



Mentoring-to-Teach

Handbuch



Inhalt

Präambel	1
1. Einleitung.....	1
2. Mentoring als Professionalisierungskonzept	2
2.1. Zur Mentoring-Idee.....	2
2.2. Mentoring-to-Teach als doppelte Professionalisierungsstrategie in der Erwachsenenbildung.....	2
2.2.1. Studierende/Mentees	3
2.2.2. Mentor/inn/en	4
2.3. Voraussetzungen, Rollen und Aufgaben im Mentoring-to-Teach	4
2.3.1. Sie als Mentor/in	4
2.3.2. Sie als Mentee	5
2.3.3. Wir als Projektleitung.....	6
3. Der Mentoring-Prozess – Ablauf und Organisation	7
3.1. Aufbau und Ablauf des Mentoring-to-Teach-Projekt.....	7
3.2. Gemeinsame Treffen und Veranstaltungshospitation	9
3.3. Ansprechpartner	10
4. Reflexionsbericht, Feedback & Teilnahmebescheinigung.....	10
4.1. Reflexionsbericht als Leistungsnachweis (WB2 B) für Studierende	10
4.2. Das Mentor/inn/en Feedback.....	10
4.3. Teilnahmebescheinigung.....	10
4.3.1. Studierende	10
4.3.2. Mentor/inn/en	10
Literatur.....	11
Anhang	12
Profilbogen Mentor/inn/en.....	12
Profilbogen Mentee	15
Leitfaden für das Erstgespräch.....	19
Mentoring-Vereinbarung	22
Leitfaden zur Reflexion des Seminars	24
Gutes Feedback - Regeln für eine wirksame Rückmeldung	27
Mentoring-to-Teach-Projekt: Übersicht für Mentor/inn/en.....	29
Mentoring-to-Teach-Projekt: Übersicht für Mentees.....	31

Präambel

Das Mentoring-to-Teach Projekt der Justus-Liebig-Universität Gießen knüpft an die Konzepte und Erfahrungen der bereits erfolgreich durchgeführten Mentoring-to-Teach Projekte an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und der Johannes Gutenberg-Universität Mainz unter Leitung von Frau Prof. Dr. Regina Egetenmeyer an. Wir bedanken uns herzlich für die Unterstützung.

1. Einleitung

Die Ansprüche an die Professionalisierung der Studierenden im Rahmen des Studiums ist nicht erst seit der Bologna-Reform gestiegen. Anwendungsorientierung, verstärkte Transfersicherung des Gelernten sowie Fach-, Methoden-, und Sozialkompetenz sind nicht nur Forderungen potentieller Arbeitgeber an Absolvent/inn/en, sondern spiegeln auch die Vorstellungen der Studierenden selbst wider. Für den Erwerb dieser Kompetenzen, insbesondere für Anwendungsorientierung und Transfersicherung erweist sich die Tätigkeit im Handlungsfeld und in Kooperation mit berufserfahrenen Akteuren als förderlich, wie verschiedene Studien zeigen. 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).



An diese Erkenntnisse knüpft Mentoring-to-Teach als Professionalisierungskonzept an. Im Kontext des Moduls zu Handlungskompetenzen 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 der Studierenden in einem Weiterbildungsseminar erfolgen. So soll ein das Studium ergänzender Lern- und Interaktionsraum entstehen, der eine Verbindung wissenschaftlichen Fachwissens und berufspraktischen Anwendungsbezugs ermöglicht. Zugleich soll durch den Ansatz des problem- und handlungsorientierten Lernens (phoL) im Rahmen des Mentoring-to-Teach ein konkreter, pädagogischer Aspekt (z.B. Einstiegssituationen, Ergebnissicherung, Gesprächsführung, Moderationsprozess, Umgang mit unerwarteten/schwierigen Situationen) beobachtet, analysiert und reflektiert werden.

2. Mentoring als Professionalisierungskonzept

2.1. Zur Mentoring-Idee

Mentoring beschreibt grundlegend „die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor/in), die ihr fachliches Wissen oder ihr Erfahrungswissen an eine unerfahrenere Person (Mentee oder Protégé) weitergibt. Ziel ist, den Mentee in seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen“ (Graf/Edelkraut 2017, S.6). Der Ursprung des Konzepts findet sich bereits in der Antike. Zum einen im Rahmen von Homers Werk *Odyssee* in dem Mentor, ein Freund des Odysseus, Odysseus Sohn während dessen Abwesenheit als väterlicher Freund unterstützend zur Seite steht. Zum anderen aber auch in der bekannten ‚Lehrer-Schüler-Beziehung‘ zwischen Sokrates und Platon. Auch im Mittelalter besteht das Konzept fort, z.B. im Rahmen der Ausbildung von Handwerkern in den mittelalterlichen Zünften, bei denen ein Lehrmeister seinen Schüler nicht nur das Handwerk lehrt, sondern ihn auch in die Regeln und Gepflogenheit der Zünfte einführt. (vgl. ebd., S.3) Gleichfalls sind die in der Wissenschaft bestehenden Beziehungen zwischen (historisch meist) Doktorvater und Doktorand als eine Form des Mentoring anzusehen (vgl. Rohmann 2017, S. 10). Seit den 1970er Jahren, zunächst in den USA und ab den 1990er Jahren auch in Deutschland, erlebt das Mentoring eine Renaissance sowohl in der Wirtschaft als auch an Hochschulen als Instrument der Personal- und Frauenförderung. Damit einher geht eine Veränderung der isolierten Paarbeziehungen und dem Verständnis des ‚väterlichen Freundes‘ hin zu strukturierten sowie begleiteten Programmen, in denen der Mentee vom passiven Konsumenten zur treibenden Kraft wird (vgl. Graf/Edelkraut 2017, S.5). Zudem ist die Wechselseitigkeit der Beziehung, d.h. das „gegenseitigen Geben und Nehmen [...], in dem neben den Mentees auch die Mentor/inn/en Gewinne erfahren“ in den Fokus gerückt (Fleck/Brüschke/Brocke 2017, S.74).

2.2. Mentoring-to-Teach als doppelte Professionalisierungsstrategie in der Erwachsenenbildung

Die erwachsenenbildnerische Praxis ist von diversen Spannungsfeldern geprägt, die Giesecke (1994) als sogenannte Schlüsselsentenzen formuliert, welche bei der Ausprägung eines erwachsenenpädagogischen Habitus von Bedeutung sind. Hierunter fallen die:

- Dualität zwischen Pädagogik und Organisation,
- Dualität zwischen freier Zeit- und Inhaltsgestaltung und persönlichen Grenzen,
- Dualität zwischen der Hochbewertung fachlich-organisatorischer und der Abwertung pädagogisch-didaktischer Qualifikationen,
- Programmplanung zwischen lebensweltorientierter Bildung und kompensatorischem Defizitansatz.

(vgl. S. 17)

Ziel einer gelungenen erwachsenenbildnerischen Professionalisierung ist es zwischen diesen Polen eine Balance zu finden und in diesem Sinne auch das Spannungsverhältnis zwischen verallgemeinerbarem wissenschaftlichen Wissen (Theorie) und situationsspezifischem Handlungs- sowie persönlichem Erfahrungswissen (Praxis) auszuhalten, nutzbar zu machen und dabei einseitige Auflösungstendenzen zu vermeiden.



Oder wie Forneck (2002) es beschreibt: die Erfahrung aus erwachsenenbildnerischen Situationen stets vor (und nicht getrennt von) dem durch die Wissenschaft bereitgestellten Horizont zu verarbeiten (vgl. S. 109). Diese Herausforderung stellt sich für alle Erwachsenenbildner/inn/en, egal ob es sich um Studierende/Berufsanfänger/inn/en oder langjährige Praktiker/inn/en handelt, da der Professionalisierungsprozess als Kontinuum zu sehen ist. Professionalität erfordert also stets aufs Neue situative Handlungskompetenz zu entwickeln und ist nach Gieseke (2009) durch „den differenzierten Umgang mit Forschungsbefunden aus der Disziplin, mit interdisziplinärem Wissen zur Deutung von Handlungssituationen mit Handlungsanspruch in einem bestimmten Praxisfeld“ gekennzeichnet (S. 386).

Durch die Vernetzung von Studierenden mit Berufspraktiker/inn/en im Rahmen des Mentoring-to-Teach sollen beide Gruppen - im Sinne einer doppelten Professionalisierungsstrategie vom Wissensaustausch sowie den unterschiedlichen Perspektiven und Zugängen des jeweils anderen profitieren.

2.2.1. Studierende/Mentees

Studierende sollen im Rahmen des Mentoring-to-Teach die Gelegenheit erhalten entweder eigene oder zumindest beobachtete Erfahrungen aus der erwachsenenbildnerischen Praxis vor dem Hintergrund ihres wissenschaftlichen Fachwissens zu analysieren und zu reflektieren.

Der Aufbau berufsbezogener Handlungskompetenz wird dabei durch den Ansatz des problem- und handlungsorientierten Lernens (phoL) unterstützt. Bei diesem steht die konkrete und weitgehend selbstständige Auseinandersetzung mit einem authentischen Fallbeispiel – mit einer oder mehreren Problemstellung/en – aus der Praxis im Vordergrund. Beim phoL stehen „[n]eben dem problemgeleiteten Erwerb von Grundlagenwissen [...] ebenfalls die Aneignung von fachlichen Problemlösefertigkeiten und von «soft skills» im Zentrum“ (Reusser 2005, S. 160). Zu letzteren zählen im Kontext des Mentoring-to-Teach selbstreflexive Kompetenzen bezogen auf das eigene Kompetenzniveau, den Lernprozess sowie Lehrvorstellungen, aber auch Schlüsselkompetenzen wie Feedback- und Moderationstechniken.



Da im Rahmen der Professionalisierung „die Fähigkeit zu genauer Analyse der jeweiligen Situation“ (Gieseke 2009, S. 385) eine entscheidende Rolle spielt, werden die Studierenden zudem im Rahmen des vorbereitenden Mentoring-to-Teach Seminars in verschiedene Beobachtungsformen eingeführt. Die praktische Anwendung wissenschaftlicher Methoden der Beobachtung im Rahmen der Hospitation

soll die Studierenden dabei unterstützen, Nutzen und Anwendungsbezüge wissenschaftlicher Methoden im Berufsalltag zu erproben und zu reflektieren.

Zudem soll das Mentoring-to Teach den Studierenden einen realistischen Einblick in den Berufsalltag von lehrend tätigen Erwachsenenbildner/inn/en ermöglichen. Sie sollen sowohl Schwierigkeiten und Herausforderung als auch Vorteile und Freude an der Lehre ‚hautnah‘ im Austausch mit ihren Mentor/inn/en erleben und diskutieren. Überdies kann das Mentoring-to-Teach für die Studierenden als Kontakt mit der Arbeitswelt Chancen für Folgekontakte und Netzwerkansätze eröffnen, die sich bei Praktika- oder Arbeitssuche als vorteilhaft erweisen.

2.2.2. Mentor/inn/en

Mentor/inn/en erfahren zunächst große Wertschätzung in der Rolle des/der Berufserfahrenen. Sie besitzen etwas, das die Mentees sehnlichst erstreben: Berufspraxis. Mentor/inn/en haben bereits Erfahrungen in konkreten Lehrsituationen gemacht, und überblicken, welches Hintergrundwissen für die Lehrtätigkeit hilfreich oder gar entscheidend war bzw. welche ‚Wissenslücken‘ sich erst in konkreten Situationen offenbaren. Ihr beruflicher Werdegang und ihre persönliche Entwicklung, kann für Studierende ein wichtiger Beitrag zur Selbsteinschätzung sein. Durch den Abgleich von Anforderungen des Berufsalltags mit dem aktuell durch das Studium bereitgestellten Wissen werden nicht nur für Studierende Ansatzpunkt für die individuelle Professionalisierung, sondern auch Verbesserungspotentiale der universitären Lehre sichtbar. Diesen Beitrag zur Verbesserung der Ausbildung angehender Erwachsenenbildner/inn/en wird durch die Ausstellung einer Urkunde über die Unterstützung des Mentoring-to-Teach-Projekts für die Mentor/inn/en gewürdigt (vgl. Kapitel 4.3).

Zentral für das Mentoring-to-Teach ist jedoch der wechselseitige Wissensaustausch. Sowohl im Rahmen der Vor- als auch der Nachbereitung der Veranstaltungshospitation (vgl. Kapitel 3.2) steht die gemeinsame Reflexion im Vordergrund. Im Rahmen des gemeinsamen Austauschs auftretende Irritation aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungsstände und Wissenshintergründe von Mentor/inn/en und Studierenden unterstützen einen selbstkritischen Blick.

2.3. Voraussetzungen, Rollen und Aufgaben im Mentoring-to-Teach

Mentoring-Beziehungen – als persönliche, unterstützende Beziehungen zweier Menschen mit unterschiedlicher Lebenserfahrung – „haben klare Merkmale, welche in einem formalisierten Mentoring-Programm zugleich Voraussetzung für das Gelingen sind (vgl. Forum Mentoring 2014). Dazu zählen: Freiwilligkeit, gegenseitiges Wohlwollen, Respekt, Vertrauen und Verbindlichkeit“ (Fleck/Brüschke/Brocke 2017, S.74). Was bedeutet das für die Mentoring-to-Teach-Akteure?

2.3.1. Sie als Mentor/in

Voraussetzungen, um Mentor/in zu werden

Für das Mentoring-to-Teach-Projekt sollten Sie als Mentor/in bereits einige Jahre Berufserfahrung als Dozierende/r in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung mitbringen und 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 Juni und Mitte/Ende September, sollten Sie ein (Block-)Seminar in der



Erwachsenenbildung/Weiterbildung durchführen und im Vorfeld dieses Termins Zeit für ein Vorbesprechungstreffen mit Ihren Mentees haben. 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 sowie Ihren Erwartungen. 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 im Anhang des Handbuchs und unter <https://uni-giessen.de/mtt>.

Ihre Rolle als Mentor/in

Ihre Kernaufgabe ist es, Ihr implizites Berufs- und Erfahrungswissen für die Mentees explizit zu machen. Als Mentor/in geben Sie Ihren Mentees wichtige Informationen und praktische Erfahrungen bei der Seminarplanung und -durchführung weiter. Hierbei nehmen Sie verschiedene Rollen ein. Als Ratgeber begleiten Sie Entscheidungsprozesse und stehen Ihren Mentees mit praktischen Tipps zur Seite. Als Vertrauter unterstützen Sie Ihre Mentees sich herausfordernden Situationen zu stellen. Als Helfer und Netzwerker zeigen Sie den Mentees nützliche Ressourcen sowie Kontakte auf und als Sparring Partner reflektieren Sie mit den Mentees persönliche Fähigkeiten und Einstellungen. (vgl. Graf/Edelkraut 2017, S. 63)

Ihre Mentee-Gruppe besteht aus bis zu drei Studierenden. Wir bitten Sie, Ihre Mentees in die Vorbereitung und Durchführung eines Seminars einzubinden und – sofern möglich - eigenen Ideen einbringen zu lassen. Falls Ihr Seminarplan bereits feststeht, bitten wir Sie, diesen mit Ihren Mentees zu besprechen. So können Ihre Mentees Ihre Vorgehensweise nachvollziehen und Fragen zur Planung stellen. Im Anschluss an die Hospitation/Durchführung reflektieren Sie gemeinsam mit den Mentees das Seminar. Im Anhang stellen wir Ihnen einen Leitfaden zur Verfügung, den Sie gerne für die Reflexion mit Ihren Mentees nutzen können.

2.3.2. Sie als Mentee

Voraussetzungen, um Mentee zu werden

Als Mentee befinden Sie sich in der Regel im vierten Semester Ihres erziehungswissenschaftlichen Bachelor-Studiums mit Schwerpunkt außerschulische Bildung. Für die Vor- und Nachbereitung des Mentoring-to-Teach gibt es zwei Lehrveranstaltungen im Modul WB 2, an denen Sie aktiv teilnehmen. Im Sommersemester diskutieren und analysieren Sie im Mentoring-to-Teach-Seminar (WB2 B) didaktische Methoden der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, während das Mentoring-to-Teach-Seminar (WB2 C) im anschließenden Wintersemester¹ der Reflexion der gemachten Erfahrungen dient. Bereits vor Beginn des Sommersemesters erhalten Sie Informationen zu den Veranstaltungen, die von den Mentor/inn/en angeboten werden. Wenn Sie einen Platz im Mentoring-to-Teach-Seminar haben, können Sie aus dem bestehenden Angebot drei Hospitationsmöglichkeiten auswählen, für die Sie sich bis Mitte Mai bewerben. Hierzu müssen Sie uns einen ausgefüllten Profilbogen zusenden. In diesem Bogen fragen wir Sie nach Ihren Kontaktdaten, Ihrer Motivation teilzunehmen, evtl. bereits vorhandenen Praxiserfahrungen sowie Ihren Lernzielen. Zur Formulierung letzterer erhalten Sie auch im Verlauf der ersten Wochen des Sommersemesters in Ihrem Mentoring-to-Teach-Seminar und/oder

¹ Es wird voraussichtlich zwei inhaltsgleiche Mentoring-to-Teach-Reflexions-Seminar im Wintersemester geben, von den Sie eines wählen können, um Ihnen die terminliche Vereinbarkeit zu erleichtern.

der Vorlesung hilfreichen Input. Den Profilbogen finden Sie im Anhang des Handbuchs sowie unter <https://uni-giessen.de/mtt>.

Wenn Sie den Profilbogen ausgefüllt an uns geschickt haben, leiten wir diese an die von Ihnen gewählten Mentor/inn/en weiter, die entscheiden, ob Sie mit Ihnen zusammenarbeiten möchten.

Ihre Rolle als Mentee

Ihre Aufgabe: seien Sie kein passiver Konsument! Die Zusammenarbeit mit den Mentor/inn/en bietet Ihnen eine Lernsituation, in der Sie direkt von den Praxiserfahrungen der Mentor/inn/en profitieren können. Die Mentoring-Beziehung wird besonders durch Ihre Eigeninitiative getragen. Sie sind deshalb aufgefordert, das Mentoring aktiv mitzugestalten und sich im Rahmen Ihrer Möglichkeiten in die Seminarplanung und –durchführung einzubringen sowie (vor allem) viele (auch kritische) Fragen zu stellen.

Grundsätzlich sollten Sie als Mentee eine gewisse räumliche und zeitliche Flexibilität mitbringen, sowie Offenheit und Bereitschaft zum Austausch. Um falschen Erwartungen vorzubeugen, raten wir Ihnen, die Rahmenbedingungen des Mentoring möglichst zu Beginn der Mentoring-Phase mit Ihrem/r Mentor/in abzuklären. Ihre eigene Erwartungs- und Zielklarheit ist hierbei entscheidend. Zur Vorbereitung finden Sie im Anhang und unter <https://uni-giessen.de/mtt> Leitfäden, die Sie dabei unterstützen sollen.

2.3.3. Wir als Projektleitung

Auch der Projektleitung im Mentoring kommen bestimmte Rollen bzw. Aufgaben und Tätigkeiten zu, deren Erfüllung für das Gelingen des Mentoring maßgeblich ist (vgl. Graf/Edelkraut 2017, S. 73f., Heilmann 2017, S. 201). Hierzu gehören zunächst die Konzeption des Projekts und die Zieldefinition (vgl. Kapitel 2.2) sowie die Klärung der Rollen aller Beteiligten (vgl. Kapitel 2.3). Zudem gilt es durch die Bereitstellung von Informationen und Arbeitsmittel, wie diesem Handbuch, (Gesprächs-)Leitfäden und Checklisten (siehe Anhang), die beteiligten Akteur/inn/en auf ihre Aufgaben vorzubereiten und den Mentoring-Prozess zu begleiten. Dies geschieht auch, indem die Projektleitung jederzeit bei Konflikten, Fragen oder Unklarheiten als Ansprechpartner/in, beratend und vermittelnd zur Verfügung steht. Ferner obliegt der Projektleitung die Kommunikations-, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (siehe Homepage). Last but not least ist es - im Sinne des Qualitätsmanagements und der Nutzarmachung der Erfahrungen der beteiligten Akteur/inn/en - Aufgabe der Projektleitung das Mentoring-to-Teach zu evaluieren, dokumentieren und die Ergebnisse allen Beteiligten sowie der (wissenschaftlichen) Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

3. Der Mentoring-Prozess – Ablauf und Organisation

Der eigentliche Mentoring-Prozess umfasst einen überschaubaren Zeitraum (von Juni bis September 2018) und besteht im Kern aus drei Treffen (Vorbereitung, Hospitation/Durchführung, Reflexion) zwischen Mentor/in und Mentees. Er ist jedoch gerahmt von einem umfassenden Programm, das (1) der Vorbereitung der Studierenden auf ihre Rolle als Mentees dienen, (2) einen Nutzen auch für die Mentor/inn/en sichern und (3) die Evaluation und Rückbindung an die universitäre Lehre gewährleisten soll.

3.1. Aufbau und Ablauf des Mentoring-to-Teach-Projekt

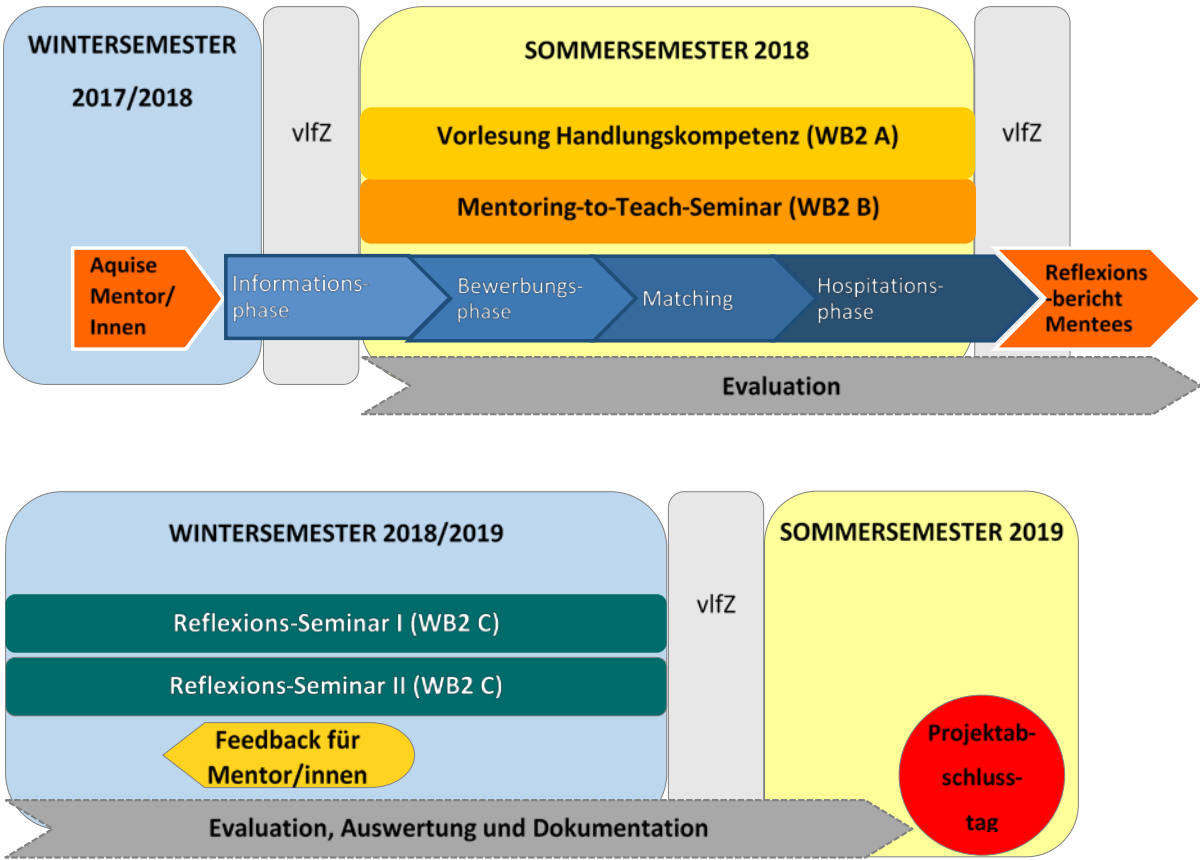


Abbildung 1: Ablauf des Mentoring-to-Teach Projekts (eigene Darstellung)

Akquise Mentor/inn/en (Januar 2018 bis März 2018)

Im Verlauf des Wintersemesters 2017/2018 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 Mentees sie begleiten können und welche Anforderungen an die Mentees bestehen.

Informationsphase (Ende Januar 2018 bis Mitte/Ende April 2018)

Bereits gegen Ende des Wintersemesters 2017/2018 informieren wir die Studierenden über das Mentoring-to-Teach-Projekt und die Hospitationsangebote (siehe Homepage). Auch im Rahmen des

Mentoring-to-Teach-Seminars wird zu Beginn des Sommersemesters 2018 der Ablauf nochmal ausführlich erläutert.

Bewerbungsphase (30.04.-20.05.18)

Die Studierenden sind sodann aufgefordert, sich anhand eines Mentee-Bogens für die Hospitationsangebote zu bewerben, für die sie sich interessieren. Vorlesungs- und Seminarinhalte sowie die Leitfäden zur Vorbereitung (siehe Anhang) unterstützen die Studierenden dabei aussagekräftige Bewerbungen zu formulieren. Die Bewerbungsbögen reichen die Studierenden bei der Projektleitung ein.

Matching (21.05.-15.06.2018)

Die Projektleitung leitet die gesammelten Bewerbungen an die jeweiligen Mentor/inn/en weiter. Diese entscheiden nun, mit welchen Studierenden sie gerne zusammenarbeiten möchten. Unter Berücksichtigung der Rückmeldung der Mentor/inn/en sowie der Priorisierungen der Studierenden teilt die Projektleitung die Mentees den Mentor/inn/en zu.

Hospitationsphase (18.06.-30.09.2018)

Nun folgt der Mentoring-Prozess. Die Mentees sind diejenigen, die den Kontakt zu ihrem/r Mentor/in herstellen, um den Termin für das erste Treffen auszumachen. Der Zeitraum für den Mentoring-Prozess ist zwischen Mitte Juni und Mitte September. In diesem Zeitraum sind drei Treffen (1) Kennenlernen und Vorbereitung, (2) Hospitation und (3) Nachbereitung/Reflexion angesetzt. Die Hospitation soll dabei über den gesamten Veranstaltungsumfang angelegt sein. Besonders gut eignet sich beispielsweise ein Wochenend- bzw. Blockseminar. Ausführliche Erläuterung zu den einzelnen Treffen finden Sie im untenstehenden Kapitel (3.2).

Lehrveranstaltungen zur Handlungskompetenz in der Weiterbildung (Sommersemester 2018)

Parallel zum Mentoring-Prozess finden an der Hochschule zwei einführende Lehrveranstaltungen statt – die (Basis-)Vorlesung (WB2 A) für alle Studierenden und das Mentoring-to-Teach-Seminar (WB2 B) speziell für Mentees -, in denen sich die Studierenden mit Fragen der Didaktik in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung beschäftigen. Hierzu gehören u.a. die Formulierung von Lernzielen, die Strukturplanung für Veranstaltungen sowie verschiedene Beobachtungsinstrumente und Feedbacktechniken. Diese Inhalte bilden eine Folie, vor deren Hintergrund die Mentees die Hospitationsveranstaltungen beobachten, reflektieren und mit den Mentor/inn/en ins Gespräch kommen können.

Reflexionsbericht Mentees

Als Prüfungsleistung im Mentoring-to-Teach-Seminar (WB2 B) fertigen die Studierenden einen Reflexionsbericht über ihre Hospitationserfahrungen an. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel 4.1.

Feedback für die Mentor/inn/en

Ergänzend zum Reflexionsgespräch (drittes Treffen) mit den Mentees (direkt) im Anschluss an die Veranstaltungshospitation können die Mentor/inn/en bei Bedarf basierend auf dem Reflexionsbericht der Studierenden im Verlauf des Wintersemesters 2018/2019 ein schriftliches Feedback erhalten (vgl. Kapitel 4.2).

Reflexionsseminar (Wintersemester 2018/2019)

Im Wintersemester werden wir in einem Seminar die von den Mentees gemachten Erfahrungen reflektieren und diskutieren.

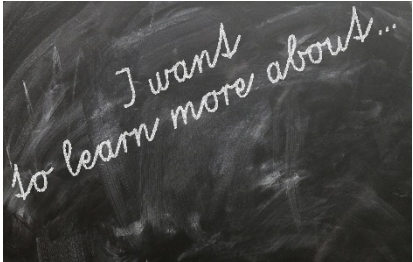
Evaluation und Projektabschlussstag

Den Abschluss des Mentoring-to-Teach Projekts bildet der Projektabschlussstag, an dem alle Beteiligten noch einmal zusammenkommen. Neben der Vorstellung der im Rahmen der Evaluation gewonnen Erkenntnisse durch die Projektleitung bietet sich hier noch einmal die Gelegenheit zum gemeinschaftlichen Austausch und Diskussion.

3.2. Gemeinsame Treffen und Veranstaltungshospitation

Im Mentoring-Prozess sind drei Treffen zwischen den Mentoring-Partnern vorgesehen.

Ein **erstes Treffen** dient neben dem Kennenlernen, Klären von Erwartungen sowie Kommunikationswegen der Veranstaltungsplanung. Optimaler Weise können die Mentees den Mentor/inn/en während der Seminarvorbereitung „über die Schulter“ schauen. Wenn die Mentees in ein Seminar eingebunden werden, das bereits fertig geplant ist, kann der/die Mentor/in seine/ihre Planung erläutern und Fragen der Mentees beantworten. Einen Gesprächsleitfaden zur Unterstützung der Gestaltung des ersten Treffens finden Sie im Anhang.



Das **zweite Treffen** entspricht der Hospitation der Mentees während der Weiterbildungsveranstaltung/en. Die Hospitation soll dabei über den gesamten Veranstaltungsumfang angelegt sein. Besonders gut eignet sich beispielsweise ein Wochenend- bzw. Blockseminar. Im Vorfeld sollten alle entscheidenden Fragen wie z.B. Rahmenbedingungen, Zeiten, Seminarmanagement, Räumlichkeiten und Aufgaben geklärt sein. Insofern eine Beobachtung durch die Mentees vorgesehen ist, sollte der Beobachtungsfokus präzise formuliert sein.

Ein **drittes Treffen**, das sich ggfs. direkt an die Hospitation anschließen kann, ist für die Reflexion der Veranstaltung gedacht. Hier sollen die Mentees die Möglichkeit erhalten, Nachfragen zu stellen und einen vertieften Einblick in das didaktische Vorgehen zu erhalten sowie dem/der Mentor/in ein erstes Feedback geben. Bei Interesse der Mentor/inn/en und Mentees, können gerne weitere Treffen vereinbart werden. Auch zur Unterstützung der Reflexion finden Sie einen Leitfaden (inkl. grundlegenden Feedbacktechniken) im Anhang.

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

Tabelle 1: Treffen zwischen Mentor/inn/en und Mentees (in Anlehnung an Egetenmeyer/Kaleja 2014, S. 10)

3.3. Ansprechpartner

Die Projektleitung steht allen Beteiligten (Institutionen, Mentor/inn/en, Mentees) jederzeit bei Konflikten, Fragen oder Unklarheiten als Ansprechpartner/in beratend und vermittelnd zur Verfügung.

- **Projektleitung:** Prof. Dr. Bernd Käßlinger
- **Wiss. Mitarbeiter und zentraler Ansprechpartner:** Martin Reuter, M.A.
Raum B 108 (Phil II)
Tel: 0641/ 99-24062
Fax: 0641/ 99-24069
E-Mail: martin.reuter@erziehung.uni-giessen.de
- **stud. Hilfskraft:** Florentine Knorpp
<http://www.uni-giessen.de/wb/team>

Postanschrift:

Justus-Liebig-Universität Gießen
Institut für Erziehungswissenschaft
Professur für Weiterbildung
Karl-Glückner-Straße 21B
35394 Gießen

4. Reflexionsbericht, Feedback & Teilnahmebescheinigung

4.1. Reflexionsbericht als Leistungsnachweis (WB2 B) für Studierende

Der Reflexionsbericht umfasst eine ca. 10 – 15-seitige Auswertung der gemachten Erfahrungen unter Nutzung wissenschaftlicher Literatur. Details zu dem Bericht werden im Seminar besprochen.

4.2. Das Mentor/inn/en Feedback

Basierend auf dem Reflexionsbericht der Studierenden (Mentees) erhalten die Mentor/inn/en auf Wunsch ein schriftliches Feedback von der Projektleitung.

4.3. Teilnahmebescheinigung

4.3.1. Studierende

Studierende erhalten für die erfolgreiche Teilnahme am gesamten Projekt (Besuch beider Mentoring-to-Teach-Seminare WB2 B SoSe2018 und WB2 C WS 18/19) eine separate Teilnahmebescheinigung in Form einer Urkunde.

4.3.2. Mentor/inn/en

Die Mentor/inn/en erhalten ebenfalls nach Beendigung der Hospitationsphase eine Urkunde, die ihre Unterstützung des Mentoring-to-Teach-Projekts würdigt.

Literatur

Egetenmeyer, Regina (2012): Akademisches Lernpotential von studentischen Auslandssemestern. In: Egetenmeyer, Regina; Schüßler, Ingeborg (2012): Akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung. Hohengehren: Schneider, S. 149-169.

Egetenmeyer, Regina; Kaleja, Kathrin (2014): Mentoring-to-Teach Mentor/inn/en-Handbuch. 2. Unver. Aufl. Würzburg. Online verfügbar unter [http://www.erwachsenenbildung.uni-wuerzburg.de/fileadmin/06030230/Winter_School/Wuerzburg_blau_Mentorinnenhandbuch_200114_01.pdf , zuletzt abgerufen am 09.01.2018].

Fleck, Rosemarie; Brüscke, Gitta; Brocke, Pia Simone (2017): Modul Mentoring. Die One-to-one Mentoring-Beziehung. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doeber, Gitta; Rudack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer, S. 73-90.

Forneck, Hermann J. (2002): Methodisches Handeln in der Erwachsenenbildung. In: Forneck, Hermann; Lippitz, Wilfried (Hrsg.): Literalität und Bildung. Festschrift zum 60. Geburtstag von Prof. Dr. Michael W. Schwander. Marburg: Textum Verlag, S. 91-113.

Gieseke, Wiltrud (1994): Der Erwachsenenpädagoge. In: Lenzen, Dieter (Hrsg.): Erziehungswissenschaft. Ein Grundkurs. Reinbek: Rowohlt, S. 282-313:

Gieseke, Wiltrud (2009): Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga v. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3., überarb. u. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer, S. 385-403.

Graf, Nele; Edelkraut, Frank (2017): Mentoring. Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer. 2. aktual. u. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer.

Heilmeier, Ulla (2017): Tätigkeits- und Kompetenzprofil der Mentoring-Koordination. Im Spannungsbogen zwischen Organisator_in und Change Agent. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doeber, Gitta; Rudack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer, S. 197-208.

Rohmann, Anne (2017): Mentoring – traditionsreicher Begriff und bewährtes Konzept. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doeber, Gitta; Rudack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer, S. 7-16.

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

Anhang

Alle Anhänge/Formulare finden Sie zum Download auf der Homepage www.uni-giessen.de/mtt

Profilbogen Mentor/inn/en

Mentoring-to-Teach

Profilbogen Mentor/in

Bitte zurücksenden an:
Justus-Liebig-Universität Gießen
Institut für Erziehungswissenschaft
Professur für Weiterbildung
Karl-Glöckner-Straße 21B
35394 Gießen
martin.reuter@erziehung.uni-giessen.de

Kontaktdaten

Name,
Vorname, Titel:

Straße: Telefon:

Plz/Ort: Fax:

E-Mail:

Sind Sie Mitglied in einem Karrierenetzwerk: LinkedIn Xing keins der beiden

Berufliche Angaben

Ausbildung:

Weiterbildung(en):

Wichtige berufliche Stationen:

Aktuelle Tätigkeitsbeschreibung:

Angaben zum Seminar (sofern schon bekannt)

Falls Sie mehrere Seminare anbieten möchten, füllen Sie bitte diese und die Folgeseite einfach für jedes Seminar aus.

Titel:

Veranstaltungsort, Adresse:

Datum, Zeit und Umfang:

ggfs. URL zur Seminaurausschreibung

Inhalte der Veranstaltung:

Erwartungen an die Studierenden/Mentees

Wie viele Mentees wollen Sie im Rahmen des Seminars betreuen?

1 Mentee

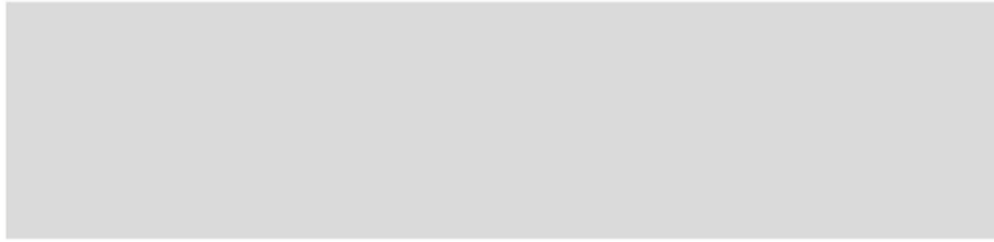
2 Mentees

3 Mentees

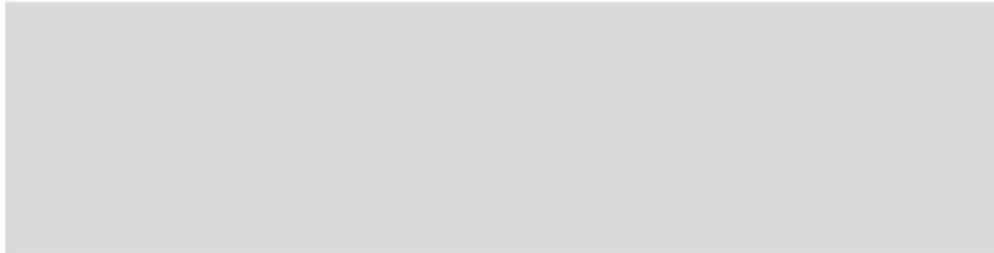
Über welche Erfahrungen sollten die Studierenden bzw. Mentees (idealerweise) verfügen?

Was soll der/die Mentee/s in das Mentoring einbringen?

Welche Kriterien sollen wir bei der Auswahl der Mentees beachten?

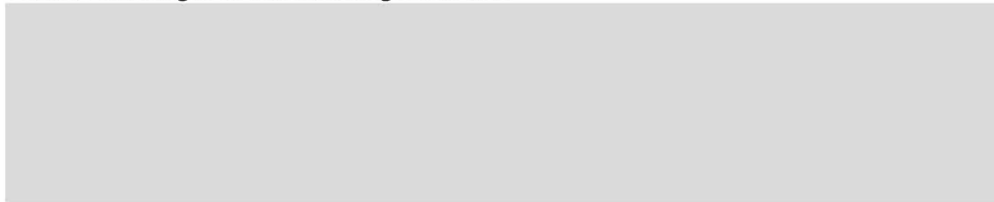


Wie können die Studierenden in das Seminar eingebunden werden (z.B. Hospitation, Teilnahme, Beobachtung, Übernahme von organisatorischen Aufgaben)?

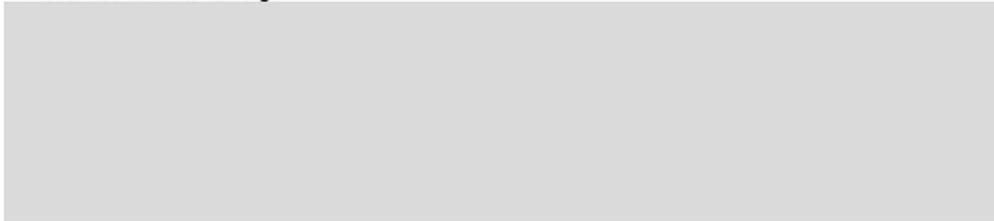


Eigene Erwartungen

Welche Erwartungen an das Mentoring haben Sie?



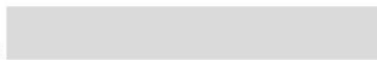
Was ist Ihnen noch wichtig?



Einverständniserklärung

Ich bin damit einverstanden, dass meine Daten im Rahmen des Mentoring-to-Teach-Projekts verwendet und gespeichert werden dürfen. Mit der Weitergabe meiner Kontaktdaten an Mentees bin ich einverstanden.

Ort, Datum:



Unterschrift:



Mentoring-to-Teach

Profilbogen Mentees

**Bitte bewerben Sie sich für mind.
3 Seminare mit jeweils einem
eigenen Profilbogen**

Bitte einreiche bei:
Martin Reuter
Institut für Erziehungswissenschaft
Professur für Weiterbildung
Karl-Glöckner-Straße 21B
Raum B 108
martin.reuter@erziehung.uni-giessen.de

Kontaktdaten

Name, Vorname:

Straße:

Plz/Ort:

Telefon:

E-Mail:

Angaben zum Studium

Studiengang:

Nebenfach:

Fachsemester:

Optional: Ausbildung/Wichtige Stationen Ihres Werdegangs

Angaben zur Praxiserfahrung

1. Praktikum/Nebentätigkeit/Ehrenamt/Sonstiges:

Zeitraum:

Firma/Institution:

Beschreibung der Aufgaben:



2. Praktikum/Nebentätigkeit/Ehrenamt/Sonstiges:

Zeitraum:

Firma/Institution:

Beschreibung der Aufgaben:



3. Praktikum/Nebentätigkeit/Ehrenamt/Sonstiges:

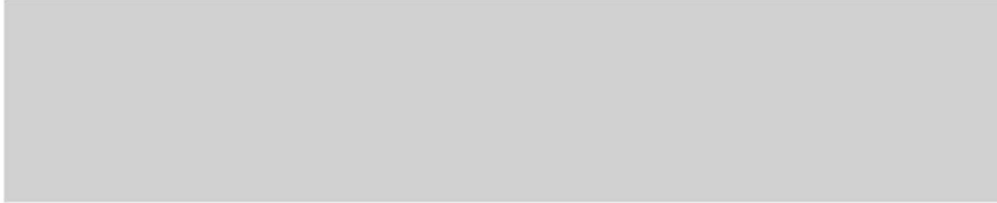
Zeitraum:

Firma/Institution:

Beschreibung der Aufgaben:



Sonstige Kenntnisse (EDV, Sprachen etc.)



Optional: Interessen und Hobbies



Generelle Motivation und Anliegen

Welche Motivation haben Sie, am Mentoringprogramm teilzunehmen?



Welche konkreten Lernziele wollen Sie im und mit dem Mentoring erreichen?



Welche Anliegen und Erwartungen an das Mentoring haben Sie?



Daher erfolgt meine Bewerbung für folgendes Seminar

Einrichtung:

Mentor/in:

Seminartitel:

Priorität des Seminars:

 1 2 3

Begründen Sie Ihre Motivation für die Teilnahme an diesem Seminar. Wie möchten Sie sich einbringen und mitwirken?

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. Offene Fragen

8. Termin für das nächste Treffen

Mentoring-Vereinbarung

Vereinbarung zwischen:

Mentorin bzw. Mentor

Mentee

Beginn der Mentoring- Beziehung	
Ende der Mentoring- Beziehung	
Häufigkeit der Treffen	
Die Initiative zu den Treffen geht aus von	
Mentee: Telefon: E-Mail:	Mentorin/Mentor: Telefon: E-Mail:
Kein Kontakt zu den folgenden Zeiten:	Kein Kontakt zu den folgenden Zeiten:
Ort der Mentoring-Treffen:	

Mentee	Mentorin/Mentor
Erwartungen an das Mentoring / aneinander	Erwartungen an das Mentoring / aneinander
Ziele des Mentorings:	Ziele des Mentorings:
Themen des Mentorings:	Themen des Mentorings:
Mein Beitrag zum Mentoring:	Mein Beitrag zum Mentoring:
Weitere Absprachen:	
<p>Mentor und Mentee erklären, sich zur professionellen und persönliche Förderung des anderen an folgende Punkte zu halten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beide versuchen die Mentoring-Beziehung proaktiv zu gestalten • Aufkommende Probleme werden angesprochen und gemeinsam eine Lösung erarbeitet; sollte dies nicht möglich sein, wird die Projektleitung hinzugezogen • Beide geben offenes und klares Feedback (vgl. Leitfaden Feedback) • Beide übernehmen Verantwortung für die Mentoring-Beziehung • Beide gewährleisten Vertraulichkeit, d.h.: Mentee und Mentor/in verpflichten sich zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten. Ausgenommen hiervon ist die inhaltliche Besprechung im Seminarkontext. Persönliche Informationen bleiben von dieser Ausnahme unberührt. Der Anspruch auf Vertraulichkeit bleibt auch nach Beendigung der Mentoring-Beziehung bestehen. 	
<hr/> Mentorin bzw. Mentor Ort, Datum	<hr/> Mentee Ort, Datum

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?

Gutes Feedback - Regeln für eine wirksame Rückmeldung

Das Feedback ist eine Gesprächsform, anderen etwas darüber zu sagen, wie man Sie sieht bzw. zu lernen, wie man selbst von anderen gesehen wird. Feedback besteht daher aus zwei Komponenten, nämlich dem **Feedback-Geben** und dem **Feedback-Nehmen**.

Feedback ist keine einfache Angelegenheit, sowohl Feedback zu geben als auch zu nehmen, da niemand leichten Herzens akzeptiert, in seinem Selbstbild korrigiert zu werden. Eine Feedback-Situation ist daher oft herausfordernd, sodass es günstig ist, dass Feedback-"Geber" und Feedback-"Nehmer" bestimmte Regeln einhalten.

Begründungen für Feedback

Zweck von Feedback soll es sein, die Professionalität des Einzelnen zu fördern. Zudem soll Feedback Offenheit, Ehrlichkeit und Vertrauen in zwischenmenschlichen Beziehungen als Voraussetzung für fruchtbare Zusammenarbeit fördern. Konstruktiv ist ein Feedback dann, wenn der/die Adressat/in Hinweise über Handlungsalternativen erhält. Dabei sind pauschale Äußerungen wenig hilfreich. Eine zeitnahe und wertfreie Rückmeldung konkreter Beobachtungen jedoch kann eine wertvolle Lernhilfe darstellen, die zur Weiterentwicklung des/der Feedbackempfänger/in beitragen kann.

Regeln für das Geben von Feedback

1. Prüfen Sie die Bereitschaft des Empfängers

Feedback ist dann am wirksamsten, wenn der/die Empfänger/in selbst die Frage formuliert hat, auf die hin der andere ihm/ihr Feedback gibt. In jedem Fall sollte der/die Empfänger/in in der jeweiligen Situation aufnahmefähig sein, also z. B. nicht unter Zeitdruck stehen. Bieten Sie Ihre Informationen an, zwingen Sie sie nicht auf.

2. Prüfen Sie die Angemessenheit Ihres Feedbacks

Feedback kann zerstörend wirken, wenn Sie nur die eigenen Bedürfnisse und nicht auch die des Empfängers sehen. Denken Sie also vorher darüber nach, ob Sie vielleicht nur Ihre eigenen Aggressionen loswerden wollen.

3. Prüfen Sie die Brauchbarkeit Ihres Feedbacks

Feedback soll sich auf Aspekte beziehen, die der Empfänger ändern kann. Wenn Sie den anderen auf Unzulänglichkeiten aufmerksam machen, die er nicht ändern kann, ist dieses Feedback für ihn unbrauchbar.

4. Geben Sie Ihr Feedback zeitnah

Feedback ist umso wirksamer, je kürzer die Zeit zwischen dem betreffenden Ereignis und der Information über die Wirkung desselben ist.

5. Seien Sie konkret in Ihrem Feedback

Beziehen Sie Ihr Feedback auf konkrete Aspekte, nicht allgemein auf die ganze Person und deren Gesamtverhalten. Wenn Sie jemandem sagen, er sei dominierend, so hilft ihm/ihr das weniger, als wenn Sie sagen: „Als wir in dieser Sache zu einer Entscheidung kommen wollten, haben Sie nicht auf

das gehört, was andere sagten, und ich hatte das Gefühl, dass Sie mich angreifen würden, wenn ich Ihren Argumenten nicht zustimme.“

6. Seien Sie in Ihrem Feedback beschreibend, nicht wertend

Indem Sie Ihre eigenen Eindrücke und Reaktionen beschreiben, überlassen Sie es dem anderen, diese Information zu verwenden oder nicht. Indem Sie Bewertung unterlassen, verringern Sie im anderen das Bedürfnis, sich zu verteidigen.

Wirksames Feedback verlangt von Geber und Nehmer gegenseitige Rücksichtnahme und Einfühlungsvermögen. Feedback sollte kontrolliert, unter Beachtung des eigenen Verhaltens, erfolgen, als subjektive Wahrnehmung geäußert werden und sich auf spezifische Ereignisse oder Verhaltensweisen beziehen. Auch Gefühle sollten dabei zum Ausdruck kommen, so dass der Empfänger die ganze Wirkung seines Verhaltens einschätzen kann.

Regeln für das Annehmen von Feedback

Beim Entgegennehmen des Feedbacks befindet sich der Empfänger in einer passiven Rolle, deshalb sollten Sie als Empfänger/in ...

- den/die anderen **ausreden lassen**. Sie können nicht wissen, was der/die andere sagen will, bevor er/sie nicht zu Ende gesprochen hat.
- sich **nicht rechtfertigen oder verteidigen**. Es ist wichtig, sich klar zu machen, dass der andere nie beschreiben kann, wie man ist, sondern immer nur, wie man auf denjenigen wirkt. Diese Wahrnehmung ist aber durch keine Klarstellung revidierbar. Sie sollten die Meinung des/der anderen hinnehmen und, falls Sie möchten, auch daraus lernen. Es ist wichtig zu verstehen, was der/die andere meint, Sie sollten sich also nicht scheuen, Verständnisfragen zu stellen.
- **dankbar sein** für Feedback. Es hilft Ihnen sich selbst und Ihre Wirkung auf andere kennen zu lernen und dadurch sicherer und kompetenter im Auftreten zu werden.
- **kritisch prüfen**, welche Bedeutung das Feedback für Sie selbst haben soll. Vergleichen Sie das Feedback mit ähnlichen und anderen Situationen. Können Sie es bestätigen oder nicht? Ist Ihnen Ähnliches schon einmal gesagt worden? Bleiben Sie aber auch sich selbst kritisch gegenüber und prüfen Ihre eigene Veränderungsbereitschaft.

Quellen:

Hochschuldidaktikzentrum der Universitäten des Landes Baden-Württemberg (o.J.): Kollegiale Hospitation – Feedbackregeln. Online verfügbar unter: [https://www.hochschuldidaktik.uni-freiburg.de/koll_hospi/checklisten/feedback; zuletzt abgerufen am 12.12.2017].

Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Kooperation mit dem Lehrstuhl Erwachsenenbildung/Weiterbildung am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Tübingen (o.J.): PROJEKT Kompetenzentwicklung von Lehrenden durch mediengestützte Fallarbeit. TEXTEREADER Auszug aus Fallpaket „Interaktion/Kommunikation & Feedback“

Mentoring-to-Teach-Projekt: Übersicht für Mentor/inn/en

Sie haben:

- ✓ Einige Jahre Berufserfahrung als Dozierende/r in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung
- ✓ Verfügen über praktische Erfahrungen in der Konzeption und Durchführung von Seminaren
- ✓ Freude und Interesse daran Ihr Erfahrungswissen mit Studierenden zu teilen

Sie werden:

- ✓ Im Zeitraum Mitte Juni bis Ende September 2018 eine Veranstaltung in der Erwachsenenbildung durchführen, idealerweise ein Wochenend- oder Blockseminar

Sie sind bereit:

- ✓ Den ausgefüllten Profilbogen (= Informationen zu Ihnen und Ihrer Veranstaltung sowie den Anforderungen an die Mentees) bis zum 31.03.2018 an uns zurückzusenden
- ✓ Ein bis drei Studierende (Mentees) an der Vorbereitung und Durchführung dieser Veranstaltung teilhaben zu lassen sowie diese gemeinsam mit Ihrem/n Mentee(s) zu reflektieren
- ✓ Sie treffen sich hierzu ca. dreimal mit Ihrem/n Mentee(s)

Erstes Treffen	Zweites Treffen	Drittes Treffen
<ul style="list-style-type: none">• gegenseitiges Kennen-lernen• Klärung der Erwartungen• Planung/Besprechung des Seminars• Verteilung von Aufgaben im Seminar oder in Vorbereitung darauf	<ul style="list-style-type: none">• Hospitation im Seminar• Beobachtung unter Berücksichtigung des (abgesprochenen) Beobachtungsfokus	<ul style="list-style-type: none">• gemeinsame Reflexion des durchgeführten Seminars (ggfs. direkt im Anschluss an das Seminar)

Sie bekommen:

- ✓ Wertschätzung als Berufserfahrene
- ✓ Unterstützung und Begleitung als Mentor/in durch die Projektleitung seitens der Universität in Form eines Handbuchs mit Gesprächsleitfäden und Checklisten
- ✓ Die Möglichkeit Ihr Praxis- und Erfahrungswissen durch die Perspektiverweiterung im Rahmen der gemeinsamen Treffen vor dem Hintergrund des wissenschaftlichen Fachwissens der Studierenden (gemeinsam) zu reflektieren
- ✓ Ein schriftliches Kurzfeedback basierend auf den Reflexionen Ihrer Mentees
- ✓ Eine Urkunde über die Unterstützung des Mentoring-to-Teach-Projekts an der Justus-Liebig-Universität Gießen



Informationsphase (Ende Januar 2018 bis Mitte April 2018)

Die Studierenden werden über das MtT-Projekt informiert. **Bis zum 31.03.2018 brauchen wir daher Ihre Zusage zum Engagement als Mentor/in und den von Ihnen ausgefüllten Profilbogen.** Wenn möglich schon mit einem festen Termin (im Zeitraum Mitte Juni bis Mitte September) und einer ersten Seminarbeschreibung.

Bewerbungsphase (30.04.-20.05.18)

Die Studierenden bewerben sich für die von Ihnen angebotenen Seminare. Die Bewerbungsbögen reichen die Studierenden bei der Projektleitung ein.

Matching (28.05.-10.06.2018)

Sie erhalten von uns die an Sie gerichteten Bewerbungen. **Sie haben nun zwei Wochen Zeit die Bewerbungen zu sichten und zu entscheiden, mit welchen Studierenden Sie arbeiten möchten.** Aufgrund Ihrer Rückmeldungen und Angaben teilen wir Ihnen bis zu drei Mentees zu.

Hospitationsphase (18.06.-30.09.2018)

Ihre Mentees melden sich bei Ihnen zur Terminabsprache. **In diesem Zeitraum sind drei Treffen (1) Kennenlernen und Vorbereitung, (2) Hospitation und (3) Nachbereitung/Reflexion angesetzt. Die Hospitation soll dabei über den gesamten Veranstaltungsumfang angelegt sein. Besonders gut eignet sich beispielsweise ein Wochenend- bzw. Blockseminar.**

Reflexionsbericht Mentees (September-Ende November 2018)

Als Prüfungsleistung in dem das Projekt begleitenden universitären Mentoring-to-Teach-Seminar fertigen die Studierenden einen Reflexionsbericht über ihre Hospitationserfahrungen an.

Feedback für die Mentor/inn/en (voraussichtlich Dezember 2018)

Ergänzend zum Reflexionsgespräch (drittes Treffen) mit den Mentees (direkt) im Anschluss an die Veranstaltungshospitation **können Sie basierend auf dem Reflexionsbericht der Studierenden im Verlauf des Wintersemesters 2018/2019 ein schriftliches Feedback durch die Projektleitung erhalten.**

Noch Fragen? Dann zögern Sie nicht uns zu kontaktieren!

Martin Reuter, M.A., Raum B 108 (Phil II)

Tel: 0641/ 99-24062 E-Mail: martin.reuter@erziehung.uni-giessen.de

Mentoring-to-Teach-Projekt: Übersicht für Mentees

Sie wollen:

- ✓ Ihr wissenschaftliches Wissen mit der beruflichen Praxis verbinden
- ✓ Einblicke in das Tätigkeitsfeld von Dozent/inn/en und Trainer/inn/en erhalten
- ✓ Gemeinsam mit Berufspraktiker/inn/en authentische Lehr-Lern-Situationen kritisch reflektieren

Sie werden:

- ✓ Im Sommersemester 2018 das WB2 B Seminar und im Wintersemester 18/19 das WB2 C Seminar belegen

Sie sind bereit:

- ✓ Sich mittels eines Profilbogens (= Informationen zu Ihnen und Ihrem Vorwissen sowie Ihren Erwartungen und Lernzielen) aussagekräftig auf die verfügbaren Mentoring-Plätze zu bewerben
- ✓ Mit ein bis zwei anderen Studierende (Mentees) an der Planung/Vorbereitung und Durchführung einer Veranstaltung in der Erwachsenenbildung teilzunehmen sowie diese gemeinsam mit Ihrem/r Mentor/in zu reflektieren
- ✓ Sie treffen sich hierzu ca. dreimal mit Ihrem/r Mentor/in

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

Sie bekommen:

- ✓ Intensive Vorbereitung auf die Mentoring-Phase im Rahmen des Mentoring-to-Teach-WB2 B-Seminars sowie eine vertiefend begleitete Reflexion Ihrer Mentoring-Erfahrungen im Rahmen des Mentoring-to-Teach-WB2 C-Seminars
- ✓ Unterstützung und Begleitung durch die Projektleitung seitens der Universität in Form eines Handbuchs mit Gesprächsleitfäden
- ✓ Die Möglichkeit Ihr theoretisches Fachwissen durch die Perspektiverweiterung im Rahmen der gemeinsamen Treffen vor dem Hintergrund des berufspraktischen Erfahrungswissens der Mentor/inn/en (gemeinsam) zu reflektieren
- ✓ Bei erfolgreicher Teilnahme an beiden Mentoring-to-Teach-Seminaren eine Urkunde über die Teilnahme am Mentoring-to-Teach-Projekt an der Justus-Liebig-Universität Gießen



Informationsphase (Ende Januar 2018 bis Mitte April 2018)

Sie werden über das MtT-Projekt informiert. Ab März werden die von uns gewonnen Mentor/inn/en mit ihren Veranstaltungsangeboten in einer geschlossenen Studlp-Gruppe einsehbar sein. Interessierte Studierende können bei der Mentoring-to-Teach-Projektleitung das Passwort beantragen, um sich über die Mentoring-Angebote zu informieren. **Studierende, die am Mentoring-to-Teach teilnehmen möchten müssen in Flexnow bei der Kurswahl fürs Sommersemester 2018 das WB2 B Mentoring-to-Teach Seminar wählen.** Mit den tatsächlichen Seminarteilnehmenden werden in den ersten Semesterwochen die genauen Bedingungen ausführlich besprochen.

Bewerbungsphase (30.04.-20.05.18)

Sie bewerben sich mittels Profilbogen (Mentees) mit Prioritätenangabe für drei von den Mentor/inn/en angebotenen Veranstaltungen. **Die Bewerbungsbögen reichen Sie bis spätestens zum 20.0.18 bei der Projektleitung ein.**

Matching (21.05.-15.06.2018)

Die Mentor/inn/en erhalten von uns die an sie gerichteten Bewerbungen. Diese haben nun zwei Wochen Zeit die Bewerbungen zu sichten und zu entscheiden, mit welchen Studierenden Sie arbeiten möchten. Aufgrund der Rückmeldungen und Ihrer Priorisierung teilen wir Sie gleichmäßig auf die Mentor/inn/en.

Hospitationsphase (18.06.-30.09.2018)

Sie melden sich bei Ihrem/r Mentor/in zur Terminabsprache. **In diesem Zeitraum sind bis zu drei Treffen (1) Kennenlernen und Vorbereitung, (2) Hospitation und (3) Nachbereitung/Reflexion angesetzt. Die Hospitation soll dabei über den gesamten Veranstaltungsumfang angelegt sein. Besonders gut eignet sich beispielsweise ein Wochenend- bzw. Blockseminar.**

Reflexionsbericht Mentees (September- ggf. Ende November 2018)

Als Prüfungsleistung in Mentoring-to-Teach WB2-B Seminar fertigen Sie einen Reflexionsbericht über Ihre Hospitationserfahrungen an.

Feedback für die Mentor/inn/en (voraussichtlich Dezember 2018)

Ergänzend zum Reflexionsgespräch (drittes Treffen) mit Ihnen (direkt) im Anschluss an die Veranstaltungshospitation können die Mentor/inn/en basierend auf dem Reflexionsbericht der Studierenden im Verlauf des Wintersemesters 2018/2019 von der Projektleitung ein schriftliches Feedback erhalten.

Noch Fragen? Dann zögern Sie nicht uns zu kontaktieren!

Martin Reuter, M.A., Raum B 108 (Phil II)

Tel: 0641/ 99-24062 E-Mail: martin.reuter@erziehung.uni-giessen.de