



UNIVERSITÄT
PADERBORN

BLOCKSCHULUNG TAG 2 – 30.09.2019

**HERZLICH WILLKOMMEN
ZUR MENTORING-AUSBILDUNG
IM PEER MENTORING I**

DR. JULIANE FUGE



Was Sie heute hier erwartet ...



Schwerpunkt

- Formelle Mentoring-Beziehungen
- Studienbeginn



Didaktik

- Inhalte
- Methoden
- Evaluation
- Reflexion

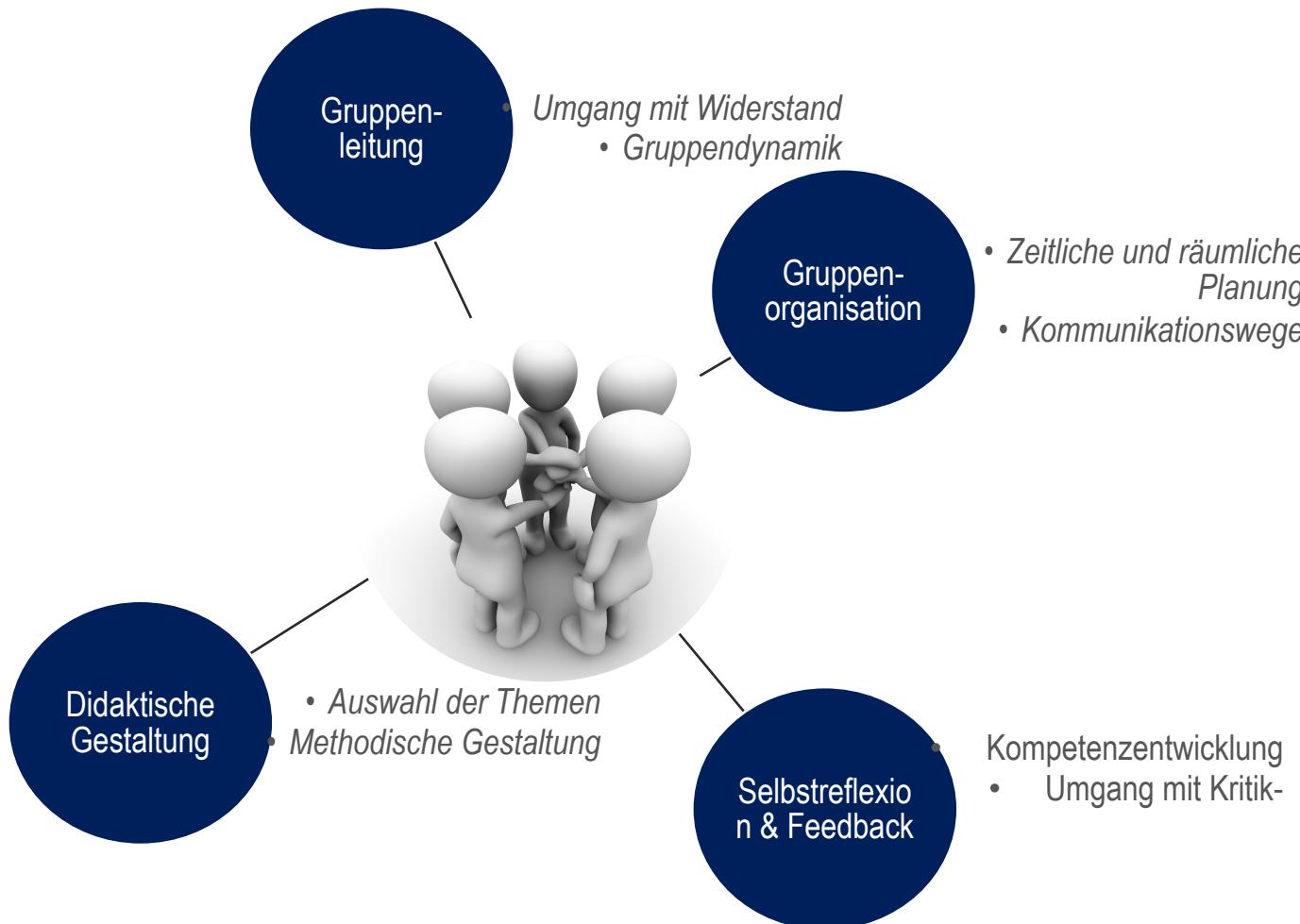


Austausch

- Erfahrungen
- Fragen
- Herausforderungen

10:30 bis 11:15 Uhr
13:30 bis 14:15 Uhr

Ihre Herausforderungen im Peer Mentoring



Kompetenzentwicklung im Peer Mentoring I

Persönlichkeitsentwicklung

Selbstwahrnehmung

Persönliche
Haltung

(Selbst-)
Reflexionsfähigkeit

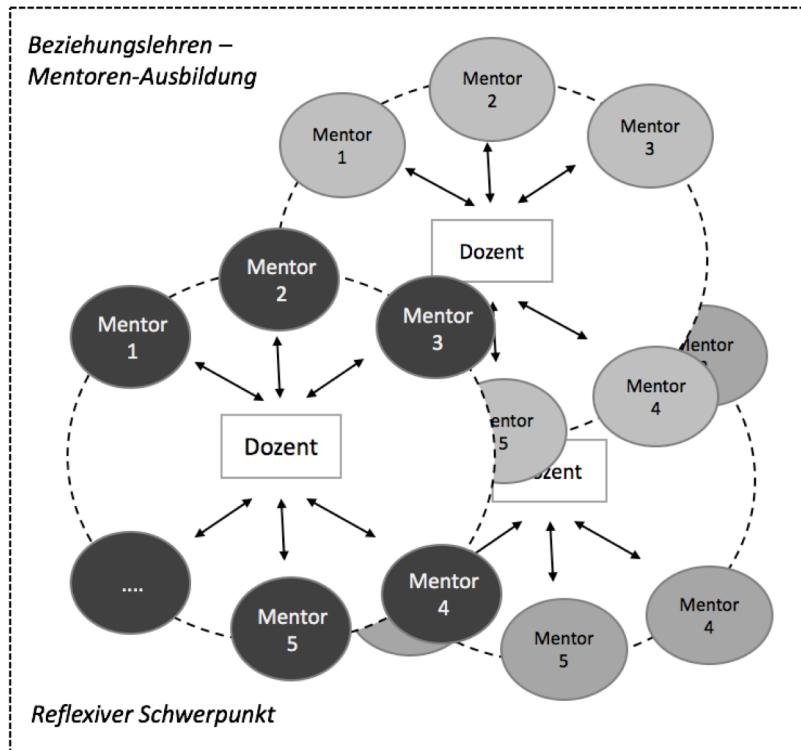
Kommunikationsfähigkeit

Beziehungsfähigkeit

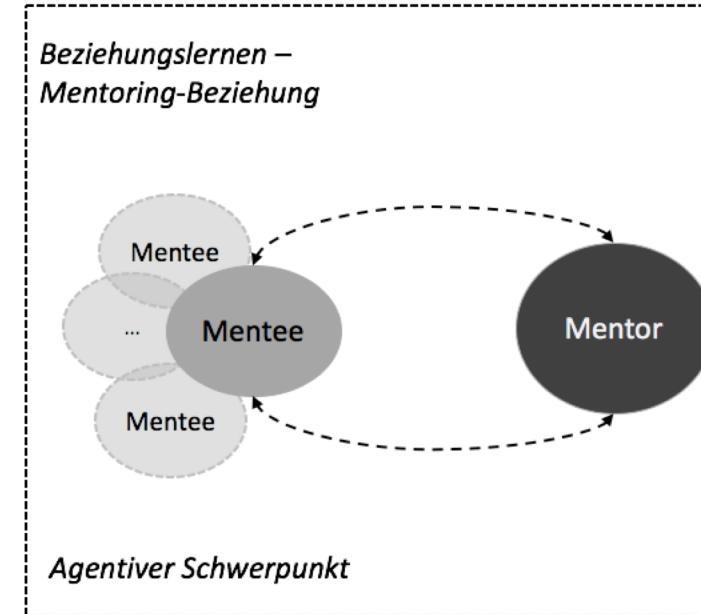
Fremdwahrnehmung



Beziehungslehren im Mentoring



Beziehungslernen im Mentoring



(Fuge, 2017, S. 124.)

Besonderheiten formeller Mentoring-Programme auf der Organisationsebene

Teilnahme

verbindlich, teilweise
verpflichtend

freiwillig

Matching

systematisch (Zufall,
Zuordnung, Auswahl)

unsystematisch, ungerecht

Dauer

2 Semester

ca. 3 bis 6 Jahre

Besonderheiten formeller Mentoring-Programme auf der Beziehungsebene

Anbahnung

fremdinitiativ, geplant

Betreuung

1 : n

Gestaltung

regelmäßige Treffen,
inhaltliche Zielsetzung

eigeninitiativ, spontan

1 : 1

allumfassend, nicht
intentional

Formelle Mentoring-Beziehung



Rückblick – Thematischer Rahmen

Herausforderungen in der Studieneingangsphase

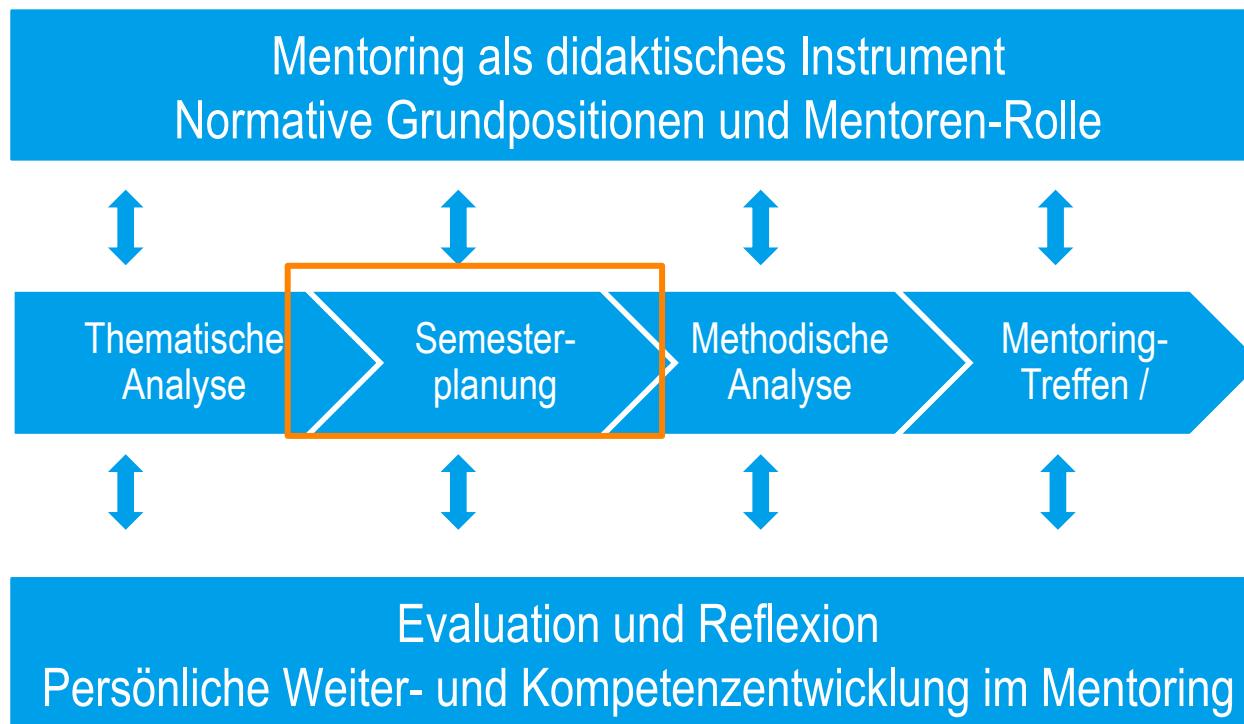


Modellierungs-/Ordnungsansätze



Thematische Schwerpunkte

Didaktische Gestaltung eines Academic Peer Mentoring

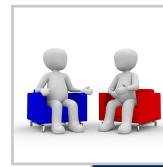


Entwicklung des Semesterprogramms - Herausforderungen



Schritt 1: Antizipation und Analyse der potentieller Themen

- Analyse der Betreuungsfelder
- Herausforderungen im Rahmen der Studieneingangsphase
- Informationsbedarf
- Begleitungsbedarf
- Selbstreflexionsbedarf
- Faktoren für ein erfolgreiches Studium



Schritt 2:
Analyse der Rahmenbedingungen

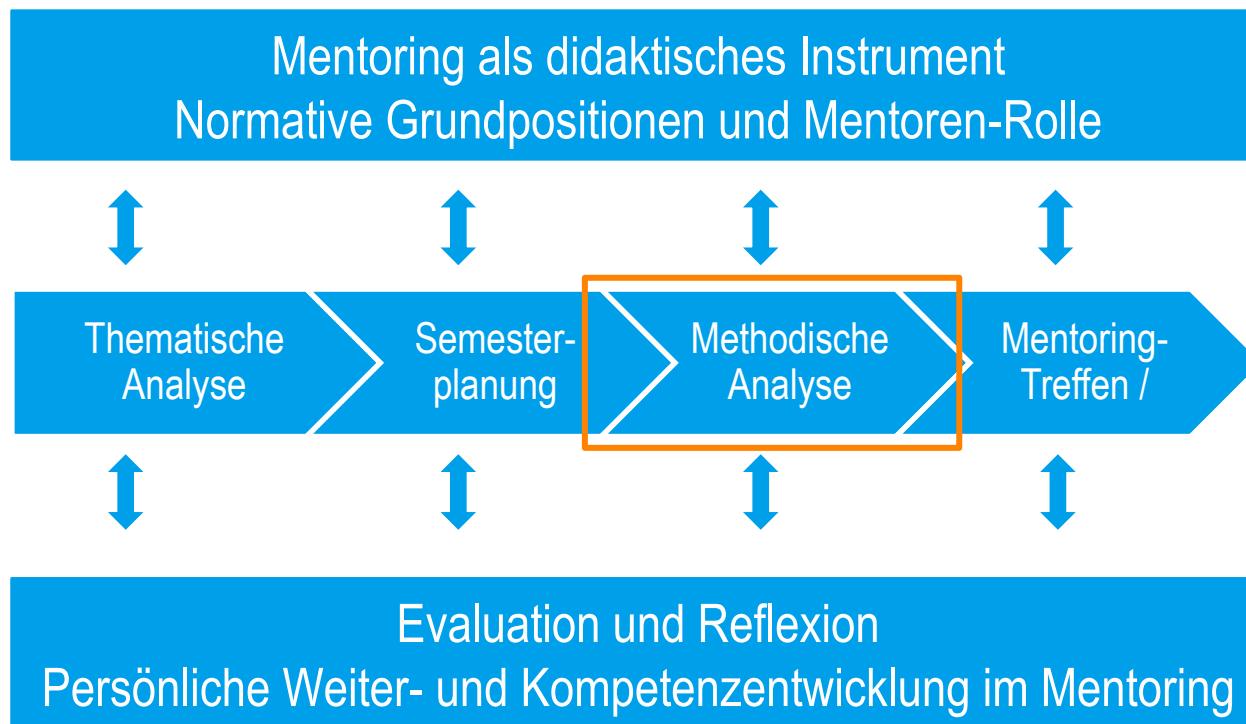
- Informations-/Kommunikationswege
- Anzahl der Treffen
- Termine im Semester, die zu berücksichtigen sind.
- Arbeits- und Studienbelastung
- Personelle Kapazitäten (Bereitschaft, Interesse)
- Zeitliche Ressourcen



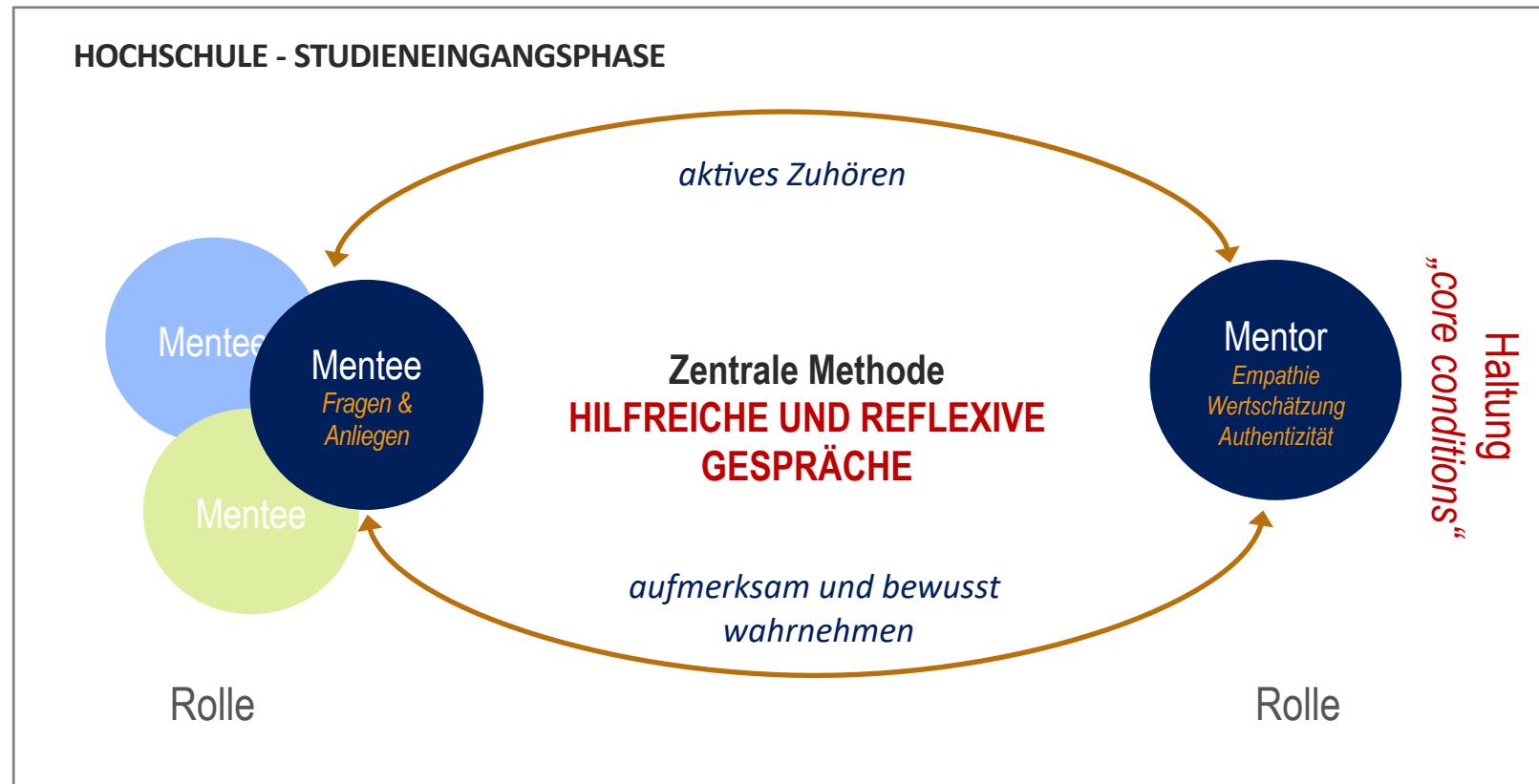
Schritt 3:
Inhaltliche und zeitliche Planung

- Veranstaltungsformate
- Anzahl /Häufigkeit der Mentoring-Treffen
- Besondere Mentoring-Treffen
- Thematische Schwerpunkte

Didaktische Gestaltung eines Academic Peer Mentoring



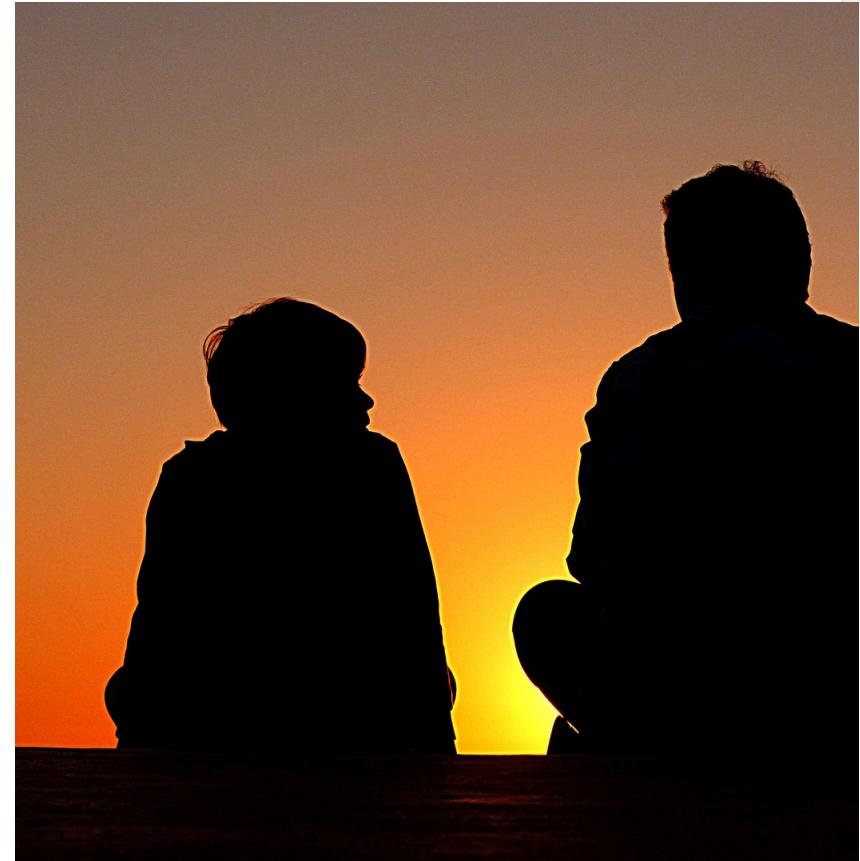
Aufbau und Gestaltung einer Mentoring-Beziehung

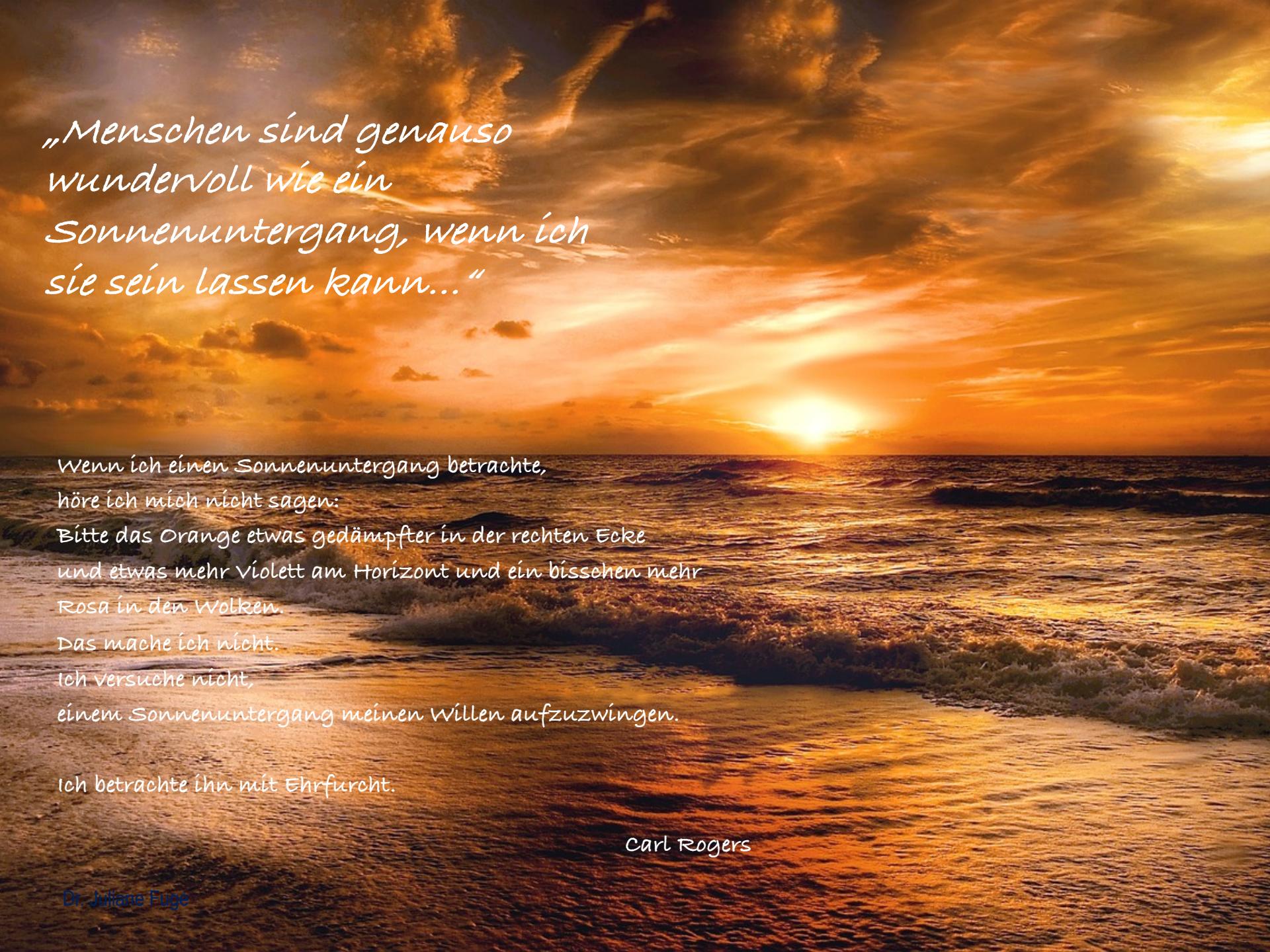


Vom Gefühl zum Mitgefühl **Empathie**

Einfühlungsvermögen

Bereitschaft und Fähigkeit sich in Lage,
Einstellung und emotionale Befindlichkeit
einer anderen Person einzufühlen





„Menschen sind genauso
wundervoll wie ein
Sonnenuntergang, wenn ich
sie sein lassen kann...“

Wenn ich einen Sonnenuntergang betrachte,
höre ich mich nicht sagen:
Bitte das Orange etwas gedämpfter in der rechten Ecke
und etwas mehr violett am Horizont und ein bisschen mehr
Rosa in den Wolken.
Das mache ich nicht.
Ich versuche nicht,
einem Sonnenuntergang meinen Willen aufzuzwingen.

Ich betrachte ihn mit Ehrfurcht.

Carl Rogers

Erkenne Dich selbst! **Echtheit und selektive Authentizität**



Aktives Zuhören

Reden ist Silber. Zuhören ist Gold.

Hören

keine oder wenig
Aufmerksamkeit

Hinhören

ohne emotionale
Anteilnahme

Zuhören

mit voller
Aufmerksamkeit,
auch „zwischen den
Zeilen“

Aktives Zuhören als Technik

verbal

Paraphrasieren
Verbalisieren
Nachfragen
Zusammenfassen
Bestätigungslaute

paraverbal

Stimmlage
Lautstärke
Betonung
Sprechtempo
Sprachmelodie

nonverbal

Blickkontakt
Nicken
Gestik
Mimik
Körpersprache

Paraphrasieren

Ich habe verstanden, dass ...



Wenn ich Sie richtig verstehre, meinen Sie ...
Mit anderen Worten ...
Ich möchte sicherstellen, dass wir nicht aneinander vorbei reden. Sie meinen also, dass ...
Das heißt also ...
Das bedeutet für Sie also ...

Verbalisieren

Ich nehme wahr, dass ...



Was empfindet er wohl?
Wie ist ihm gerade zumute?
Welches Interesse hat er daran?

Vom Gefühl zum Mitgefühl Einfühlendes Spiegeln

- Spiegeln mittels Synonym
- Spiegeln des Wunsches
- Spiegeln der Gefühlsvielfalt
- Spiegeln des Wertmaßstabes
- Halbverbales Spiegeln
- nonverbales Spiegel
- kurzes Spiegeln
- Konfrontierendes Spiegeln (Spiegeln des Gegensatzes zwischen Inhalt und Form der Aussage)

*Beispiel ein Mentee sagt zu Ihnen:
„Ich fühle mich hier so einsam.“*

- Du fühlst Dich allein.
- Du wünscht Dir Kontakt zu Kommilitonen.
- Du bist traurig, vielleicht auch enttäuscht? Oder macht es Dir Angst? Wie ist es für Dich?
- Du empfindest das als negativ, nachteilig.
- Ja, mhm.
- Bist traurig, oder?
- Mir fällt auf, dass Du trotz der traurigen Feststellung dabei lächelst.

Vom Gefühl zum Mitgefühl **Einfühlendes Spiegeln**

Mentor/in als Spiegel von

- emotionalen Erlebnisinhalten
- Gefühlen
- Wünschen und Zielen
- Wertmaßstäben und Bewertungen



„Vier Klick-Beschleuniger“

- Anwesenheit
- Räumliche Nähe
- Verletzlichkeit / Authentizität
- Ähnlichkeit



[Brafman, 2011]

Fragen stellen

„Ob ein Mensch klug ist, erkennt man viel besser an seinen Fragen als an seinen Antworten.“

Praxis-Tipp

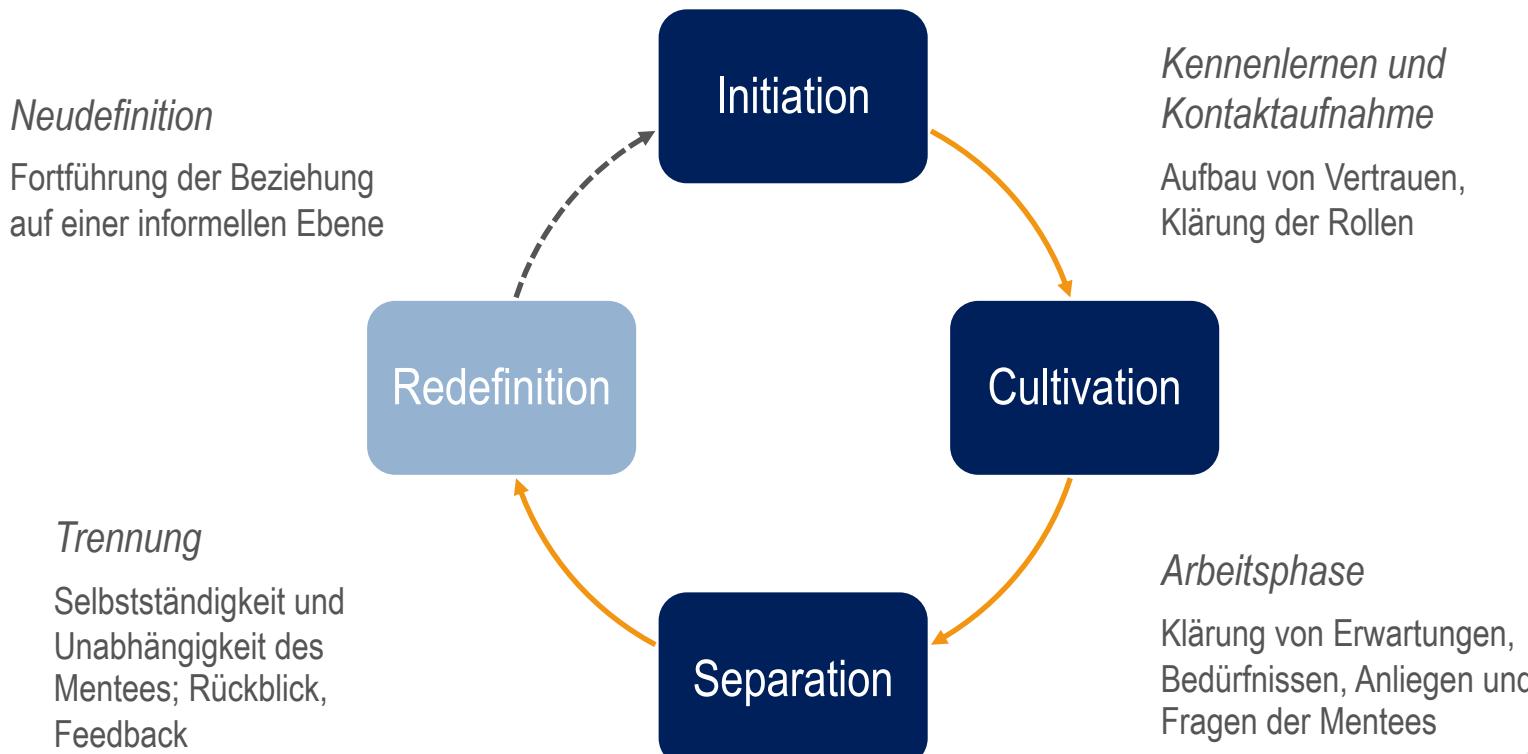
Meiden Sie „Warum“-Fragen!
Dieses Fragewort beschwört Trotz und Rechtfertigungsdruck herauf!

Selbstreflexion

Achten Sie darauf, welche Fragen Sie selbst häufig benutzen!
Ersetzen Sie geschlossene durch offene Fragen!



Semesterplanung – Phasen einer formellen Mentoring-Beziehung



Gestaltung von Anfangssituation oder

“Aller Anfang ist schwer.“

Ziele

Kontakt aufbauen; Kennenlernen,
vertrauensvolle Atmosphäre schaffen,
 gegenseitige Erwartungen und
 Befürchtungen klären

- Wie möchten Sie Ihre Mentoring-Treffen beginnen?
- Wie können Sie Ihren Mentees Sicherheit und Orientierung geben?
- Was kann zu einer vertrauensvollen und offenen Atmosphäre beitragen?
- Welche Methode könnte Ihnen helfen, um mit Ihren Mentees ins Gespräch zu kommen?
- ...

Arbeitsphase

Ziele

*teilnehmerorientierte Arbeitsweise,
Berücksichtigung der aktuellen
Studiensituation, Raum und Zeit für
individuelle Fragen und Probleme*

- Wie sehen Sie Ihre Rolle als Mentor?
- Welche Handlungen impliziert Ihr Selbstverständnis?
- Wie möchten Sie den Erarbeitungsprozess der Studierenden unterstützen?
- Welche Arbeitsformen und Methoden bieten sich an, um den Interessen der Mentees und den Zielen des Programms gerecht zu werden?
- Welche Informationen / Materialien / Unterlagen möchten Sie Ihren Mentees zur Verfügung stellen?
- ...

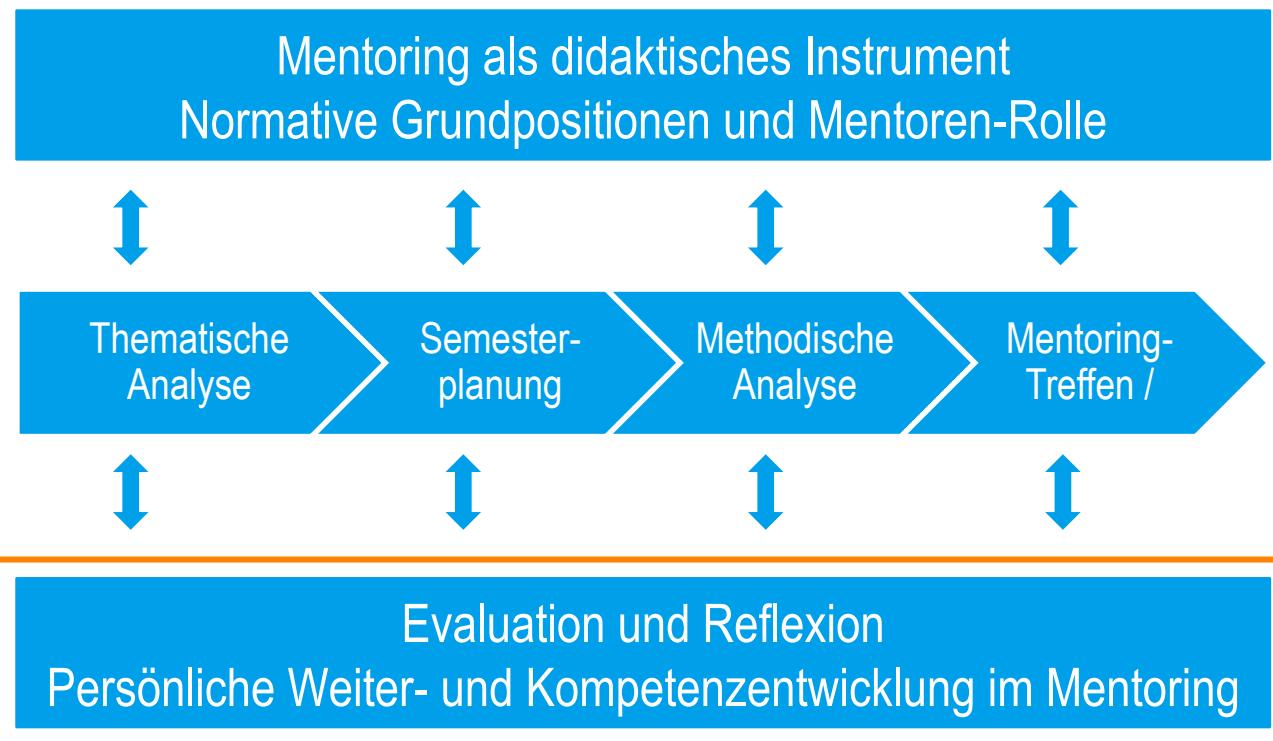
Abschluss

Ziele

Ergebnisse, Erkenntnisse und Fragen sichern, Feedback, Transfermöglichkeiten für den Studienalltag?

- Wie möchten Sie die wichtigen Fragen, Ergebnisse und Erkenntnisse für Ihre Mentees dokumentieren?
- Wie möchten Sie Ihren Workshop beenden?
- Wünschen Sie sich ein Feedback? Welche Methode könnte Ihnen helfen, um ein Feedback von Ihren Mentees zu erhalten?
- ...

Didaktische Gestaltung eines Academic Peer Mentoring



AUSZÜGE AUS KOMPETENZVERSTÄNDNISSEN

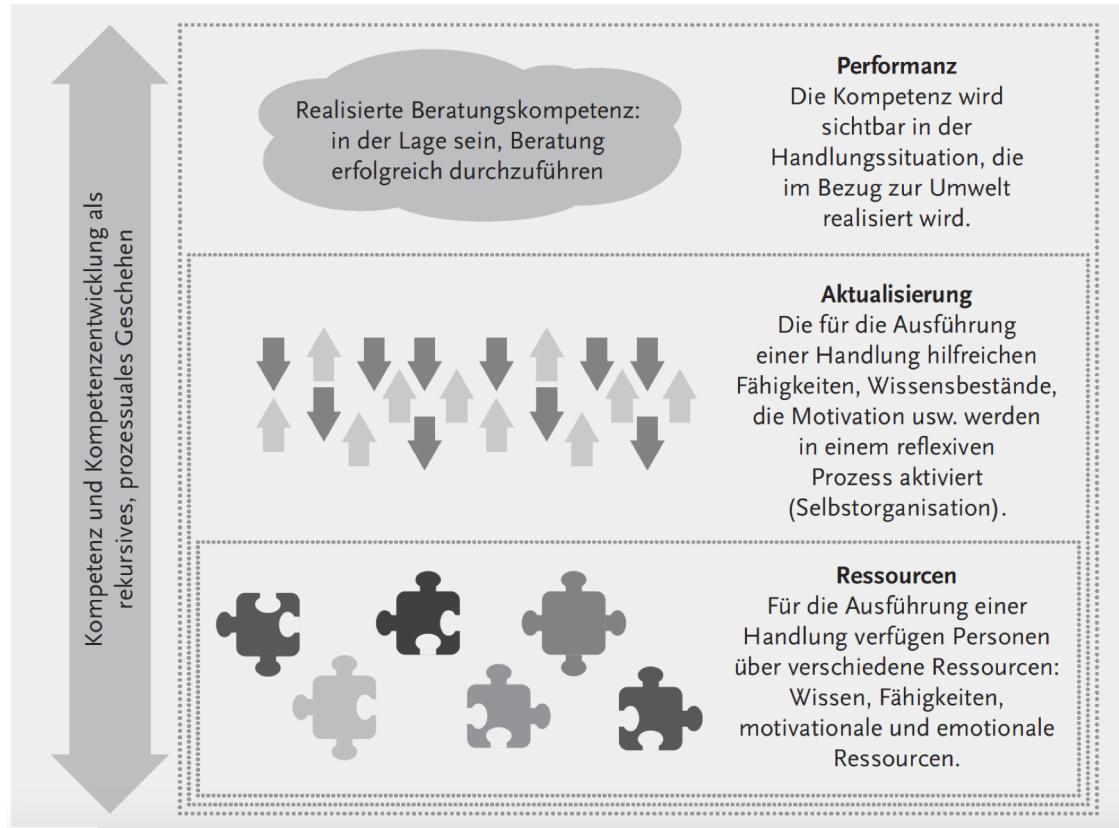
„Kompetenz ist eine Kategorie des Individuums, die von diesem und in entsprechenden Rahmenbedingungen entwickelt werden kann.“ (Gillen / Proß 2005, S. 9)

Kompetenz zielt „auf menschliche Fähigkeiten, die dem situationsgerechten Verhalten zugrunde liegen und dieses erst ermöglichen.“ (Reetz 2006, S. 305)

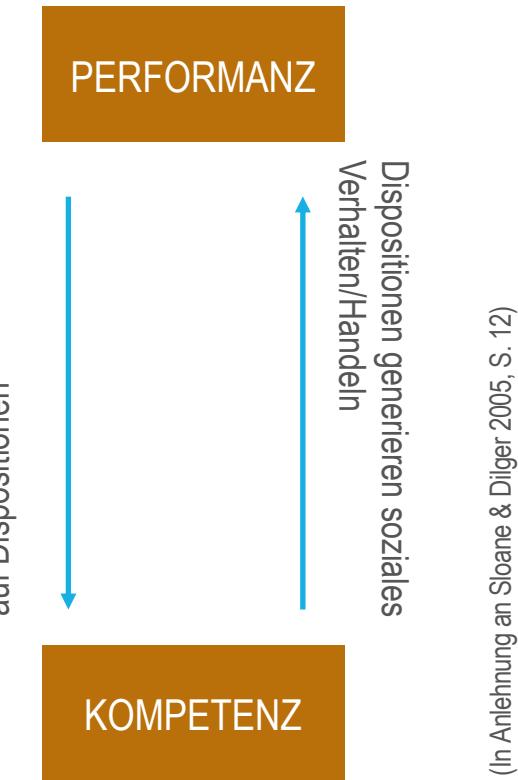
„Handlungskompetenzen als inneres Potenzial eines Menschen sind demnach empirisch nicht unmittelbar zugänglich, sondern sie werden als hypothetische Konstrukte aus dem äußeren Verhalten geschlossen.“ (Euler 1994, S. 125)

„In Übereinstimmung mit Weinert (2001, S. 27f.) verstehen wir unter Kompetenzen die bei Individuen verfügbaren oder von ihnen erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“ (Klieme et al. 2003, S. 72)

Kompetenzentwicklung im Peer Mentoring I



Kompetenzentwicklung im Modul



Empfehlungen und Hinweise zur Gestaltung einer teilnehmerorientierten Arbeitsphase

- Kennenlernen
- miteinander ins Gespräch kommen
- Hier- und Jetzt-Situation berücksichtigen
- Bedürfnisse, Wünsche, Gefühle und Fragen der Mentees wahrnehmen und aufnehmen
- Zurückhaltung



Vorschlag zur Erstellung einer Semesterplanung

Mentoring-Treffen	M1	M2	M3	M4	M5	M6
	<i>Initiation</i>			<i>Cultivation</i>		<i>Separation</i>
<i>Aufbau einer vertrauensvollen, wachstumsförderlichen und hilfreichen Mentoring-Beziehung</i>						
Ort /Raum						
Zeitrahmen						
Mein Entwicklungsziel						
Lernziel für Mentees						
Thematischer Rahmen						
Methodisches Vorgehen						



„Your mentor is your guardian angel. Someone who is knowledgeable, helpful, wise, [...] take you by the hand to help you puddles in the road, catch you when you fall, and eventually give you wings to fly alone.“

(SEGERMAN-PECK 1991, o. S.)



Anmerkungen, Kritik,
Zweifel, Lob, Fragen bitte an

....

juliane.fuge@upb.de



Literatur zum Nach- und Weiterlesen

- Fuge, J. (2016). *Mentoring als hochschuldidaktisches Instrument zur Gestaltung der Studieneingangsphase*. Detmold. Eusl.
- Fuge, J. (2017). Mentoring als pädagogische Beziehung verstehen und gestalten. In J. Grunau & M. Busse (Hrsg.), *Wege ins Studium für First Generations Students. Theoretisch-konzeptionelle Bezüge und projektspezifische Erfahrungen*. Detmold: Eusl.
- Geißler, K. (2016). *Anfangssituationen. Was man tun und besser lassen sollte* (11. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lienhart, A. (2017). Seminare, Trainings und Workshops lebendig gestalten. Freiburg: Haufe.
- Rogers, C. (2016). *Eine Theorie der Psychotherapie*. München: reinhardt.
- Sloane, P. F. E. & Dilger, B. (2005). The Competence Clash – Dilemmata bei der Übertragung des ‚Konzepts der nationalen Bildungsstandards‘ auf die berufliche Bildung. bwp@ Nr. 8. Verfügbar unter https://www.bwpat.de/ausgabe8/sloane_dilger_bwpat8.pdf.
- Weber, W. (2012). *Wege zum helfenden Gespräch. Gesprächspsychotherapie in der Praxis*. München: reinhardt.
- Weber, P. C. (2017). Beratungskompetenz entwickeln – die Europäischen Kompetenzstandards für die Ausbildung von Beraterinnen und Beratern in Bildung, Beruf und Beschäftigung. In M. Hammerer u.a. (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierungen und Perspektiven*. Bielefeld: Bertelsmann.