

Fotoprotokoll Mentoring Basics

17. Oktober 2019

Workshopleitung: Irmante Ezerskyte & Michaela Feigl

Einführung und Kennenlernen (12:30 - 13:00 Uhr)



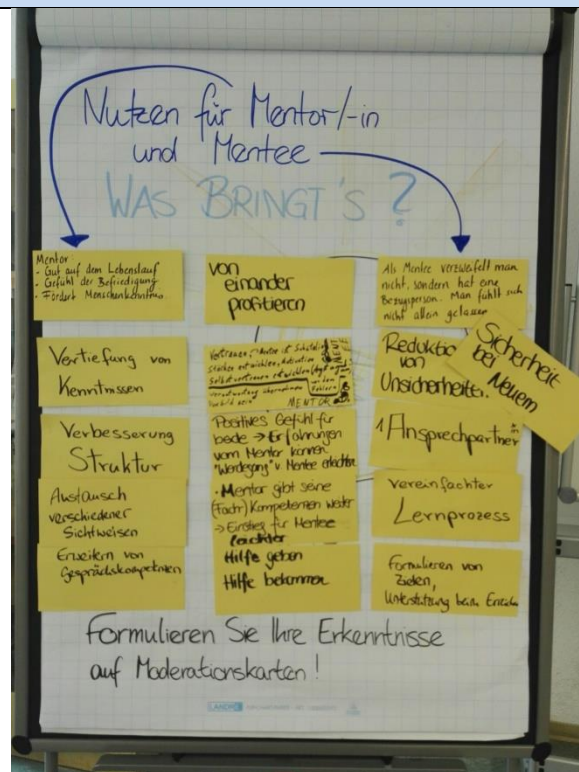
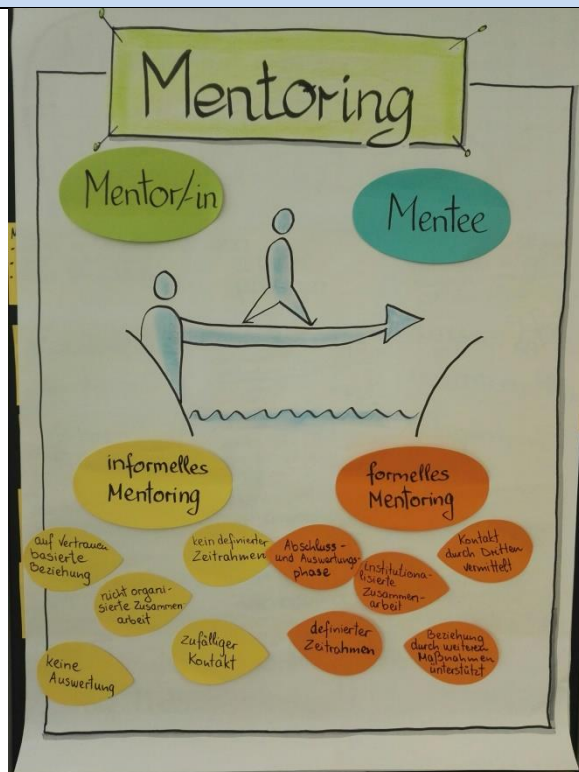
Der Workshop startet mit einer **Begrüßung**, **Vorstellungsrunde** und **Vorstellung der Agenda**. Nach der Vorstellungsrunde wird eine Aufstellung („Lebendige Statistik“) zu den folgenden Fragen mit den Teilnehmer/-innen durchgeführt:

- Wie viele Semester sind Sie bereits an der Hochschule?
- Wie viel Zeit verbringen Sie außerhalb des Studienfachs an der Hochschule?
- Wie viel Erfahrung haben Sie in Bezug auf Mentoring?

Erkenntnis:

- Die Teilnehmer/-innen haben von 0 bis 8 Semester Studienerfahrung an der Frankfurt UAS.
- 2 Studierende verbringen sehr viel Freizeit an der Hochschule. 3 Teilnehmer/-innen verbringen aktuell sehr wenig oder gar keine Freizeit an der Hochschule. Der Grund dafür ist die Berufstätigkeit neben des Studiums.
- Die Studierenden schätzen ihre Erfahrung im Mentoring unterschiedlich ein. Als Erfahrung werden solche Programme, wie studentisches Mentoring, Tätigkeiten bei AStA, Buddy Programme für ESE oder ein formelles Mentoring Programm im Beruf thematisiert.

Grundlagen Mentoring (13:00 -13:40 Uhr)



Die Teilnehmer/-innen bekommen einen Theorieinput zu **Definition und Perspektiven des Mentorings**. Daraufhin sollen sie Ideen sammeln, welchen **Nutzen** die Mentoring Beziehung für Mentor und für Mentee hat und diese in der Gruppe vorstellen.

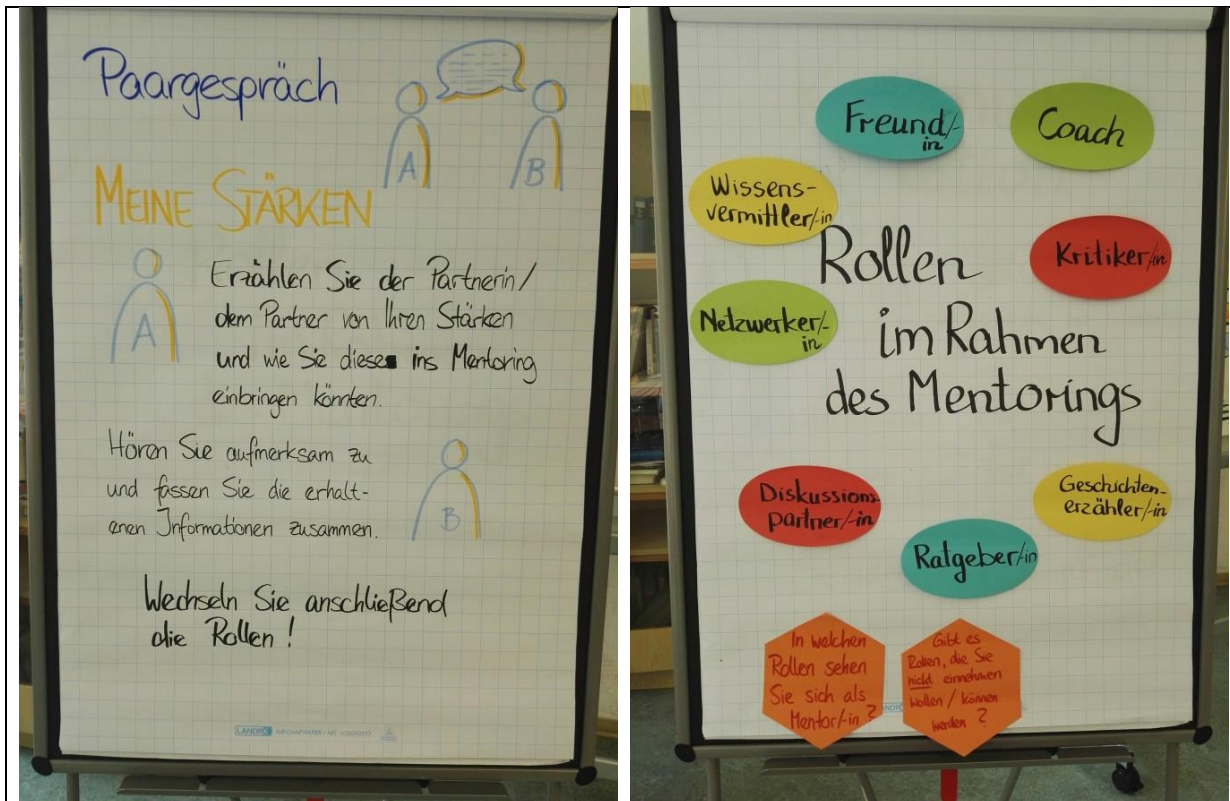
Erkenntnis:

Nutzen für Mentor:

- Gut auf dem Lebenslauf
- Gefühl der Befriedigung
- Fördert Menschenkenntnis
- Vertiefung von Kenntnissen
- Verbesserung Struktur
- Austausch verschiedener Sichtweisen
- Erweitern von Gesprächskompetenzen
- Verantwortung übernehmen
- Vorbild sein
- Hilfe geben

Nutzen für Mentee:

- Stärken, Motivation und Selbstvertrauen entwickeln
- Angst vor Fehlern wegnehmen
- Als Mentee verzweifelt man nicht, sondern hat eine Bezugsperson. Man fühlt sich nicht allein gelassen.
- Reduktion von Unsicherheit, Sicherheit bei Neuem
- Ein/e Ansprechpartner/-in
- Vereinfachter Lernprozess
- Formulieren von Zielen, Unterstützung beim Erreichen
- Erfahrungen vom Mentor können „Werdegang“ von Mentee erleichtern
- Einstieg für Mentee leichter
- Hilfe bekommen



In der nächsten Übung sollen die Teilnehmer/-innen **Paargespräche zu den Stärken** führen. Eine Person erzählt von den eigenen Stärken und überlegt gleichzeitig, wie er/sie diese Stärken in Mentoring einbringen könnte. Der/die Partner/-in soll aktiv zuhören und im Nachhinein die erhaltenen Informationen zusammenzufassen. Nach 5 Minuten werden die Rollen gewechselt.

Erkenntnis:

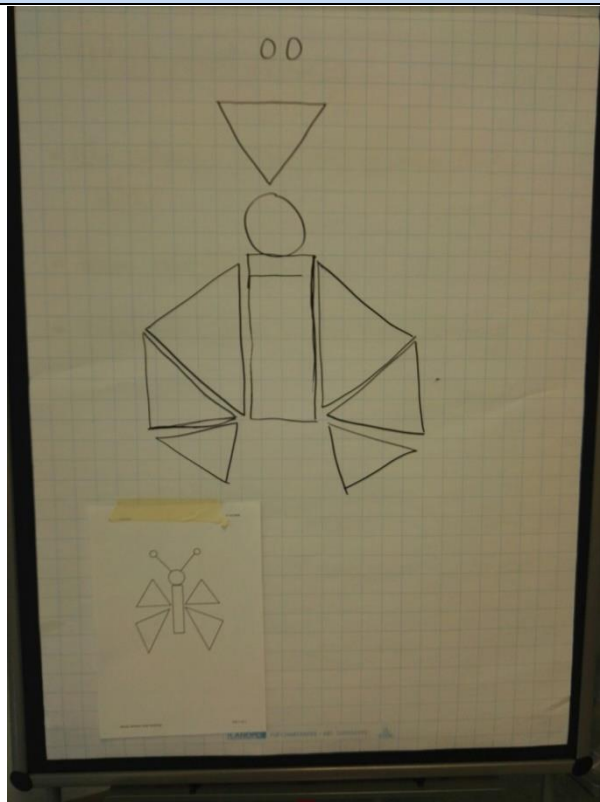
Die meisten Studierenden empfanden es als unangenehm 5 Minuten über die eigenen Stärken zu reden. Die Zuhörer/-innen fanden es im Gegenteil sehr interessant, von den Stärken des Partners/der Partnerin zu erfahren.

Anschließend werden 8 **Mentoring Rollen** von den Referentinnen vorgestellt. Die Studierenden sollen dabei überlegen, in welchen Rollen Sie sich als Mentor/-in sehen können – und in welchen nicht.

Erkenntnis:

Die Mehrheit der Teilnehmer/-innen sagt von sich, dass sie sich nicht in der Rolle des Coaches sehen, da diese Rolle fortgeschrittene Gesprächsführungskompetenzen fordert.

Kommunikation (14:00 - 15:00 Uhr)



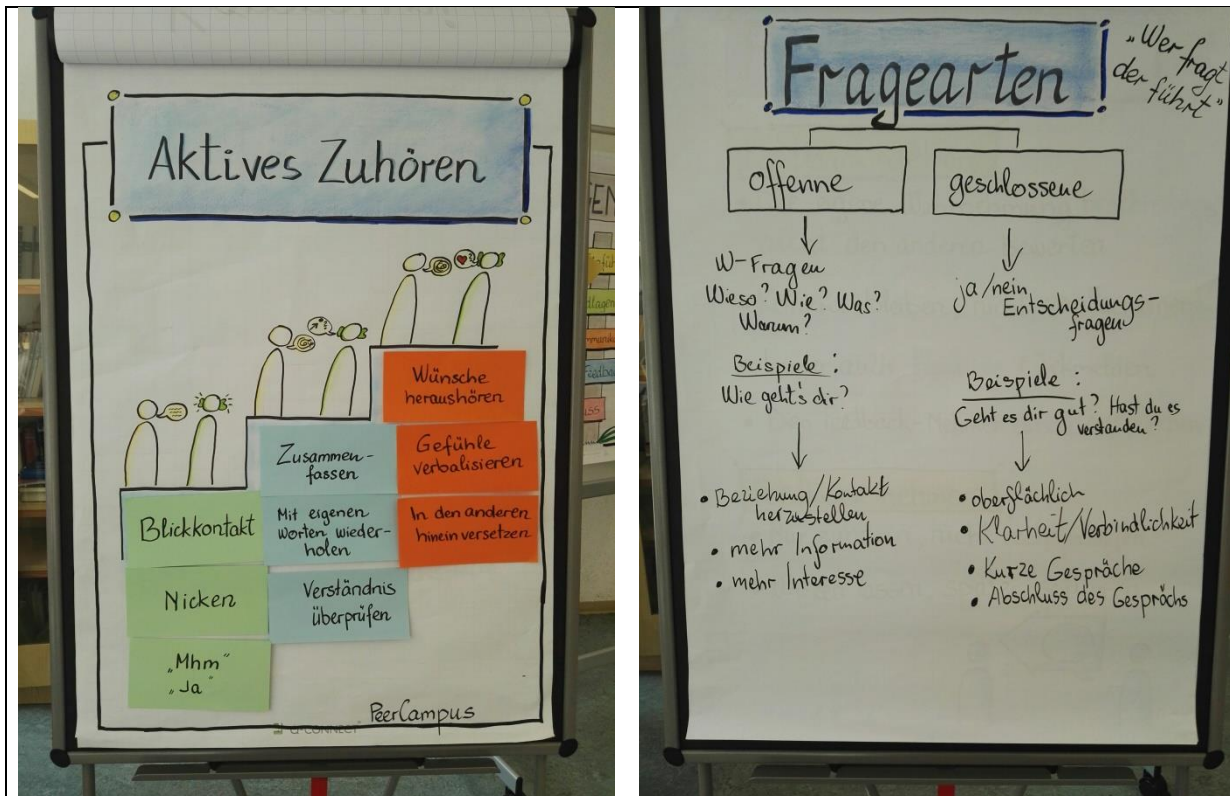
Für den Einstieg in das Thema Kommunikation wird eine Übung, namens „**Zeichnen unter Anleitung**“ durchgeführt. Eine Person bekommt eine fertige Zeichnung (Schmetterling) und soll der anderen Person erklären, was sie zeichnen soll. Es ist nicht erlaubt, Fragen zu stellen. Es dürfen nur Anleitungen für Linien, Kreise etc. und deren Richtung gegeben werden – keine fertigen Gegenstände.

Im Anschluss reflektieren die Teilnehmer/-innen zu den folgenden Fragen:

- *Wie leicht/schwer war es, etwas zu erklären, was dem Partner unbekannt ist?*
- *Wie leicht/schwer war es, das Erklärte aufzunehmen?*
- *Was sagt das über unsere **Kommunikation** aus?*

Erkenntnis:

- eine Aktion braucht eine Reaktion
- Sprache ist immer auch non-verbal
- Menschen benutzen unterschiedliche Kommunikationsmodelle
- Man kann nicht nicht kommunizieren (*Watzlawick, P. 1969*)
- Kommunikation läuft zwischen einem Sender, der eine Nachricht kodiert, und dem Empfänger, der die Nachricht dekodiert und Rückmeldung dazu gibt. Der Erfolg der Kommunikation liegt auf beiden Seiten.



Zur Erweiterung des Wissens zum Thema Kommunikation, lernen die Teilnehmer zwei Techniken kennen, die die Kommunikation verbessern können: **Aktives Zuhören** und Anwendung von **Fragearten**.

Die ersten Erkenntnisse zu dem Thema „Aktives Zuhören“ werden durch die Übung „Stille Post“ gesammelt. In einer 1-zu-1-Situation wird dem ersten freiwilligen Studierenden eine Geschichte vorgelesen. Diese Geschichte wird dann nach und nach vom einen zum anderen erzählt. Bei der Weitergabe der Geschichte ist diese erheblich kürzer geworden. Einige Details werden verändert und es wird Neues hinzugefügt.

Erkenntnis:

Die Übung zeigt, wie begrenzt unsere Fähigkeit ist, Informationen aufzunehmen. Viele Informationen filtern wir durch die eigene Wahrnehmung.

Daraufhin werden die Fragearten als Instrument für eine erfolgreiche Gesprächsführung bzw. Gesprächssteuerung zusammen mit der Gruppe erarbeitet.

Erkenntnis: Das entscheidende Mittel, um das Gespräch zu steuern, ist nicht mehr Gesprächsanteile zu haben, sondern die Richtung des Gesprächs zu steuern. In guten Gesprächen geht es immer um eine Balance zwischen dem zielorientierten Steuern und dem Eingehen auf den Gesprächspartner.

Feedback (15:00 - 15:20 Uhr)

Die Blinden und der Elefant

Es waren einmal fünf weise Gelehrte. Sie alle waren blind. Diese Gelehrten wurden von ihrem König auf eine Reise geschickt und sollten herausfinden, was ein Elefant ist. Und so machten sich die Blinden auf die Reise nach Indien. Dort wurden sie von Helfern zu einem Elefanten geführt. Die fünf Gelehrten standen nun um das Tier herum und versuchten, sich durch ertasten ein Bild von dem Elefanten zu machen.

Als sie zum König zurückkamen, sollten sie ihm über den Elefanten berichten. Der erste Weise hatte am Kopf des Tieres gestanden und den Rüssel des Elefanten betastet. Er sprach: „Ein Elefant ist wie ein langer Arm.“ Der zweite Gelehrte hatte das Ohr des Elefanten ertastet und sprach: „Nein, ein Elefant ist vielmehr wie ein großer Fächer.“

Der dritte Gelehrte sprach: „Aber nein, ein Elefant ist wie eine dicke Säule.“ Er hatte ein Bein des Elefanten berührt.

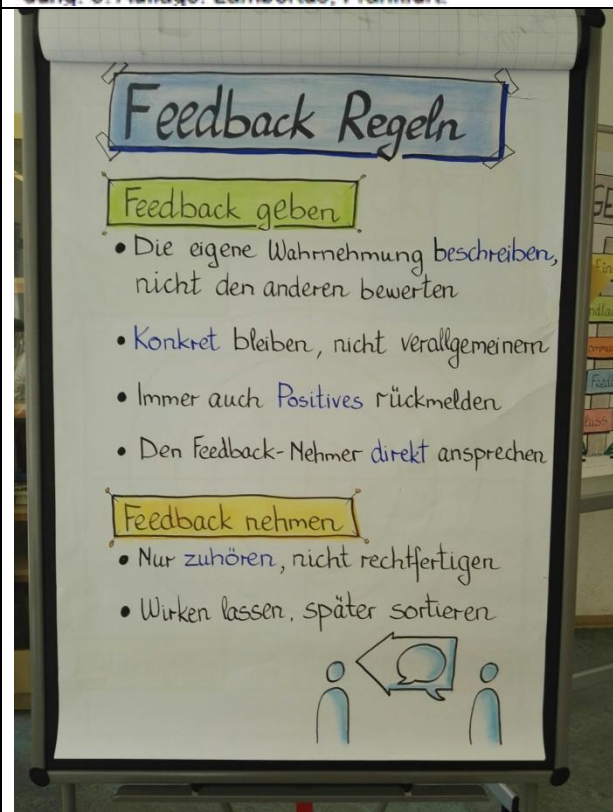
Der vierte Weise sagte: „Also ich finde, ein Elefant ist wie eine kleine Strippe mit ein paar Haaren am Ende“, denn er hatte nur den Schwanz des Elefanten ertastet.

Und der fünfte Weise berichtete seinem König: „Also ich sage, eine Elefant ist wie eine riesige Masse, mit Rundungen und ein paar Borsten darauf.“ Dieser Gelehrte hatte den Rumpf des Tieres berührt.

Nach diesen widersprüchlichen Äußerungen fürchteten die Gelehrten den Zorn des Königs, konnten sie sich doch nicht darauf einigen, was ein Elefant wirklich ist. Doch der König lächelte weise: „Ich danke Euch, denn ich weiß nun, was ein Elefant ist: Ein Elefant ist ein Tier mit einem Rüssel, der wie ein langer Arm ist, mit Ohren, die wie Fächer sind, mit Beinen, die wie starke Säulen sind, mit einem Schwanz, der einer kleinen Strippe mit ein paar Haaren daran gleicht und mit einem Rumpf, der wie eine große Masse mit Rundungen und ein paar Borsten ist.“

Die Gelehrten senkten beschämt ihren Kopf, nachdem sie erkannten, dass jeder von ihnen nur einen Teil des Elefanten ertastet hatte und sie sich zu schnell damit zufrieden gegeben hatten.

Literatur: REIFARHT, WILFRIED./SCHERPNER, MARTIN (1993): Der Elefant. Texte für Beratung und Fortbildung. 3. Auflage. Lambertus, Frankfurt.



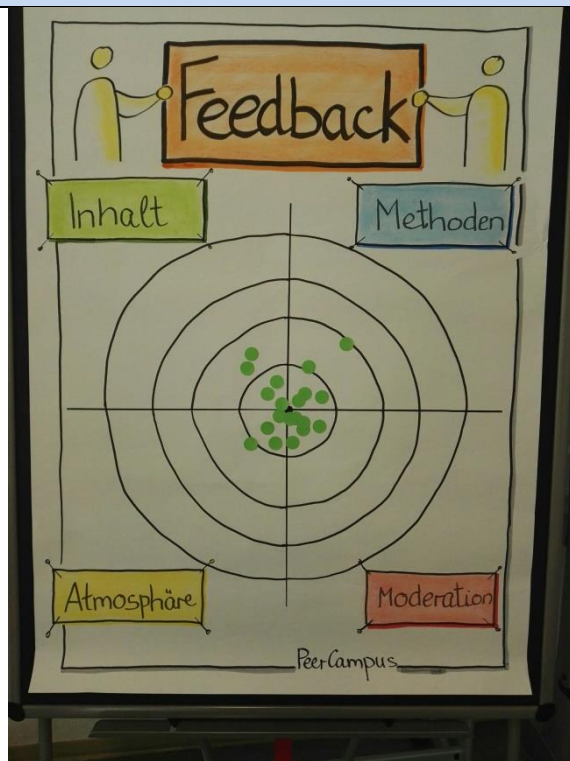
Im letzten Teil des Workshops zum Thema **Feedback** wird den Studierenden eine alte indische Geschichte „Die Blinden und der Elefant“ vorgelesen. Die Teilnehmer/-innen sollen daraufhin Erkenntnis über unsere Wahrnehmung sammeln und zusammenfassen:

Erkenntnis:

- Wir nehmen nicht das ganze Bild wahr
- die Wahrnehmung kann „oberflächlich“ sein
- Feedback ist immer eine persönliche Wahrnehmung und keine objektive Wahrheit

Dieses Erkenntnis wird durch Input zu den Feedback Regeln erweitert.

Abschluss (15:20 -15:30)



Abschließend werden die Teilnehmer gebeten in Form eines Blitzlichts Feedback für den Workshop zu geben und darauffolgend Ihre Bewertung für einzelne Aspekte auf eine Zielscheibe zu visualisieren.

Als **positiv** werden folgende Punkte bewertet:- kleine, angenehme Gruppengröße

- gute, entspannte Atmosphäre
- Visualisierung der Themen
- für das Thema passende Übungen und Inhalte
- Aufstellung bzw. Lebendige Statistik – eine gute Übung zum Ankommen und die Gruppe aufzulockern
- Organisation, Vorbereitung und Moderation

Verbesserungsvorschläge:

- leere Stühle sind störend. Diese am besten wegräumen
- bei verspäteter Ankunft die Person besser integrieren, ein Gefühl geben, dass sie willkommen ist

Literatur und Quellen:

1. Graf, N. & Edelkraut, F. (2017): *Mentoring Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer*. Wiesbaden.
2. House of Mentoring: <https://kmpplus.com/> (Stand: 18.10.2019)
3. Junk, A. (2007). *30 Minuten für erfolgreiches Mentoring*. Offenbach.
2. Schmidt, T. (2013): *Kommunikationstrainings erfolgreich leiten*. Bonn.

Zur Info:

Für weiteren Austausch von Arbeitsmaterialien, Literatur und für Diskussion steht Ihnen Moodle zur Verfügung

Kursname: PeerCampus semesterübergreifend

Passwort: PeerCampusTN

Vielen Dank für die tolle Zusammenarbeit!