

Julius-Maximilians-

**UNIVERSITÄT
WÜRZBURG**



Mentoring-to-Teach

Mentor/inn/en-Handbuch

Kontakt:



Prof. Dr. Regina Egetenmeyer
Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung
Universität Würzburg
Phone: ++49 (0) 931 31 83898
Mail: regina.egetenmeyer@uni-wuerzburg.de



Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Kathrin Kaleja, M.A.
Phone: ++49 (0) 931 31 84861
Mail: kathrin.kaleja@uni-wuerzburg.de



Studentische Mitarbeiterin
Julia Espenschied, B.A.
Phone: ++49 (0) 931 31 81095
Mail: julia.espenschied@uni-wuerzburg.de

Mentor/inn/en-Handbuch

2. veränderte Auflage 2014

Erstauflage:

Regina Egetenmeyer, Kathrin Kaleja,
unter Mitarbeit von Melanie Kübler
www.uni-mainz.de/mentoring-to-teach

Kontaktdaten

Universität Würzburg
Institut für Pädagogik
Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung
Oswald-Külpe-Weg 82
97074 Würzburg
erwachsenenbildung@uni-wuerzburg.de
http://www.erwachsenenbildung.uni-wuerzburg.de/studium/mentoring_to_teach/



Das Mentoring-to-Teach Projekt wurde in den Jahren 2012-2013 als Innovatives Lehrprojekt vom Gutenberg Lehrkolleg der Johannes Gutenberg-Universität Mainz gefördert. Es erhielt den 2. Posterpreis auf der internationalen Tagung „Teaching is Touching the Future“.

Inhaltsverzeichnis

<u>1. Einleitung</u>	<u>4</u>
<u>2. Zu Mentoring-to-Teach</u>	<u>5</u>
2.1 Zur Mentoring-Idee.....	5
2.2 Zielsetzung.....	6
2.3 Aufbau und Ablauf des Mentoring-to-Teach	7
<u>3. Der Mentoring-Prozess</u>	<u>9</u>
3.1 Wie werden meine Mentees ausgewählt?	9
3.2 Wie häufig treffe ich mich mit meinen Mentees?	9
3.3 Wo treffe ich mich mit meinen Mentees?.....	10
3.4 Welche Themen werden im ersten Treffen besprochen?	10
3.5 Wie entwickeln wir das Seminar?.....	11
3.6 Wie reflektieren wir das Seminar?.....	11
3.7 Was kann ich tun, wenn Probleme auftreten?	11
<u>4. Voraussetzungen, Rollen und Aufgaben im Mentoring</u>	<u>12</u>
4.1 Sie als Mentor/in	12
4.2 Ihre Mentees	13
<u>5. Das Mentoring-to-Teach aus Sicht der Mentor/inn/en</u>	<u>14</u>
<u>Literaturhinweise</u>	<u>16</u>
<u>Anhang</u>	<u>17</u>
Profilbogen Mentor/in.....	17
Vorbereitung Erstgespräch	17
Leitfaden für das Erstgespräch	17
Leitfaden zur Reflexion des Seminars.....	17



1. Einleitung

Im Zuge des Bologna-Prozesses sind auch in der außerschulischen Erziehungswissenschaft die Studiengänge auf Bachelor- und Masterprogramme umgestellt worden. Dies hat unterschiedliche Konsequenzen im Studienverlauf: So ist vorgesehen, dass Studierende relativ eng definierte Module studieren und bereits nach einem dreijährigen Bachelor-Studium berufsbefähigende Kompetenzen erworben haben.

Die Umstellung birgt zahlreiche Herausforderungen für ein Hochschulstudium in der Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Oftmals sind die jungen Studierenden Anfang zwanzig und haben weder jemals an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen noch andere Einblicke in die Praxis der Erwachsenenbildung/Weiterbildung erhalten. Erwachsenenpädagogische Ansätze und wissenschaftliche Erkenntnisse der Erwachsenenbildung/Weiterbildung bleiben so oftmals ohne Bezug zur erwachsenenpädagogischen Praxis.

Die Umstellung auf die neuen Studiengänge hat die Disziplin Erwachsenenbildung/Weiterbildung an vielen Standorten dazu veranlasst, das erwachsenenpädagogische Studium in Bachelor- und Masterstudiengängen genauer zu untersuchen (Egetenmeyer/Schüßler 2012). Verschiedene Studien zeigen die Bedeutung des Praxisbezuges während des Studiums für die erwachsenenpädagogische Professionalitätsentwicklung. So entwickeln Studierende, die während ihres Studiums einer pädagogischen Nebentätigkeit nachgehen, ein wesentlich elaborierteres Verständnis für das Lernen Erwachsener, als Studierende, die keiner pädagogischen Nebentätigkeit nachgehen (Schüßler 2012). Andere Studien verweisen darauf, dass Studierende durch den Zugang zu erwachsenenpädagogischer Praxis ein tieferes Verständnis für erwachsenenpädagogische Ansätze und Theorien entwickeln können (Egetenmeyer 2012).

Diesen Erkenntnissen möchte das Mentoring-to-Teach in Form einer systematischen Wissenschaft-Praxis-Verzahnung gerecht werden. Im Kontext des Moduls zu didaktischen Ansätzen und Prinzipien in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung sollen Studierende mit erfahrenen Dozierenden in Kontakt gebracht werden. Sie sollen hautnah erleben, wie in der Praxis Seminare geplant, vorbereitet und durchgeführt werden. Dabei soll eine Hospitation und/oder Einbindung der Studierenden in ein Weiterbildungsseminar erfolgen. Anschließend sollen die Praxiserfahrungen reflektiert werden.



Die Gewinnung von Ihnen – als erfahrene/r Dozent/in in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung – für eine Mentor/inn/entätigkeit ist ein zentrales Element des Mentoring-to-Teach. Ein Engagement als Mentor/in bietet die Möglichkeit, Ihre vielfältigen Erfahrungen an junge Studierende weiterzugeben. Wir hoffen, dass es auch für Sie einen Gewinn darstellt, Ihre Seminare gemeinsam mit den Studierenden vor dem Hintergrund erwachsenenpädagogischer Ansätze kritisch zu reflektieren.

Für Ihr Engagement sagen wir bereits an dieser Stelle herzlichen Dank! Sie sind der zentrale Anker unseres des Mentoring-to-Teach.

2. Zu Mentoring-to-Teach

2.1 Zur Mentoring-Idee

Mentoring ist eine Lehr-/Lernform, die in den 1970er Jahren in den USA im Rahmen der Personalentwicklung entwickelt wurde. Es orientiert sich an informellen Mentorings, die sich über Jahrhunderte im Rahmen sogenannter „Old-Boys-Netzwerke“ entwickelt haben. Seit den 1990er Jahre finden sich im deutschsprachigen Kontext vor allem in der Wissenschaft verschiedene Mentoring-Projekte im Bereich der Gleichstellung.

Mentoring eröffnet eigene Lern- und Entwicklungswege für Mentees und Mentor/inn/en. Zumeist findet Mentoring zwischen einer/m Mentor/in und einer/m Mentee statt. Zentral ist, dass Mentoring am Entwicklungsstand der/s Mentee/s ansetzt. Damit kann es den individuellen Lernintentionen der Mentees gerecht werden, die diese zu äußern und voranzutreiben haben. Essentielle Ressource von Mentoringbeziehungen ist der Erfahrungshintergrund von Mentor/in und Mentee. Optimalerweise können beide von recht unterschiedlichen Erfahrungen der Partner/innen profitieren. Dadurch kann Wissensvermittlung, Entwicklung der Persönlichkeit, Erfahrungsaustausch, Selbst-Reflexion, Einsicht in den beruflichen Alltag einer anderen Person und gegenseitige Kontaktvermittlung stattfinden (Haasen 2001, S. 7). Darüber hinaus sollen Mentees durch die Mentor/inn/en für Förderung- und Netzwerkmechanismen im beruflichen Kontext sensibilisiert werden.

Ein Engagement als Mentor/in ist eine ehrenamtliche Tätigkeit. Mentor/inn/en haben die Rolle eines/r informellen Beraters/in, eines/r Vermittlers/in wichtiger Informationen, eines Rollenmodells und eines/r Feedbackgebers/in (vgl. Dolff/Hansen 2002). Hingegen ist es die Aufgabe der Mentees, Eigeninitiative für den Fortschritt des Mentoring-Prozesses zu zeigen.

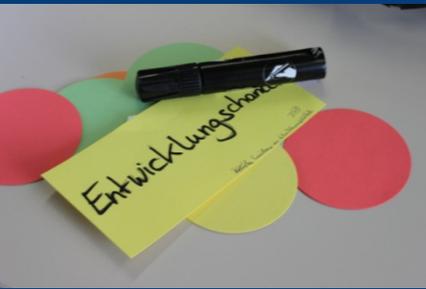


2.2 Zielsetzung

Das Mentoring-to-Teach möchte genau diese Möglichkeiten des Mentoring nutzen, damit Studierende der Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung konkretere Vorstellungen über didaktische Aspekte von Weiterbildungsseminaren entwickeln können und einen Einblick in das Berufsfeld Erwachsenenbildung/Weiterbildung erhalten.

Durch die Begleitung der Mentor/inn/en während der Planung und Entwicklung von Weiterbildungsveranstaltungen sowie die Hospitation derselben, sollen die Studierenden des Projekts einen Einblick in das Berufsfeld von Dozierenden in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung erhalten. In der Verzahnung mit dem Universitätsseminar zur Didaktik in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, erfolgt eine Reflexion verschiedener Ansätze im Kontext der konkreten Seminararbeit. Gleichzeitig erhalten die Studierenden aber auch einen Einblick in die Rahmenbedingungen von Dozierenden in der Weiterbildung: Wie erhält man Aufträge? Welche Bedeutung haben Seminarevaluationen? Wie sehen Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung aus? Welche Kompetenzen und Fähigkeiten sind zentral, um erfolgreich als Dozierende in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung arbeiten zu können?

Durch den Einblick in die Weiterbildungspraxis soll ein vertieftes Verständnis der didaktischen Ansätze und Prinzipien in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung ermöglicht werden. Gleichzeitig sollen die Studierenden aber auch die Rahmenbedingungen der Arbeit eines/r Dozenten/in in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung kennen lernen. Dabei versprechen wir uns insbesondere auch einen Einblick in die Bedeutung beruflicher Netzwerke für die Karriereentwicklung.



2.3 Aufbau und Ablauf des Mentoring-to-Teach

Schritt 1: Mentor/inn/en-Akquise

Das Mentoring-to-Teach ist in zwei Lehrveranstaltungen an der Julius – Maximilians-Universität Würzburg integriert. Zu Beginn eines Wintersemesters kontaktieren wir Dozierende aus der Erwachsenenbildung/Weiterbildung mit der Bitte um ein Engagement als Mentor/in. Wir bitten Sie dazu, den Mentor/inn/en-Bogen (siehe Anhang) auszufüllen. Hierbei interessiert uns vor allem, in welchem Seminar die Mentees Sie begleiten können und welche Anforderungen Sie an die Mentees stellen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Vervollständigung des Mentor/inn/en-Bogens. Bitte kontaktieren Sie uns dazu.

Schritt 2: Auftaktveranstaltung

Gegen Ende des Wintersemesters informieren wir die Studierenden über die Themen Ihrer Seminare. Die Studierenden sind sodann aufgefordert, sich anhand eines Mentee-Bogens für die Seminare zu bewerben, für die sie sich interessieren.

Schritt 3: Das Matching

Anschließend senden wir Ihnen die Bewerbungsbogen der Mentees zu. Nun können Sie entscheiden, ob Sie die Studierenden als Mentees akzeptieren oder nicht.

Schritt 4a: Der Mentoring-Prozess

Nun folgt der Mentoring-Prozess. Während diesem treffen Sie sich mit den Studierenden. Der Zeitraum für den Mentoring-Prozess ist zwischen Mitte Februar und Ende April. Die Erläuterung des inhaltlichen Prozesses finden Sie im untenstehenden Kapitel.

Schritt 4b: Lehrveranstaltung zur Didaktik in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Parallel zum Mentoring-Prozess finden an der Hochschule zwei Lehrveranstaltungen statt, in der sich die Studierenden mit Fragen der Didaktik in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung beschäftigen. Hier besprechen wir ausgewählte didaktische Ansätze und Prinzipien. Diese bilden eine Folie, vor dessen Hintergrund die Studierenden Ihre Seminare beobachten, reflektieren und mit Ihnen ins Gespräch kommen können.



Schritt 5: Präsentation des Mentoring-to-Teach

Am Ende des Sommersemesters sind die Studierenden dazu aufgefordert, die Ergebnisse ihrer Beobachtung und Reflexion im Rahmen der Lehrveranstaltung zu präsentieren. Dies bietet die Möglichkeit, dass die Studierenden systematisch ihre Lehr- und Lernerfahrungen miteinander teilen können. Im Anschluss an die Präsentation schreiben diejenigen Studierenden, einen Reflexionsbericht.

Abbildung 1: Ablauf Mentoring-to-Teach



Quelle: Eigene Darstellung



3. Der Mentoring-Prozess

Wie bereits erläutert, beginnt der Mentoring-Prozess jeweils am Ende des Wintersemesters. In einem im Wintersemester startenden Seminar, werden Ihre Seminare vorgestellt und die Bedingungen, die Sie im Vorfeld an die Mentees formulieren (siehe Mentor/inn/en-Bogen im Anhang). Die Studierenden haben dann die Gelegenheit, sich für ein Mentoring zu bewerben.

3.1 Wie werden meine Mentees ausgewählt?

Sie informieren uns über ihre Erwartungen an die Mentees, indem Sie den Profilbogen für Mentor/inn/en ausfüllen. Aus den Bewerbungen der Studierenden stellen wir eine Gruppe zusammen, die den Anforderungen entspricht. Sie bekommen daraufhin einen Vorschlag für eine/n Mentee(-Gruppe) zusammen mit dem/n Profilbogen der Bewerber/innen zugesandt. Darin enthalten sind Informationen zu deren bisherigen Studienverlauf und beruflichen Erfahrungen. Die Studierenden können auch Angaben zu ihren Interessen und Hobbies machen. Anhand dieser Informationen entscheiden Sie, ob die Vorschläge Ihren Anforderungen entsprechen.

3.2 Wie häufig treffe ich mich mit meinen Mentees?

Im Mentoring-Prozess sind drei Treffen zwischen Ihnen und Ihren Mentees angedacht. Ein **erstes Treffen** dient der Einbindung der Mentees in die Planung Ihres Seminars. Optimalerweise können die Mentees Ihnen während der Seminarvorbereitung „über die Schulter“ schauen. Wenn Sie die Mentees in ein Seminar einbinden möchten, das Sie bereits fertig geplant haben, so ist es auch hilfreich, wenn Sie die Planung Ihres Seminars mündlich erläutern.

Das **zweite Treffen** ist als Hospitation der Studierenden während Ihres Seminars angedacht. Hier können die Studierenden Sie „in Aktion“ erleben. Da es für viele Mentees das erste Weiterbildungsseminar ist, das sie erleben, sind auch alle Rahmenbedingungen wie Zeiten, Seminarmanagement, Räumlichkeiten und die Zusammensetzung ihrer Seminarteilnehmenden wichtige Informationen.

Ein **drittes Treffen**, das sich ggfs. direkt an das zweite Treffen anschließen kann, ist für die Reflexion Ihres Seminars gedacht. Hier sollen die Mentees die Möglichkeit erhalten, Nachfragen zu stellen und einen vertieften Einblick in Ihr didaktisches Vorgehen erhalten. Bei Interesse der Mentor/inn/en und Mentees, können gerne weitere Treffen vereinbart werden.



Abbildung 2: Treffen zwischen Mentor/inn/en und Mentees

Erstes Treffen	Zweites Treffen	Drittes Treffen
<ul style="list-style-type: none"> gegenseitiges Kennenlernen Klärung der Erwartungen Planung des Seminars Verteilung von Aufgaben im Seminar oder in Vorbereitung darauf 	<ul style="list-style-type: none"> Hospitation im Seminar ggfs. Übernahme von einzelnen Seminareinheiten 	<ul style="list-style-type: none"> gemeinsame Reflexion des durchgeführten Seminars (ggfs. direkt im Anschluss an das Seminar)

Quelle: Eigene Darstellung

3.3 Wo treffe ich mich mit meinen Mentees?

Den Treffpunkt legen Sie als Mentor/in fest. Sie können von ihren Mentees eine gewisse räumliche und zeitliche Flexibilität erwarten. Es empfiehlt sich, den Treffpunkt so zu legen, dass die Studierenden nicht länger als eine Stunde zwischen Treffpunkt und Universität pendeln müssen. Im Idealfall legen Sie gemeinsam einen Treffpunkt fest. Bedenken Sie bei der Festlegung eines Termins, dass die Studierenden andere Lehrveranstaltungen belegen. Wenn es notwendig ist, dass sich die Studierenden aufgrund einer Teilnahmeverpflichtung entschuldigen müssen, so bestätigen wir dies den Studierenden gerne.

Geben Sie im Profilbogen bitte auch den Ort Ihres Seminars an, damit die Studierenden unter Umständen die Fahrtzeit und Fahrtkosten zum Veranstaltungsort mit einplanen können.

3.4 Welche Themen werden im ersten Treffen besprochen?

Bei einem ersten Treffen mit Ihren Mentees empfiehlt es sich, zunächst über die Erwartungen beider Seiten an den Mentoring-Prozess zu sprechen. Sie lernen sich und die gegenseitigen Interessen kennen. Das Festlegen eines Zeit- bzw. Arbeitsplanes als gemeinsame Grundlage für den weiteren Verlauf bietet sich an. Die Frage, welche Rolle die Mentees während der Hospitation im Seminar übernehmen, sollte geklärt werden. Außerdem sollten Sie mit den Mentees besprechen, wie Sie in Ihr Seminar eingebunden werden. So können sowohl Sie als Mentor/in als auch die Mentees sich hierauf vorbereiten. Hilfreich ist in diesem Stadium auch eine Klärung der Kommunikationsformen und -wege. Nicht zuletzt ist eine klare Zielsetzung sicherlich ein wichtiger Erfolgsfaktor im Mentoring-Prozess. Diese kann in einem ersten Treffen geklärt werden. Hierfür haben wir im Anhang dieses Handbuchs einen Leitfaden beigefügt, den Sie für das erste Gespräch nutzen können.



Die Strukturierung des Mentoring-Prozesses bei diesem ersten Treffen stellt den Bezugsrahmen für die Dauer des Mentoring-Prozesses dar. Diese dient besonders den in der Praxis noch unerfahrenen Mentees als wichtige Orientierung.

3.5 Wie entwickeln wir das Seminar?

In welchem Ausmaß Sie Ihre Mentees in die Seminarentwicklung einbeziehen möchten, bleibt Ihnen überlassen. Je stärker Sie die Mentees in den Prozess der Seminarentwicklung einbinden, desto besser können diese erwachsenenpädagogisches Handeln kennenlernen. Neben der gemeinsamen Planung von didaktisch-methodischen Aspekten des Seminars ist auch eine reine Hospitation im Seminar oder auch eine aktive Einbindung der Mentees in die Seminardurchführung denkbar (z.B. bei der Anleitung von Gruppenarbeiten, Durchführung kleinerer Präsentationen, Vorbereitung multimedialer Elemente, tutorielle Betreuung der Seminarteilnehmenden).

Die Seminarsettings der Mentor/inn/en sind so unterschiedlich, dass hier keine pauschalen Empfehlungen gegeben werden. Ebenfalls wird es sehr unterschiedlich sein, welche Integration Sie Ihren Mentees und diese sich selbst zutrauen. Besonders junge Studierende trauen sich nicht immer die Übernahme einzelner Seminareinheiten zu. Deshalb empfiehlt es sich, diese Rolle vorab für beide Seiten zu klären.

3.6 Wie reflektieren wir das Seminar?

Sehr ertragreich, sowohl für die Mentees als auch für die/den Mentoren/in, ist ein abschließendes gemeinsames Gespräch zur Reflexion des Seminars. Bei einer aktiven Einbindung der Mentees profitieren sie vor allem von individuellem Feedback zu ihrem Vorgehen sowie ihren Stärken und Schwächen. Hierfür steht im Anhang dieses Handbuchs ein Leitfaden zur Verfügung.

Auch für Sie birgt ein abschließendes Gespräch einen Mehrwert: Vielleicht regen Sie die Fragen der jungen Studierenden an, Ihr Seminar weiter zu entwickeln? Sie erhalten durch die Rückmeldung der Mentees zusätzlich zum Feedback der Teilnehmenden eine neue Perspektive auf Ihr Seminar.

3.7 Was kann ich tun, wenn Probleme auftreten?

Sollte es im Mentoring-Prozess zu unlösbaren Konflikten kommen, besteht die Möglichkeit, dass die Kolleginnen der Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Universität Würzburg Sie bei der Lösung unterstützen. Bitte scheuen Sie sich nicht, uns dazu zu kontaktieren.



4. Voraussetzungen, Rollen und Aufgaben im Mentoring

4.1 Sie als Mentor/in

Voraussetzungen, um Mentor/in zu werden

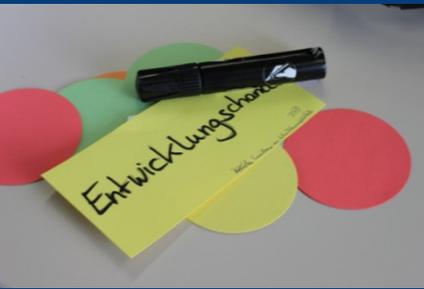
Für das Lehrprojekt sollten Sie als Mentor/in bereits einige Jahre Berufserfahrung als Dozierende/r in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung mitbringen. Sie sollten bereit sein, diese an Studierende weiterzugeben. Für das Mentoring benötigen Sie praktische Erfahrungen in der Konzeption und Durchführung von Seminaren. Zum Zeitpunkt der Mentoring-Phase zwischen Mitte Februar und Ende Juni, sollten Sie ein Seminar in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung durchführen.

Wenn Sie diese Voraussetzungen erfüllen und Interesse haben, sich als Mentor/in zur Verfügung zu stellen, bitten wir Sie, uns einen ausgefüllten Profilbogen zuzusenden. In diesem Bogen fragen wir Sie nach ihren Kontaktdaten und dem von Ihnen angebotenen Seminar. Außerdem können Sie uns in dem Bogen mitteilen, wie viele Mentees Sie beraten können und welche Voraussetzungen die Mentees erfüllen sollten. Den Profilbogen finden Sie auch im Anhang des Handbuchs und unter http://www.erwachsenenbildung.uni-wuerzburg.de/studium/mentoring_to_teach/. Wenn Sie den Profilbogen ausgefüllt an uns zurück geschickt haben, werten wir die Informationen aus und versuchen anhand der Informationen eine passende Mentee-Gruppe zusammenzustellen.

Ihre Rolle als Mentor/in

Als Mentor/in geben Sie Ihren Mentees wichtige Informationen und praktische Erfahrungen bei der Seminarplanung und -durchführung weiter. Sie sind zeitgleich ein informeller Berater und Vorbild für die Mentees. Sicherlich werden Ihre Mentees auch kritische Fragen stellen. Im Mentoring-Prozess begleiten Sie Ihre Mentees mit Ratschlägen und praktischen Tipps und ermöglichen Ihnen dabei, sich mit eigenen Ideen einzubringen.

Ihre Mentee-Gruppe besteht aus bis zu drei Studierenden. Wir bitten Sie, Ihre Mentees in die Vorbereitung und Durchführung eines Seminars einzubinden. Falls Ihr Seminarplan bereits fest steht, bitten wir Sie, diesen mit Ihren Mentees zu besprechen. So können Ihre Mentees Ihre Vorgehensweise nachvollziehen und Fragen zur Planung stellen. Im Anschluss reflektieren Sie gemeinsam mit den Mentees das Seminar. In Kapitel 6 stellen wir Ihnen einen Leitfaden zur Verfügung, den Sie gerne für die Reflexion mit Ihren Mentees nutzen können.



Da das Mentoring Projekt für viele Studierende den ersten Rahmen darstellt, wo sie in die Seminarpraxis der Erwachsenenbildung eingebunden werden, ist ein solides Feedback von großer Relevanz. Dieses wirkt im Rahmen einer konstruktiven Kritik nicht nur lernfördernd (vgl. Szepansky 2010: 38), sondern ermuntert die Mentees auch, sich auszuprobieren und im dialogischen Austausch als gleichberechtigte Gesprächspartner/innen zu erfahren.

4.2 Ihre Mentees

Die Voraussetzungen um Mentee zu werden

Die Mentees befinden sich zumeist im vierten Semester ihres erziehungswissenschaftlichen Bachelor-Studiums mit dem Schwerpunkt in Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Für die Vor- und Nachbereitung des Mentoring-toTeach gibt es zwei Lehrveranstaltungen an der Hochschule, welche die Studierenden besuchen. Dort diskutieren sie didaktische Theorien und Methoden der Erwachsenenbildung/Weiterbildung.

Bevor eine Mentoring-Phase beginnt, werden den Studierenden alle Seminare der Mentor/inn/en vorgestellt. Die Studierenden bewerben sich um einen Platz als Mentee.

Die Rolle Ihrer Mentees

Die Zusammenarbeit mit Ihnen stellt für die Mentees eine Lernsituation dar, in der sie von Ihren Praxiserfahrungen profitieren können. Die Mentoring-Beziehung wird besonders durch die Eigeninitiative Ihrer Mentees getragen. Diese sind deshalb aufgefordert, das Mentoring aktiv mitzugestalten und sich in die Zusammenarbeit einzubringen. Dabei setzen Sie als Mentor/in die Rahmenbedingungen. Um falschen Erwartungen vorzubeugen, raten wir Ihnen, die Rahmenbedingungen möglichst zu Beginn der Mentoring-Phase mit Ihren Mentees abzuklären.

Wir erwarten von den Mentees eine gewisse räumliche und zeitliche Flexibilität. Ihre Mentees haben die Aufgabe, sich aktiv in die Seminarplanung und Durchführung einzubringen. Sie sollen Sie bei der Seminarplanung und -durchführung im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen.



5. Das Mentoring-to-Teach aus Sicht der Mentor/inn/en

„Es ist spannend, in die Qualifizierung von Nachwuchskräften eingebunden zu sein.“

Wir sind grundsätzlich daran interessiert, an der Ausbildung von Erwachsenenbildnern mitzuwirken. Deshalb habe ich mich als Mentor zur Verfügung gestellt. Bei mir persönlich war auch der Kontakt ausschlaggebend, den ich persönlich und das Referat zu der Universität und dem Fachbereich haben.

Die Organisation des Projekts war sehr gut; auch das Mentor/inn/en-Handbuch war sehr hilfreich zum Arbeiten. Es war sehr spannend, die Gesprächsleitfäden sowie die Vorbereitungs- und Reflexionstreffen zu haben. Dadurch war ganz klar, was die Mentees an Reflexion und Vorbereitungsinformationen benötigen, damit sie auch in ihrem Seminar alles machen können.

Während des ersten Treffens mit den Mentees haben wir den Mentees die Einrichtung genauer vorgestellt. Die Veranstaltungsinhalte waren ihnen zuvor schon bekannt. Aber wir wollten sie nochmals genauer einführen, was unsere Institution ist. Das war auch gut so. So konnten wir die Strukturen erklären, bevor wir in die Hauptarbeit eingingen. In der Lehrveranstaltung wollten wir den Mentees die Möglichkeit geben, sich zu beteiligen: Ich hätte sie gerne noch in das Seminar eingebunden. Aber dazu wäre eine längere Vorlaufzeit nötig.

In der Begleitveranstaltung haben die Mentees unsere Veranstaltung in didaktische Modelle überführt. Es war sehr spannend, von den Mentees zu hören, wie sie das in der Praxis Erlebte wissenschaftlich reflektieren. Außerdem war es ganz spannend von den Mentees, als fast außenstehende Personen, eine Rückmeldung zu bekommen. Diese hat man im Normalfall nicht, weil man nur von den Teilnehmern oder den Kollegen eine Rückmeldung erhält. Das fand ich persönlich bereichernd. Trotzdem waren die Impulse der Mentees keine Überraschung für mich. Das war keine klassische Win-Win Situation, weil wir als Einrichtung den Mentees mehr an Wissen vermitteln als umgekehrt. Aber das war mir vorher schon bewusst. Es ist spannend, in der Qualifizierung und Weiterbildung von Nachwuchskräften eingebunden zu sein.

„Ich habe ganz anders über meine eigene Trainertätigkeit reflektiert.“

Meine Vorgesetzte hat mich auf das Projekt aufmerksam gemacht. Diese Möglichkeit, dass jemand in meinem Seminar hospitiert und dann mit mir das Seminar reflektiert, wollte ich nutzen.



Darüber hinaus habe ich in meinem Studium auch an einem Mentoring teilgenommen, das ich selbst organisiert habe. Und ich fand das in meinem Erwachsenenbildungsstudium sehr hilfreich, weil manche Themen, wie Seminarorganisation sowie Didaktik und Methodik im Studium selten thematisiert wurden.

Die Organisation des Projekts fand ich sehr reibungslos, unauffällig und unaufdringlich. Ich habe immer wieder E-Mails zur Erinnerung bekommen. Außerdem habe ich ein Mentor/inn/en-Handbuch erhalten, mit Leitfäden für die Gestaltung der Gespräche mit meinen Mentees. Das fand ich sehr hilfreich.

Mit meinen Mentees habe ich mich in meinem Büro getroffen. Den Leitfaden haben wir für das Erstgespräch verwendet. Auch die Mentees hatten einen Fragenkatalog entwickelt, mit Fragen, die sie stellen wollten. Ich habe den Mentees den geplanten Seminarablauf vorgestellt und ihnen sehr viel zur Konzeption des Seminars erzählt. Auf folgende Fragen bin ich eingegangen: Warum dieses Seminar? Warum dieses Thema? Wie ist die Teilnehmerstruktur in der Regel? Dann haben wir - und das war mir wichtig - im Vorfeld geklärt, wie die Rolle der Mentees im Seminar sein wird. Ich habe gefragt, ob sie einen Part übernehmen wollen. Beide Mentees wollten hospitieren und das war auch in Ordnung. Bei unserem zweiten Treffen haben wir über die konkrete Planung gesprochen.

Beide Mentees waren sehr engagiert und haben Verantwortung für das Mentoring übernommen. Sie haben sich auch für eine Abschlussreflexion eingesetzt. Im Prozess haben wir sehr viel reflektiert - während des Seminars sowie in den Pausen. Die Mentees haben Fragen gestellt, wie beispielsweise: Warum machen Sie das? Dadurch habe ich selbst auch ganz anders über meine eigene Trainertätigkeit und mein Seminar reflektiert.

Für die Mentees war das Seminar eine gute Lernmöglichkeit, weil die Gruppendynamik das Gelingen des Seminars beeinflusst hat. In meinem Studium der Erwachsenenbildung wurde der Einfluss der Gruppendynamik nicht besprochen. Diese Gruppe hat sehr deutlich gezeigt, welchen Einfluss die Gruppendynamik auf das Gelingen des Seminars hat. Das haben wir gemeinsam reflektiert und die Rückmeldungen der Mentees waren für mich sehr hilfreich. Die Mentees konnten beispielsweise bei den Teilnehmenden Beobachtungen machen, die man als Trainerin nicht immer sieht, weil man nicht alle gleichzeitig im Blick haben kann. Beide waren auf einem sehr hohen Niveau der Reflexion.

Ich glaube, wenn man dieses Programm mitmacht, dann muss man sein Seminar zeitnah vorbereiten.



Literaturhinweise

Dolff, M.; Hansen, K. (2002): Mentoring: Internationale Erfahrungen und Ansätze in der Praxis. Ergebnisse einer Literaturanalyse zum Mentoring. Düsseldorf. URL: www.kim.nrw.de/fileadmin/pdfs/mentoring_litresearche.pdf. Zugriff: 12.03.2013.

Egetenmeyer, R. (2012): Akademisches Lernpotential von studentischen Auslandssemestern. In: Egetenmeyer, R.; Schübler, I. (2012): Akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung. Hohengehren. S. 149-169.

Egetenmeyer, R.; Schübler, I. (2012): Akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung. Hohengehren.

Egetenmeyer, R.; Kaleja, K.; Rueffin, S. (2013): Wissenschaftliche Weiterbildung als Raum für akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (Hrsg.): Festschrift ZWW. S. 30-47. URL: http://www.zww.uni-mainz.de/Dateien/Festschrift_40_Jahre_ZWW.pdf

Egetenmeyer, R.; Kaleja, K.; (im Druck): Mentoring-to-Teach: Systematische Wissenschaft-Praxis-Verzahnung in Studiengängen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Berendt, B.; Voss, H.-P.; Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin. F 2.15. 63. Ergänzungslieferung. 19 S..

Haasen, N. (2001): Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgsrezept. München.

Quilling, E.; Nicolini, H.J. (2009): Erfolgreiche Seminargestaltung. Strategien und Methoden in der Erwachsenenbildung. Berlin.

Rambow, R.; Nückles, M. (2002): Der Einsatz des Lerntagebuchs in der Hochschullehre. *Das Hochschulwesen*, 50, 113-120.

Schübler, I. (2012): Studierenden- und Absolvent/inn/enbefragungen unter professionstheoretischer Perspektive. In: Egetenmeyer, R.; Schübler, I. (Hrsg.): Akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung. Hohengehren. S. 109-147.

Siebert, H. (2008): Methoden für die Bildungsarbeit. Bielefeld. 3. überarbeitete Auflage.

Szepansky, W.-P. (2010): Souverän Seminare leiten. Bielefeld. 2. aktualisierte und überarbeitete Auflage.

Weidemann, B. (2011): Erfolgreiche Kurse und Seminare. Professionelles Lernen mit Erwachsenen. Landsberg. 8. vollständig überarbeitete Auflage.



Anhang

Profilbogen Mentor/in

Vorbereitung Erstgespräch

Leitfaden für das Erstgespräch

Leitfaden zur Reflexion des Seminars

Mentoring-to-Teach

Profilbogen Mentor/in

Bitte zurücksenden an:
Julius-Maximilians Universität Würzburg
Institut für Pädagogik
Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung
Oswald-Külpe-Weg 82
97074 Würzburg
erwachsenenbildung@uni-wuerzburg.de

Kontaktdaten

Name, Vorname, Titel:

Straße:

PLZ/Ort:

Telefon:

Fax:

E-Mail:

Angaben zum Seminar

Titel:

Ort/Adresse:

Datum, Zeit und Umfang:

ggfs. URL zur Seminaurausschreibung:

Inhalte der Veranstaltung:

Erwartungen an die Studierenden/Mentees

Wie viele Mentees können Sie im Rahmen des Seminars maximal betreuen?

1 Mentee 2 Mentees 3 Mentees

Über welche Erfahrungen sollten die Studierenden bzw. Mentees verfügen?
Welche Kriterien sollen wir bei der Auswahl der Mentees beachten?

Wie können die Studierenden in das Seminar eingebunden werden (z.B. Hospitation, Teilnahme, Übernahme kleiner Einheiten, Übernahme von organisatorischen Aufgaben)?

Ich bin bereit, an der Evaluation des Projekts teilzunehmen.

Ja
 Nein

Einverständniserklärung

Ich bin damit einverstanden, mit den oben genannten Angaben in die Mentoring-to-Teach Datenbank aufgenommen zu werden. Mit der Weitergabe meiner Kontaktdaten an Mentees bin ich einverstanden. Die Daten werden nur so lange gespeichert, wie ich mich als Mentor/in zur Verfügung stelle. Danach werden die Daten gelöscht.

Ort, Datum

Unterschrift

Leitfaden für das Erstgespräch

Dieser Leitfaden ist als Hilfestellung für das erste Treffen zwischen Mentor/in und Mentee gedacht. Sie können den Leitfaden auch zur Vorbereitung des ersten Treffens verwenden.

1. *Gegenseitiges Vorstellen*

Mentor/in: Ausbildung, Berufslaufbahn, Rahmenbedingungen in der Weiterbildung.

Mentee(s): Ausbildung, Vorerfahrungen in Bezug auf das geplante Seminar, Interesse am Mentoring und speziell diesem Seminar

2. *Welche Erwartungen und Ziele verbinden Mentor/in und Mentee(s) mit dem Mentoring-Prozess?*

Mentor/in:

Mentee(s):

**3. Was ist das bevorzugte Kommunikationsmedium? Wann sind Sie erreichbar?
(E-Mail, Telefon etc.)**

Austausch von Kontaktdaten

4. Wann und wo findet das Seminar statt?

Ort:

Zeit:

**5. Welche Vorbereitungen sollen die Mentees dazu treffen
(inhaltlicher Art, organisatorischer Art, Auftreten etc.)**

1. Treffen

2. Treffen

3. Treffen

6. Was haben die Mentees während der Hospitation zu beachten?

7. Vertraulichkeit im Mentoring-Prozess

8. Offene Fragen

9. Termin für das nächste Treffen

Leitfaden zur Reflexion des Seminars

Im Anschluss an das Seminar ist eine Reflexion der Lehrveranstaltung zwischen Mentor/in und Mentees angedacht. Die Reflexion kann für den/die Mentor/in ein Feedback für die eigene Lehrtätigkeit darstellen. Für die Durchführung einer Reflexion werden an dieser Stelle einige Anregungen zur Verfügung gestellt, die Sie gerne als Leitfaden für die Reflexion nutzen können.

1. *Einstieg - Gesamteindruck*

Welche Aspekte sind den Mentees beim Besuch der Veranstaltung besonders aufgefallen?

Welche Aspekte haben Fragen aufgeworfen?

2. *Die Einstiegsphase der Veranstaltung*

Was ist während der Einstiegsphase aufgefallen? Wurden die Teilnehmenden „abgeholt“ im Sinne einer Teilnehmendenorientierung? Wurden die Ziele und Inhalte erläutert? Wurde an das Vorwissen der Teilnehmer angeknüpft? Wurde der Ablauf geklärt? Welche Reihenfolge konnte beobachtet werden?

3. Didaktische Ansätze

Welche didaktischen Ansätze, die an der Hochschule erarbeitet wurden, sind im Seminarverlauf erkennbar? Welchen Einfluss haben diese Aspekte im und auf das Seminar?

4. Methoden

Welche Methoden werden wie eingesetzt? Was haben die Methoden bewirkt?

5. Sozialform

Wie wurde die Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden gestaltet? Welche Sozialformen werden angewandt? Was konnte hier beobachtet werden?

6. Medieneinsatz

Wann und wie werden Medien eingesetzt? Was kann bei diesem Einsatz beobachtet werden?

7. Abschlussphase

Was ist während der Abschlussphase aufgefallen? Wie wurden die Teilnehmenden verabschiedet?

8. Reflexion der Lernerfahrung

Was nehmen Sie für sich aus der Beobachtung des Seminars mit? Was haben Sie im Rahmen der Planung des Seminars gelernt?

Hintergründe des Projekts

- Herausforderung der Herstellung von Praxisbezügen im Studium der Erziehungswissenschaft
- Eng strukturierter und zeitlich kurzer Bachelor-Studiengang benötigt hierfür eine strukturierte Wissenschaft-Praxis-Verzahnung
- Hohe Bedeutung des Praxisbezuges für die erwachsenenpädagogische Professionalitätsentwicklung

Zum Mentoring-to-Teach Ansatz

- Bachelor-Studierende erhalten einen Einblick in das Feld der Weiterbildung durch Hospitation/Einbindung bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines Weiterbildungsseminars
- Persönliche Kontaktvermittlung zwischen Bachelor-Studierenden und erfahrenen Dozierenden aus der Weiterbildungspraxis
- Erarbeitung didaktischer Ansätze und Prinzipien an der Hochschule
- Mentor/inn/en reflektieren mit den Studierenden den didaktischen Aufbau und Ablauf ihrer Weiterbildungsseminare
- Praxiseinblicke werden in Hochschulseminaren reflektiert und mit didaktischen Ansätzen verknüpft
- Bachelor-Studierende erhalten Einblick in die Rahmenbedingungen der Arbeit eines/r Dozierenden in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung und die Bedeutung beruflicher Netzwerke

Ablauf



Ergebnisse

- Einbindung einer neuen Lehr-/Lernform an der Hochschule, die eine Verzahnung zwischen Theorie und Praxis ermöglicht
- Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis zeigt die Bedeutung des Gelernten auf und bewirkt ein nachhaltiges Lernen der Studierenden: Höhere Lernmotivation, besseres Verständnis der theoretischen Ansätze, erste Erfahrungen mit dem Umgang von theoretischen Ansätzen in Praxiskontexten
- Einblick in mögliche Berufsfelder und Kontakt zu Dozierenden vermittelt ein erweitertes Verständnis der Erwachsenenbildung/Weiterbildung
- Professionalisierung von Mentees sowie Mentor/inn/en durch gemeinsame Reflexion
- Förderung der Eigenständigkeit von Studierenden durch Eigenakquise von Mentor/inn/en

Webseite: http://www.erwachsenenbildung.uni-wuerzburg.de/studium/mentoring_to_teach



Kontakt:

Prof. Dr. Regina Egetenmeyer
Professur für Erwachsenenbildung/
Weiterbildung
Phone: ++49 (0) 931 -31 83898
E-Mail: regina-egetenmeyer@uni-wuerzburg.de

Julia Espenschied, B.A.
Phone: ++49 (0) 931 -31 81095
E-Mail: julia.espenschied@uni-wuerzburg.de

Mentoring-to-Teach

Mentor/inn/en-Handbuch

Im Mentor/inn/en-Handbuch finden Sie Informationen zum Mentoring-to-Teach. Das Handbuch dient als Leitfaden zur Gestaltung des Mentoring-Prozesses.

Im ersten Kapitel finden Sie allgemeine Informationen zum Mentoring und dem Mentoring-to-Teach. Im zweiten Kapitel können Sie erfahren, was Mentoring ist. Sie erhalten Informationen zum Hintergrund und den Zielen des Mentoring-to-Teach.

Im dritten Kapitel finden Sie Erläuterungen zum Ablauf des Projektes. Neben Informationen zur Auswahl der Mentees, erhalten Sie praktische Tipps zur Entwicklung, Durchführung und Reflexion des Seminars mit ihren Mentees. Eine Beschreibung der Rollen und Aufgaben von Mentor/inn/en und Mentees ist Gegenstand des vierten Kapitels.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen im Anhang Leitfäden für die Vorbereitung und Durchführung des Erstgesprächs und die Reflexion des Seminars zur Verfügung.