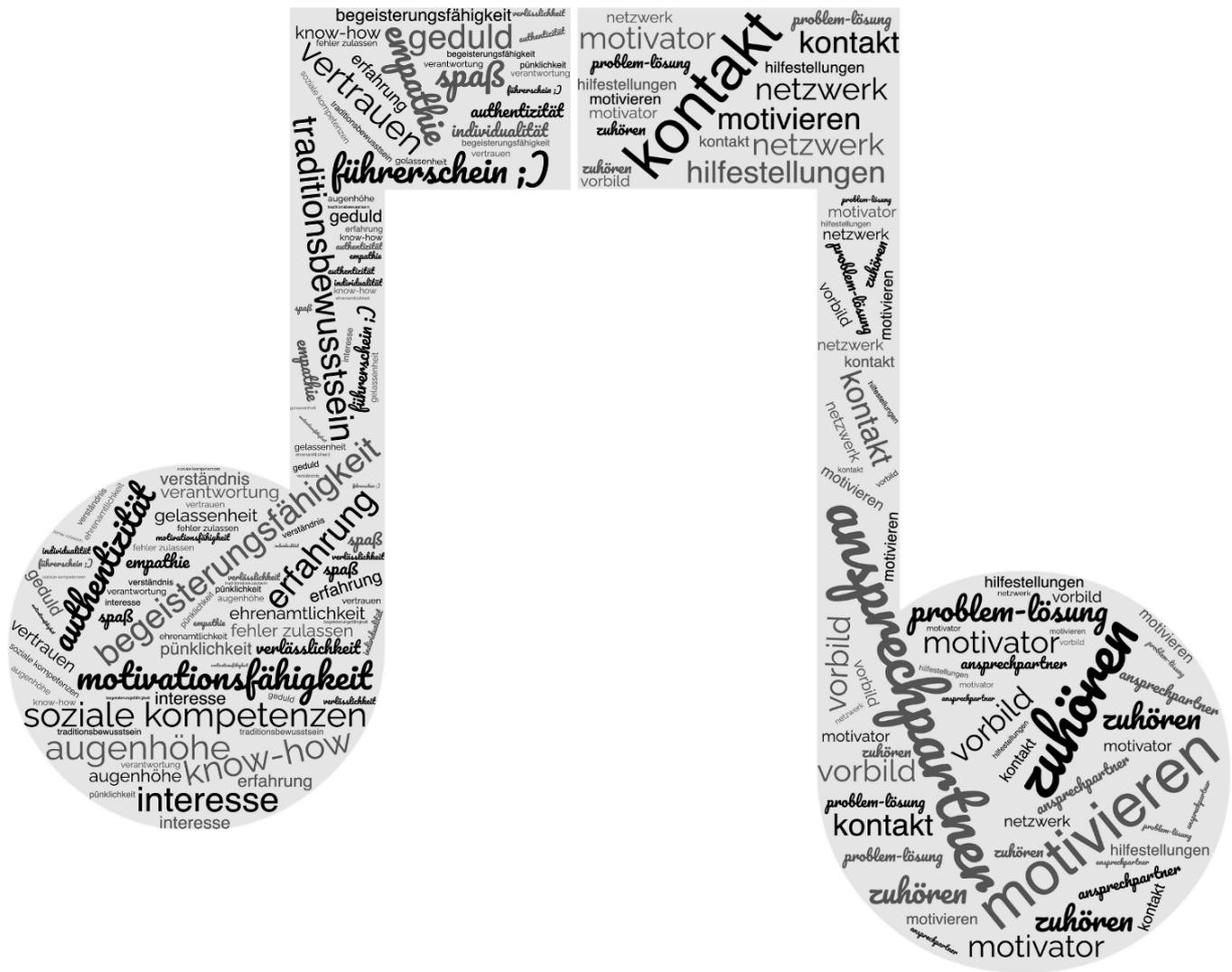


Abbildung 1: Wordcloud (Voraussetzungen und Erwartungen)

3.1.1 WAS BENÖTIGEN MENTEES?

Nachfolgend sind die unabdingbaren Voraussetzungen aufgelistet.

- Mentor*innen gehen mit offenem Herzen an ihre Rolle heran,
- gestalten geduldig die Beziehung zu Mentees immer wieder aufs Neue,
- bringen durch das Vorleben von Werten des Miteinanders Orientierung bei Verhaltensweisen und
- begegnen Jugendlichen auf Augenhöhe, um sie ernst zu nehmen.

3.2 PUNKTE FÜR EIN MENTOR*INNEN-HANDBUCH

Mentor*innen sind keine Expert*innen im Bereich des Mentorings, sehr wohl bringen sie die notwendige Qualifikation mit. Da nichtsdestotrotz die Frage entstehen kann, welche Grundkompetenzen Mentor*innen mitbringen, wurde ein Mentor*innen-Handbuch gestaltet. Dieser Teil ist bewusst in Du-Form gehalten, da dies im musikalischen Umfeld gängige Praxis ist.

- **Sei ein gutes Vorbild:** Als Mentor*in bist du ein wichtiges Vorbild für deinen Mentee. Stelle sicher, dass du immer pünktlich und professionell bist und dass du dich an alle Regeln und Anweisungen hältst.
- **Sei geduldig:** Erinnere dich daran, dass dein Mentee möglicherweise noch nicht so erfahren ist wie du – habe Geduld und erkläre Dinge, wenn nötig, mehrmals.
- **Hör zu:** Lass deine/deinen Mentee sprechen und gib ihr/ihm die Möglichkeit, Gedanken und Fragen zu äußern. Zeige Interesse an Fortschritten und Erfahrungen.
- **Sei förderlich:** Versuche, deinen Mentee zu ermutigen und das Selbstvertrauen zu geben, um sich zu verbessern. Lob für Fortschritte und Erfolge stärken und ermutigen bei der Verfolgung individueller Ziele.
- **Sei respektvoll:** Denke daran, dass dein Mentee eine eigene Persönlichkeit und Meinung hat. Respektiere diese und versuche nicht, ihn/sie zu etwas zu überreden, das er/sie nicht möchte.
- **Sei bereit, dein Wissen zu teilen:** Teile dein Wissen und deine Erfahrungen mit dem Mentee und gib Tipps und Tricks weiter, die bei der Verbesserung helfen können.
- **Gestalte es humorvoll:** Denke daran, dass Musik auch Spaß machen soll. Versuche, das Mentoring-Erlebnis für beide Seiten angenehm zu gestalten und nimm die notwendige Zeit, um zu lachen und zu scherzen.

3.3 THEORETISCHER ABLAUF DES MENTORINGS IM MUSIKVEREIN

Potenzielle Mentor*innen identifizieren: In diesem ersten Schritt wird nach Musiker*innen im Verein gesucht, die bereit sind, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten weiterzugeben. Das Einbeziehen von externen Expert*innen oder Musiker*innen aus der Gemeinde könnte bei einem Mangel helfen.

- **Ziele festlegen:** Ziele des Mentoring-Programms müssen formuliert werden. Soll es beim Mentoring um die Möglichkeit gehen, die Aufnahme in den Verein und Fähigkeiten jüngerer Musiker*innen zu verbessern oder wird damit eine Möglichkeit geschaffen, die erfahrenen Musiker*innen hilft, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln?
- **Planung:** Ein strukturiertes Konzept für das Mentoring, das die Inhalte, die Dauer und die Häufigkeit der Treffen festlegt, sollte erstellt werden. Wie soll das Mentoring-Programm funktionieren? Wie oft werden die Treffen stattfinden? Wer nimmt daran teil? Wie lange wird das Programm laufen?
- **Neuigkeiten verbreiten:** Die Mitglieder des Vereins sollten wissen, dass ein Mentoring-Programm verfügbar ist. Ein gedruckter Flyer oder eine Nachricht an alle Mitglieder beziehungsweise das Verkünden im Rahmen einer Probe lässt den notwendigen Raum für Fragen entstehen.
- **Durchführung des Programms:** Während der Durchführung müssen sich alle Beteiligten an den Plan halten und sicherstellen, dass sowohl Mentor*innen als auch Mentees von dem Programm profitieren. Es ist wichtig, dass das Mentoring-Programm regelmäßig evaluiert wird, um sicherzustellen, dass es erfolgreich ist und den Bedürfnissen aller Beteiligten entspricht. Regelmäßige Treffen sind gut geeignet, um Feedback von den Beteiligten zu sammeln und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Jugendreferent*innen können dabei eine Kontroll-Rolle einnehmen, sodass sich Mentees bei Problemen, die das Mentoring-Programm betreffen, an eine außenstehende Person wenden können. Eine ausführliche Einführung für alle Beteiligten hilft, das Programm erfolgreich zu gestalten. Eine Evaluation des Mentoring-Programms ist wichtig, um Verbesserungspotential zu erkennen und das Programm kontinuierlich zu optimieren.

3.4 PRAKTISCHER ABLAUF DES MENTORINGS IM MUSIKVEREIN

Prinzipiell ähneln Musikvereine Unternehmen. Daher kann der theoretisch/wissenschaftliche Teil herangezogen werden, um ein entsprechendes Konzept zu erstellen.

Mit diesem Praxiskonzept können Jungmusiker*innen in den Alltag des Musikvereins begleitet werden. In unserem Beispiel handelt es sich um folgende Rahmenbedingungen:

Mentees sind Kinder und Jugendliche ab dem 12. Lebensjahr, zum Teil auch junge Erwachsene, die bereits ein Musikinstrument erlernen, als Grundvoraussetzung das Junior-Leistungsabzeichen (Elementarstufe) absolvierten und sich in Vorbereitung auf das Bronze-Leistungsabzeichen (Unterstufe) befinden.

Der Mentoring-Prozess läuft dabei über ein Musik-Jahr, das ähnlich wie ein Schuljahr aufgebaut ist. Der Start des Mentorings ist im November – gleichzeitig mit dem Start der Proben-Tätigkeit des Musikvereins. Die Begleitung verläuft dann über das musikalische Jahr bis Anfang Oktober. Hier ist zu beachten, dass jeder Verein seinen individuellen Startpunkt festlegt. Wir haben diesen Start gewählt, da in unserem Fall nach einer 4-wöchigen Pause die Proben-Tätigkeit wieder aufgenommen wird und keine größeren Auftritte den Probenablauf stören. Noch vor Beginn des Mentorings erfolgt eine Auswahl des passenden Mentors oder der passenden Mentorin, sowie ein Treffen mit Mentee, Vorstand und Mentor*in im Probelokal für ein erstes Kennenlernen. Die Möglichkeit wird direkt auch für eine Führung durch das Gebäude genutzt. Eine gute Planung zu Beginn ist unerlässlich - eine Checkliste für die Abfolge des Mentorings hilft dabei.

Wie aus der Praxis der Erlebnispädagogik bekannt, lernen Menschen lebensnah und nachhaltig durch ganzheitliche Erfahrungen – mit Kopf, Herz und Hand (Johann Heinrich Pestalozzi). Im Vordergrund steht die Begleitung von Entwicklungsprozessen. Wichtig für diesen Begleitprozess ist das Verständnis dafür, was Jugendliche aktuell bewegt. Dies geschieht nur in der Einheit – also nicht nur im Kopf – sondern auch im Inneren (Herz) und in handelnden, körperlich spürbaren Erfahrungen (Hand). Mentees im Alter von 10-14 Jahren befinden sich in einer Zeit der Veränderungen und Verunsicherungen, die das Jugendalter mit sich bringen. In der

Gemeinschaft des Musikvereins kann ein wertvoller Raum entstehen, den Jugendliche für ihr Wachsen und Vorankommen nutzen können. Jugendliche erleben in dieser Phase immer wieder Widersprüche: Einerseits sollen sie sich selbstständig und vernünftig verhalten – andererseits werden sie immer wieder eingebremst, in dem ihnen gewisse Dinge nicht zugetraut werden. Wichtig ist daher, die Mentees in dieser Zeit gut zu begleiten, sie ernst zu nehmen und zu respektieren.

Unser Wunschziel ist es, das Mentor*innen-Konzept so weit zu etablieren, dass es im Bezirk Hermagor eine ‚Mentoring-Vernetzungsgruppe‘ gibt, in der sich Mentor*innen helfend und austauschend zur Seite stehen können. Eine praktische Möglichkeit stellt ein Jour Fixe, einmal im Quartal dar.

Mentoring ist eine einfache, sehr natürliche Sache und damit die Möglichkeit, junge Menschen in ihrem persönlichen und beruflichen Werdegang zu unterstützen und ihnen wertvolle Einblicke in die eigene Lebens- und Musikerfahrung zu geben. Die Beziehung zwischen Mentor*in und Mentee ist eine wertvolle und bereichernde Erfahrung für beide Seiten. Die Bereitschaft als Mentor*in zu fungieren ist dem Fachwissen überzuordnen.

3.4.1 MATCHING IM MUSIKVEREIN

Das im zweiten Kapitel beschriebene informelle Matching eignet sich wohl am besten für den Einsatz im Musikverein. Da in Musikvereinen die Anzahl der Mitglieder sehr begrenzt ist, schwindet damit auch die Auswahl von passenden Mentor*innen. Das von Beller beschriebene Cross-Mentoring ist in unserem Fall eher ungeeignet, außer Unternehmen werden in diesem Kontext mit Instrumentengruppen gleichgesetzt. Dann trifft Cross-Mentoring zu, denn Tandempartner*innen müssen nicht in derselben Instrumentengruppe spielen – auch wenn dies eventuell ein Vorteil sein kann.

3.4.2 PRAKTISCHE UMSETZUNG

Als Mentor*in ist es wichtig, sich bewusst zu sein, dass jeder Mentee unterschiedliche Entwicklungen durchläuft und individuelle Bedürfnisse hat. Es gibt kein Patentrezept für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung, und es benötigt Zeit, um eine Beziehung aufzubauen.

3.4.3 VOR DEM ERSTEN TREFFEN

Wie im Punkt 3.4 beschrieben, gibt es vor dem ersten Start mit dem Musikverein ein kleines Kennenlernen. Dazu wird im Vorfeld ein Begrüßungsschreiben formuliert, das vom Vorstand an die Jungmusiker*innen geschickt wird.

Ein Beispiel für ein solches Dokument ist hier direkt angeführt, die Vorlage kann unter folgender Adresse oder kann nach Einlesen des QR-Codes heruntergeladen werden:
www.tk-waidegg.at/oebv-vorlagen



Herzlich Willkommen



im Musikverein Alpenrose Waidegg (Trachtenkapelle)!

Liebe XYZ!

Wir freuen uns, dich bald in unseren Reihen als Vereinsmitglied begrüßen zu dürfen. In unserer Trachtenkapelle gibt es derzeit 35 musizierende Mitglieder und etwa 22 „Minis“ im Jugendorchester. Wir pflegen auch das Spiel in kleineren Ensembles.

Als engagierte Amateur-Musiker*innen haben wir es uns seit unserer Gründung als Trachtenkapelle im Jahre 1951 zur Aufgabe gemacht, bei weltlichen und kirchlichen Veranstaltungen sowie Festen mitzuwirken. Zu unserem Repertoire gehören die musikalische Umrahmung von Festgottesdiensten und Gedenkfeiern. Damit möchten wir diesen wichtigen gesellschaftlichen Ereignissen einen angemessenen musikalischen Rahmen auf hohem Niveau geben.

Zusätzlich pflegen wir auch die Ausübung „konzertanter Blasmusik“ und präsentieren die Ergebnisse intensiver Probenarbeit bei Frühjahrskonzerten und Früh- und Dämmerchoppen. Als besondere Herausforderung und Ansporn, unser hohes Niveau zu halten, sehen wir die Teilnahme an überregionalen Musikwettbewerben, wie zuletzt im Mai 2022, wo wir mit einem sehr guten Erfolg abschneiden konnten. Wir nehmen auch regelmäßig an Marschwertungen teil.

Mit unseren Auftritten sind wir seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil im gesellschaftlichen und kulturellen Leben in der Gemeinde Kirchbach und der regionalen Kulturszene. Dabei motivieren uns die Begeisterung für das Musizieren als erfüllende Freizeitbeschäftigung selbst, aber auch der Gedanke, anderen Menschen durch unsere Musik Freude und Genuss zu verschaffen. Durch unsere Konzerte wollen wir insbesondere auch das Image der Blasmusik nachhaltig positiv prägen und pflegen.

Herzlich Willkommen



Wir freuen uns sehr, dass wir dich in unsere Trachtenkapelle aufnehmen dürfen und du ein Teil unserer Gemeinschaft wirst. Dazu würden wir gerne dich und deine Eltern

am Samstag, den 26.10.2023 um 18 Uhr

zu einem persönlichen Kennenlernen einladen.

Sollte der Termin für euch nicht möglich sein, bitten wir um einen Anruf um den Termin zu verschieben (bitte einfach bei XYZ 0664/XX YY ZZZ melden).

Wir erwarten dich in unserem Probelokal (Straße 6) und freuen uns, dir unser Probelokal zu zeigen und unseren Vorstand vorstellen zu dürfen.

Bis dahin, wünschen wir euch alles Gute!

Mit liebem Gruß

XYZ

[Für den Vorstand]

Musikverein Alpenrose Waidegg (Trachtenkapelle)

Straße 6, 9631 Ort

Obmann XYZ XYZ

musik@tk-waidegg.at



Abbildung 2: Willkommensbrief

3.4.4 GOODIE-BAG: EIN WILLKOMMENSGRUß

Als Starter-Paket gibt es verschiedene Möglichkeiten um neue, oft unerfahrene Musiker*innen im Verein zu begrüßen, neben Noten und Uniform/Tracht ist ein passender Rucksack nicht nur eine nette Aufmerksamkeit, sondern erhöht auch die Bindung zum Verein.

Nach unseren einigen Erfahrungen sollten folgende Dinge im Goodie-Bag zu finden sein:

- Bleistift, Spitzer, Textmarker, Magnet für Notenständer, Notenständer
- T-Shirt mit Logo (wenn vorhanden)
- Probenplan, Organigramm, Fotoblatt der Mitglieder (mit Spitznamen, falls erwünscht)
- Konzertmappe, Marschbuch, rote Mappe, ...
- Eventuell ein Gutschein, Süßes oder andere Aufmerksamkeiten

Ein Beispiel des Goodie-Bags der TK-Waidegg ist auf diesem Foto abgebildet:



Abbildung 3: Goodie-Bag

3.4.5 DAS ERSTE TREFFEN

Schon beim Begrüßen neuer Mitglieder sollte der Fokus auf persönlichem Kontakt liegen, um sicherzustellen, dass sich die Jungmusiker*innen im Verein willkommen fühlen und die wichtigsten Ansprechpersonen, Abläufe und Gegebenheiten kennenlernen.

Das Ziel ist es, eine enge Bindung im Vereinsleben aufzubauen. Leider wird erfahrungsgemäß das ‚Aufnahmeritual‘ in manchen Vereinen nicht ausreichend beachtet.

Zur Orientierung für neue Personen dient ein Organigramm, sowie eine Mitglieder-Übersicht mit Vornamen und Fotos – damit können auch Jungmusiker*innen mit weniger Kontakt zielsicher nachschauen.

Das erste Treffen eignet sich auch hervorragend, um alle formellen Dinge zu klären und etwaige Dokumente zu unterschreiben. Da Eltern oder Erziehungs-/Obsorgeberechtigte anwesend sein sollen, können Aufnahme-Formulare, Dokumente, die Urheberrecht und Datenschutz betreffen, sowie auch die Mentoring-Vereinbarung erläutert und unterschrieben werden.

Beispiele für diese Dokumente befinden sich auf den Folgeseiten und unter folgender Adresse oder kann nach Einlesen des QR-Codes heruntergeladen werden:

www.tk-waidegg.at/oebv-vorlagen



Mentoring Vereinbarung



Ich bin deine Mentorin:



Hallo, ich bin Carmen!

Ich darf dich auf unserer gemeinsamen Mentoring-Reise begleiten, worauf ich mich sehr freue. Ich bin 25 Jahre alt und Elementarpädagogin im Kindergarten Kirchbach.

In der Trachtenkapelle Waidegg spiele ich die Querflöte.

Du erreichst mich unter folgender Handynummer: 0660 / XX YY ZZZ
oder via E-Mail: carmen@tk-waidegg.at



Ich freu mich auf dich!

[Persönliche Verabschiedung]

Mentoring Vereinbarung



Mentoring – eine Begleitung im
Musikverein Trachtenkapelle Alpenrose Waidegg

Der/Die Mentor*in (Vor- und Nachname)

und der/die Mentee (Vor- und Nachname):

treffen für die Mentoring-Partnerschaft folgende Vereinbarung:

Die Mentoring-Beziehung wird für den Zeitraum

von _____ bis _____
geschlossen.

Wir erklären, ...

- ... die Privatsphäre und Grenzen gegenseitig zu respektieren.
- ... uns zu verpflichten, die Inhalte unserer Gespräche vertraulich zu behandeln.
- ... die Vertraulichkeit auch über die Dauer der Mentoring-Beziehung hinaus beizubehalten.
- ... beim Auftreten von Problemen den Jugendreferenten bzw. die Jugendreferentin zu kontaktieren.
- ... uns stets um ein offenes und konstruktives Miteinander zu bemühen.

Für die erfolgreiche Entwicklung der Mentoring-Partnerschaft fühlen sich beide Seiten verantwortlich und beschließen diese Vereinbarung mit einer Unterschrift.

Mentee

Mentor*in

Waidegg, am _____

Abbildung 4: Mentoring Vereinbarung



Datenblatt und Einverständniserklärung (Datenschutz und Urheberrecht)

Liebe Musikkolleginnen und -kollegen, geschätzte Erziehungsberechtigte

Wir dokumentieren laufend unsere Arbeit. Dabei veröffentlichen wir die aus der musikalischen Arbeit entstandenen Dinge wie zum Beispiel Bilder, Videos, Tonaufnahmen, Kunstwerke, Werkstücke, u.v.m. Eine Einsichtnahme gelingt über die unten aufgeführten Online-Plattformen. Ebenso werden Daten für Vereinszwecke (Dokumentation, Erfassung) verarbeitet. Aufgrund geltender Datenschutz- und Urheberrechtsgesetze bitten wir daher um das Einverständnis.

Online-Plattformen, der Musikverein verwendet:

- Homepage: www.tk-waidegg.at
- Facebook: www.facebook.com/Tk.Waidegg
- Instagram: www.instagram.com/tk_alpenrose_waidegg

Daten, die verarbeitet (online-gestellt) werden:

- Bilder, Gruppenbilder
- Bewegte Bilder mit und ohne Ton (Videos)
- Tonaufnahmen (z.B. Mitschnitte, Podcast, ...)

Name des Mitglieds:

Ich bin damit einverstanden, dass die oben angeführte Daten¹ meines Sohnes/meiner Tochter auf den angeführten Plattformen veröffentlicht. (§4 DSGVO und Art. 6 Abs. 1 lit. a EU-DSGVO).
Beispiel: Ihr Kind wird während der Vereinstätigkeit fotografiert, die Dokumentation wird (z.B. auf der Homepage) veröffentlicht.

Unterschrift des Erziehungsberechtigten*:

* bei Mitgliedern, die den 14. Geburtstag bereits hinter sich haben, reicht die eigene Unterschrift aus.

Ich bin damit einverstanden, dass die oben angeführte Daten¹ von mir andauernd veröffentlicht werden (Recht am eigenen Bild/Bildnisschutz, §78 UrhG und Art. 6 – EU-DSGVO). Ich erteile eine andauernde Werknutzungsbewilligung (§24 UrhG) und übertrage andauernd Nutzungs- und Leistungsschutzrechte (§14, §15, §16, §40 UrhG) für die im Rahmen der Vereinstätigkeit entstandenen Arbeiten (Werke).
Beispiel 1: Du spielst ein Stück, dass aufgenommen und auf der Homepage veröffentlicht wird.
Beispiel 2: Du wirst im Rahmen der Vereinstätigkeit fotografiert, das Foto darf auf der Homepage gezeigt werden.

Unterschrift des Mitglieds:

Mit besten Grüßen

Vorname Nachname
[Obmann des Vereins]

Seite 2

Datenblatt (ordentliches Mitglied)

Zutreffendes bitte ankreuzen:

Musikverein:

Minis:

Name	Vorname	:	
	Nachname	:	
Daten	Geburtsdatum	:	
	Alter (heute)	:	
Adresse	Straße + NR	:	
	PLZ	:	
	Ort	:	
Musik	Instrument	:	
	Register	:	
Funktion	Funktion 1	:	
	Funktion 2	:	
	Funktion 3	:	
Status	Mitglied seit	:	
	Mitglied bis	:	

Abbildung 5: Datenblatt mit Einverständniserklärung



Abbildung 6: Beispiel eines Organigramms

3.5 ZUSAMMENFASSUNG DES MENTORING-ABLAUFS MIT PRAKTISCHEN HINWEISEN

1. Zwei bis drei Wochen vor dem ersten Treffen wird das Begrüßungsschreiben vom Vorstand an die neuen Musiker*innen verschickt.
2. Das erste Treffen wird abgehalten.
 - Kennenlernen und Führung durch das Probelokal
 - Unterzeichnung aller Dokumente
 - Eventuell: Vereinbarung, wann regelmäßige Treffen stattfinden
 - Klärung von finalen Fragen vor der ersten gemeinsamen Probe
3. Die erste Probe mit vorherigem Treffen zwischen Mentor*in und Mentee (beispielsweise 20 Minuten vor Probenbeginn)

- Letzte Hinweise
- Noten, Sitzplatz und Probenablauf
- Herzlich Willkommen im Verein; Obmann/Obfrau begrüßt offiziell im Beisein des Musikvereins
- Übergabe des Goodie-Bags vor oder nach der Probe (individuell)
- Klärung von Fragen nach der ersten Probe
- Eventuell: Vereinbarung, wann das nächste Treffen stattfindet

Ein Vorteil von regelmäßigen Treffen ist es, Informationen mitzuteilen, Probleme zu erkennen und zu lösen, sowie auf individuelle Bedürfnisse von Mentees einzugehen. Um die Regelmäßigkeit zu fördern, könnte ein Treffen direkt vor der Probe angedacht werden. Damit ist sowohl die Zeit als auch die Anreise in vielen Fällen optimal genutzt.

4. Aus den laufend stattfindenden Treffen lernen, Abläufe optimieren und die zwischenmenschliche Beziehung fördern.
 - Durch private Kontakte, wie Chats, Telefonate oder ‚außermusikalische‘ Treffen gelingt die Pflege des individuellen Kontakts.
 - Im besten Fall ist das Mentoring für beide Seiten eine Bereicherung und bedarf keiner Verbesserung.
 - Verbesserungen, die von einer oder beider Seiten mitgeteilt werden, sollten überdacht, angepasst oder weggelassen werden.
 - Im schlimmsten Fall erfolgt eine Meldung an den Jugendreferenten oder die Jugendreferentin, um das Mentoring aufzulösen oder ein neues Matching durchzuführen. In diesem Fall kann es dazu kommen, dass die Evaluation nicht hilfreich ist. Ein Gespräch mit Mentor*in und dem Vorstand zu führen, klärt in solchen Fällen viel auf.
5. Das Mentoring wird in der finalen Phase, kurz vor dem Ende evaluiert. Dabei gibt es einen Fragebogen, den alle Mentees ausfüllen, bei den Mentor*innen gelingt die Abwicklung über ein persönliches Gespräch.

- Der Fragebogen wird den Mentees mitgegeben, dieser kann zuhause befüllt und bei einer Probe zurückgegeben werden.
- Aus den Ergebnissen kann das Mentoring, sowie der Ablauf des Prozesses angepasst werden.

Ein Beispiel für diesen Fragebogen befindet sich auf den Folgeseiten und kann unter folgender Adresse oder können nach Einlesen des QR-Codes heruntergeladen werden: www.tk-waidegg.at/oebv-vorlagen

Fragebogen zum Mentoring



Mentee [Name]: _____

Mentor*in [Name]: _____

Du hast am Mentoring in unserer Kapelle teilgenommen. Danke, dass du diesen Fragebogen ausfüllst!

Bitte beantworte die folgenden Fragen, indem du ankreuzt. Du hilfst uns damit das Mentoring zu verbessern.

			
Stimmt sehr	Stimmt eher	Stimmt weniger	Stimmt gar nicht

1. Ich habe in der Mentorin bzw. dem Mentor eine gute Ansprechperson gefunden.
2. Ich habe mit Hilfe der Mentorin bzw. des Mentors die Abläufe im Verein von Anfang an gut vermittelt bekommen.
3. Die Mentorin bzw. der Mentor hat mich von Anfang an gut unterstützt und begleitet – er/sie war immer für mich da und erreichbar.
4. Ich konnte bei Unsicherheiten jederzeit nachfragen.
5. Ich habe mich bei auftretenden Schwierigkeiten gut von der Mentorin/vom Mentor begleitet gefühlt.
6. Der Begrüßungsrucksack war ein netter Willkommensgruß.



Fragebogen zum Mentoring



7. Die erste Besprechung mit Vorstand, Mentor*in und meinen Eltern war wichtig.
8. Nach einem halben Jahr waren mir die Abläufe im Verein bekannt.
9. Nach einem Jahr war ich bereit ohne Mentor*in den Alltag im Verein zu schaffen.
10. Ich werde, wenn ich älter bin, eine Rolle als Mentor*in einnehmen.

Auch wir wollen uns in der Kapelle weiterentwickeln und Abläufe verbessern. Wir freuen uns sehr darüber, wenn du uns deine Wünsche/Anregungen/Vorschläge zum Mentoren-System noch aufschreiben könntest.

Was kann dein Mentor bzw. deine Mentorin noch besser oder anders machen:

Sollen wir in der Startphase eines Jungmusikers noch etwas ändern bzw. auf was sollten wir noch achten?

Deine Wünsche an uns:

DANKE fürs
Mitmachen!

Seite 2

Abbildung 7: Fragebogen (Mentoring)

3.6 HANDBUCH FÜR MENTOR*INNEN

Die Rolle als Mentor*in kann eine Herausforderung sein, vor allem zu Beginn, wenn nicht ganz klar ist, was konkret zu tun ist. Die Angst Fehler zu machen oder sich falsch zu verhalten, wird durch ein Handbuch ausgeglichen und bietet eine Hilfestellung für Mentor*innen.

Begrüße deinen Mentee immer herzlich.

- Nutze die Zeit für Beziehungsaufbau.
- Alle Beteiligten brauchen Zeit zum Ankommen.
- Das Kennenlernen und der Vertrauensaufbau geben den Mentees Sicherheit.
- Lege daher ein besonderes Augenmerk auf die Beziehungsarbeit und investiere am Beginn mehr Zeit in diesen Aufbau.

Überlege dir Rituale für die kurze Zeit vor der Probe.

- Erklärung des Probenablaufs
- Wo wird der Instrumentenkoffer verwahrt
- Schreibzeug nicht vergessen
- Du kannst ein Stück durchsprechen, wichtige Stellen oder Abläufe (Coda, D.S., ...) erklären.
- Stell die Nachbarmusiker*innen vor
- Erkläre, was nach der Probe passiert

Sei kreativ!

- Während der Zeit der Probe, aber auch beim gemütlichen Zusammensein sollen Kontakt und Zusammenarbeit nicht zu kurz kommen.
- Beobachte deinen Mentee, vielleicht fällt dir etwas Bestimmtes auf.
- Versuche, vor allem bei Verunsicherung, Sicherheit zu geben.
- Einige Fragen werden sich erst im Laufe der Zeit ergeben.

Der Kontakt nach der Probe.

- Suche Kontakt zu deinem Mentee.
- Stelle Fragen wie es ihm/ihr heute ergangen ist.
- Was benötigt sie/er eventuell noch?
- Achtung: Überfordere niemanden mit deiner Präsenz, manchmal benötigen Mentees auch Ruhe und Raum zur individuellen Entwicklung ohne Begleitung.

Sei authentisch!

- Erzähle von dir.
- Finde heraus, wie tief und intensiv der Kontakt für dich und den Mentee notwendig ist.
- Entscheidet beide selbst für euch, welche persönlichen Themen und Fragen ihr preisgeben wollt.
- Nichts ist Muss.
- Sorge für deinen Mentee und dich.
- Gib Tipps und Anleitungen, aber halte dich auch im Hintergrund.
- Beobachte sein/ihr Verhalten und entscheide bewusst, wo du Grenzen setzt und entscheide, wann du die Situation laufen lässt. Du sollst aber auch genau wissen, wann du eingreifen musst.

4 RESÜMEE

Die Seminararbeit untersucht das Konzept des Mentorings und dessen Vorteile für Mentees, Mentor*innen und Organisationen in speziellem Hinblick auf Musikvereine und Trachtenkapellen. Die Arbeit zeigt, dass Mentoring eine wirksame Methode ist, um die persönliche, aber auch die musikalische Entwicklung von Jungmusiker*innen zu fördern.

Ein passendes Mentoring-Konzept einzuführen ist immer ein Entwicklungsweg, der mit Menschen vor Ort – im eigenen Verein gegangen wird. Das Ziel sollte es sein, ein Monitoringsystem und entsprechende Strukturen so zu installieren und zu verankern, dass unterstützende Beziehungen zwischen den Menschen nicht nur zufällig passieren, sondern durch einen ermutigenden Rahmen lebendig und sehr vielfältig wachsen können.

Es soll eine Vereinskultur entstehen, in der alle Musiker*innen die Möglichkeit haben unterstützt und begleitet zu werden. Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten - die Grundhaltung des Mentorings - soll sich auf alle Aufgabenbereiche im Musikverein auswirken und Teil des Vereinswesens sein.

Die Möglichkeiten Mentoring im Verein umzusetzen sind vielfältig und es gibt unterschiedliche Möglichkeiten. Wir stellen hier kein ‚ideales‘ Mentoring-Konzept vor - sondern zeigen Schritte auf, die eine gelingende Aufnahme von Jungmusiker*innen ermöglicht.

Wir hoffen, wir konnten mit unserer Arbeit inspirieren und ermutigen Mentoring zu versuchen, zu praktizieren und zu leben.

4.1 EIGENE WORT FÜR DEN SCHLUSS

Du wirst als Mentor*in auch an deine Grenzen stoßen. Mentees werden dich mit schwierigen Fragen und Problemen konfrontieren. Dabei denke immer daran, dass Mentoring nicht bedeutet, Steine aus dem Weg zu räumen, sondern die Mentees zu begleiten. Genau dann ist eine Begleitung wichtig, wenn es steinig und steil wird. Solltest du aber verunsichert sein, suche dir jemanden im Verein, der dir weiterhelfen könnte, mit dem du ein entlastendes Gespräch führen kannst oder tausche dich mit der Mentor*innen-Vernetzungsgruppe aus.

LITERATURVERZEICHNIS

Beller, T., & Hoffmeister-Schönfelder, G. (2016). Mentoring-im Tandem zum Erfolg: das Standardwerk für Mentoren, Mentees und Personalentwickler. GABAL Verlag GmbH.

Graf und Edelkraut (2016). Mentoring: Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer. Springer-Verlag

Grasenick (2017). Mentoring als Nachwuchsförderung: An der Karl-Franzens-Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, Karl-Franzens-Universität Graz

Deutsche Gesellschaft für Mentoring e.V.: <https://www.dg-mentoring.de/mentoring-1> (abgerufen am 26.12.2022)

ÜBER DIE AUTOREN

Die vorliegende Arbeit wurde kooperativ erstellt und nicht in vorher definierte Bereiche pro Person untergliedert, sondern in der Summe gemeinschaftlich geplant und erstellt. Im Entstehungsprozess ergaben sich bereits beim ersten Treffen Aspekte, bei denen eine klare Arbeitsaufteilung erfolgte, die Arbeitspakete wurden individuell erarbeitet und in der Gruppe beim nächsten Treffen fortgeführt. Das Projekt ‚Seminararbeit‘ wurde unbewusst agil gestaltet, sodass nach jedem Meeting ein Teil abgeschlossen und mit den nächsten Schritten begonnen wurde.

Philomena Posautz ist seit fünf Jahren Mitglied der TK-Waidegg und konnte, vor allem als ‚Betroffene‘ des frühen Einstiegs in den Verein, essenzielle Bereiche für das ‚Onboarding‘ nennen und damit die Idee des Mentorings gut unterstreichen. Ihre Ausbildung in der Elementarpädagogik sorgte für eine einzigartige Sicht auf das ‚was Kinder und Jugendliche für den Start brauchen‘.

Michaela Posautz, Kapellmeisterin, hat bereits jahrelange Erfahrung mit der Leitung des Orchesters, sowie auch der Leitung der ‚Waidegger Minis‘ - das Jugendorchester des Musikvereins. Aus ihrer Erfahrung und Arbeit als Pädagogin stammen viele Eindrücke und Hilfestellungen, die Mentor*innen und Mentees gut gebrauchen können.

Johannes Allmaier, erfahrener Klarinettist bei der TK-Waidegg, ist durch sein derzeitiges Amt als Jugendreferent, wie gemacht für das Thema ‚Mentoring im Verein‘. Die Eindrücke seiner Anfänge in der Kapelle, sowie das Beobachten und Begleiten von Neuzugängen über die letzten Jahre hinweg sorgte für viel Material, das in der Gruppe gut verwendet werden konnte.

Kai Hebein hat schon viele Jahre Erfahrung in verschiedenen Musikvereinen gesammelt, ist jedoch ganz neu bei der TK-Waidegg und durchläuft gerade den Prozess des ‚Onboardings‘. Seine Eindrücke als ‚Jungmusiker*in‘ führten zu neuen Ideen und kritischen Ansätzen bei den gemeinschaftlichen Überlegungen rund um das Mentoring.

Herzlich Willkommen



im Musikverein Alpenrose Waidegg (Trachtenkapelle)!

Liebe XYZ!

Wir freuen uns, dich bald in unseren Reihen als Vereinsmitglied begrüßen zu dürfen. In unserer Trachtenkapelle gibt es derzeit 35 musizierende Mitglieder und etwa 22 „Minis“ im Jugendorchester. Wir pflegen auch das Spiel in kleineren Ensembles.

Als engagierte Amateur-Musiker*innen haben wir es uns seit unserer Gründung als Trachtenkapelle im Jahre 1951 zur Aufgabe gemacht, bei weltlichen und kirchlichen Veranstaltungen sowie Festen mitzuwirken. Zu unserem Repertoire gehören die musikalische Umrahmung von Festgottesdiensten und Gedenkfeiern. Damit möchten wir diesen wichtigen gesellschaftlichen Ereignissen einen angemessenen musikalischen Rahmen auf hohem Niveau geben.

Zusätzlich pflegen wir auch die Ausübung „konzertanter Blasmusik“ und präsentieren die Ergebnisse intensiver Probenarbeit bei Frühjahrskonzerten und Früh- und Dämmerchoppen. Als besondere Herausforderung und Ansporn, unser hohes Niveau zu halten, sehen wir die Teilnahme an überregionalen Musikwettbewerben, wie zuletzt im Mai 2022, wo wir mit einem sehr guten Erfolg abschneiden konnten. Wir nehmen auch regelmäßig an Marschwertungen teil.

Mit unseren Auftritten sind wir seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil im gesellschaftlichen und kulturellen Leben in der Gemeinde Kirchbach und der regionalen Kulturszene. Dabei motivieren uns die Begeisterung für das Musizieren als erfüllende Freizeitbeschäftigung selbst, aber auch der Gedanke, anderen Menschen durch unsere Musik Freude und Genuss zu verschaffen. Durch unsere Konzerte wollen wir insbesondere auch das Image der Blasmusik nachhaltig positiv prägen und pflegen.

Herzlich Willkommen



Wir freuen uns sehr, dass wir dich in unsere Trachtenkapelle aufnehmen dürfen und du ein Teil unserer Gemeinschaft wirst. Dazu würden wir gerne dich und deine Eltern

am Samstag, den 26.10.2023 um 18 Uhr

zu einem persönlichen Kennenlernen einladen.

Sollte der Termin für euch nicht möglich sein, bitten wir um einen Anruf um den Termin zu verschieben (bitte einfach bei XYZ 0664/XX YY ZZZ melden).

Wir erwarten dich in unserem Probelokal (Straße 6) und freuen uns, dir unser Probelokal zu zeigen und unseren Vorstand vorstellen zu dürfen.

Bis dahin, wünschen wir euch alles Gute!

Mit liebem Gruß

XYZ

[Für den Vorstand]

Musikverein Alpenrose Waidegg (Trachtenkapelle)

Straße 6, 9631 Ort

Obmann XYZ XYZ

musik@tk-waidegg.at



Mentoring Vereinbarung



Mentoring – eine Begleitung im
Musikverein Trachtenkapelle Alpenrose Waidegg

Der/Die Mentor*in (Vor- und Nachname)

und der/die Mentee (Vor- und Nachname):

treffen für die Mentoring-Partnerschaft folgende Vereinbarung:

Die Mentoring-Beziehung wird für den Zeitraum

von _____ bis _____

geschlossen.

Wir erklären, ...

- ... die Privatsphäre und Grenzen gegenseitig zu respektieren.
- ... uns zu verpflichten, die Inhalte unserer Gespräche vertraulich zu behandeln.
- ... die Vertraulichkeit auch über die Dauer der Mentoring-Beziehung hinaus beizubehalten.
- ... beim Auftreten von Problemen den Jugendreferenten bzw. die Jugendreferentin zu kontaktieren.
- ... uns stets um ein offenes und konstruktives Miteinander zu bemühen.

Für die erfolgreiche Entwicklung der Mentoring-Partnerschaft fühlen sich beide Seiten verantwortlich und beschließen diese Vereinbarung mit einer Unterschrift.

Mentee

Mentor*in

Waidegg, am _____

Mentoring Vereinbarung



Ich bin deine Mentorin:



Name



Hallo, ich bin XYZ!

Ich darf dich auf unserer gemeinsamen Mentoring-Reise begleiten, worauf ich mich sehr freue. Ich bin XX Jahre alt und ARBEIT in ORT.

In der Trachtenkapelle Waidegg spiele ich die Querflöte.

Du erreichst mich unter folgender Handynummer: 0660 / XX YY ZZZ

oder via E-Mail: xyz@tk-waidegg.at



Ich freu mich auf dich!

[Persönliche Verabschiedung]



**Musikverein Alpenrose Waidegg
(Trachtenkapelle)**
Waidegg 6, 9631 Jenig
musik@tk-waidegg.at

Datenblatt und Einverständniserklärung (Datenschutz und Urheberrecht)

Liebe Musikkolleginnen und -kollegen, geschätzte Erziehungsberechtigte

Wir dokumentieren laufend unsere Arbeit. Dabei veröffentlichen wir die aus der musikalischen Arbeit entstandenen Dinge wie zum Beispiel Bilder, Videos, Tonaufnahmen, Kunstwerke, Werkstücke, u.v.m. Eine Einsichtnahme gelingt über die unten aufgeführten Online-Plattformen. Ebenso werden Daten für Vereinszwecke (Dokumentation, Erfassung) verarbeitet. Aufgrund geltender Datenschutz- und Urheberrechtsgesetze bitten wir daher um das Einverständnis.

Online-Plattformen, der Musikverein verwendet:

- Homepage: www.tk-waidegg.at
- Facebook: www.facebook.com/Tk.Waidegg
- Instagram: www.instagram.com/tk_alpenrose_waidegg

Daten*, die verarbeitet (online-gestellt) werden:

- Bilder, Gruppenbilder
- Bewegte Bilder mit und ohne Ton (Videos)
- Tonaufnahmen (z.B. Mitschnitte, Podcast, ...)

Name des Mitglieds: _____

Ich bin damit einverstanden, dass die oben angeführte Daten* meines Sohnes/meiner Tochter auf den angeführten Plattformen veröffentlicht. (§4 DSGVO und Art. 6 Abs. 1 lit. a EU-DSGVO).

Beispiel: Ihr Kind wird während der Vereinstätigkeit fotografiert, die Dokumentation wird (z.B. auf der Homepage) veröffentlicht.

Unterschrift des Erziehungsberechtigten:* _____

* bei Mitgliedern, die den 14. Geburtstag bereits hinter sich haben, reicht die eigene Unterschrift aus.

Ich bin damit einverstanden, dass die oben angeführte Daten* von mir andauernd veröffentlicht werden (*Recht am eigenen Bild/Bildnisschutz, §78 UrhG und Art. 6 – EU-DSGVO*). Ich erteile eine andauernde Werknutzungsbewilligung (§24 UrhG) und übertrage andauernd Nutzungs- und Leistungsschutzrechte (§14, §15, §16, §40 UrhG) für die im Rahmen der Vereinstätigkeit entstandenen Arbeiten (Werke).

Beispiel 1: Du spielst ein Stück, dass aufgenommen und auf der Homepage veröffentlicht wird.

Beispiel 2: Du wirst im Rahmen der Vereinstätigkeit fotografiert, das Foto darf auf der Homepage gezeigt werden.

Unterschrift des Mitglieds: _____

Mit besten Grüßen

Vorname Nachname

[Obmann des Vereins]

Datum: _____

Datenblatt (ordentliches Mitglied)**Zutreffendes bitte ankreuzen:**Musikverein: Minis:

Name	Vorname	:	
	Nachname	:	

Daten	Geburtsdatum	:	
	Alter (heute)	:	

Adresse	Straße + NR	:	
	PLZ	:	
	Ort	:	

Musik	Instrument	:	
	Register	:	

Funktion	Funktion 1	:	
	Funktion 2	:	
	Funktion 3	:	

Status	Mitglied seit	:	
	Mitglied bis	:	

Fragebogen zum Mentoring



Mentee [Name]: _____

Mentor*in [Name]: _____

Du hast am Mentoring in unserer Kapelle teilgenommen. Danke, dass du diesen Fragebogen ausfüllst!

Bitte beantworte die folgenden Fragen, indem du ankreuzt. Du hilfst uns damit das Mentoring zu verbessern.

				
	Stimmt sehr	Stimmt eher	Stimmt weniger	Stimmt gar nicht
1. Ich habe in der Mentorin bzw. dem Mentor eine gute Ansprechperson gefunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich habe mit Hilfe der Mentorin bzw. des Mentors die Abläufe im Verein von Anfang an gut vermittelt bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die Mentorin bzw. der Mentor hat mich von Anfang an gut unterstützt und begleitet – er/sie war immer für mich da und erreichbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich konnte bei Unsicherheiten jederzeit nachfragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich habe mich bei auftretenden Schwierigkeiten gut von der Mentorin/vom Mentor begleitet gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Der Begrüßungsrucksack war ein netter Willkommensgruß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen zum Mentoring



- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7. Die erste Besprechung mit Vorstand, Mentor*in und meinen Eltern war wichtig. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Nach einem halben Jahr waren mir die Abläufe im Verein bekannt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Nach einem Jahr war ich bereit ohne Mentor*in den Alltag im Verein zu schaffen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Ich werde, wenn ich älter bin, eine Rolle als Mentor*in einnehmen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Auch wir wollen uns in der Kapelle weiterentwickeln und Abläufe verbessern. Wir freuen uns sehr darüber, wenn du uns deine Wünsche/Anregungen/Vorschläge zum Mentoren-System noch aufschreiben könntest.

Was kann dein Mentor bzw. deine Mentorin noch besser oder anders machen:

Sollen wir in der Startphase eines Jungmusikers noch etwas ändern bzw. auf was sollten wir noch achten?

Deine Wünsche an uns:

**DANKE fürs
Mitmachen!**