

ac.consult

voneinander  lernen

Mentoren Handbuch

Gliederung:

1. Das Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin
2. Die Lerneinheiten für den Lernpartner/die Lernpartnerin
3. Die Vereinbarung über die Zusammenarbeit
zwischen Mentor/in und Lernpartner/in
4. Die Schritte der Weitergabe von Erfahrungswissen im Unternehmen
5. Die Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/der Lernpartnerin
6. Die Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Anhang: Arbeitsblätter 1 - 6

Das Projekt „voneinander lernen“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern, weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



1 Das Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin

Was ist Erfahrungswissen?

Mit Erfahrungswissen sind die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeint, die man nach seiner Ausbildung und Einarbeitung aufgrund der gemachten Erfahrungen im Berufsalltag gewinnt. Dabei lernt jeder Mensch anders: Erfahrungswissen ist stark an die Persönlichkeit gebunden und kann nur persönlich – von Mensch zu Mensch - weitergegeben werden.

Erfahrungswissen ist außerdem schwer in Worte zu fassen, weil es meist spontan – eben aus der Erfahrung heraus – angewendet wird. Das schreibt normalerweise niemand auf. Deshalb müssen Sie Ihren Berufsalltag gründlich durchleuchten, um Ihr Erfahrungswissen zu identifizieren.

Erfahrungswissen ist im Prinzip ein Erfolgsfaktor bei allen Arbeitsprozessen, aber insbesondere dann,

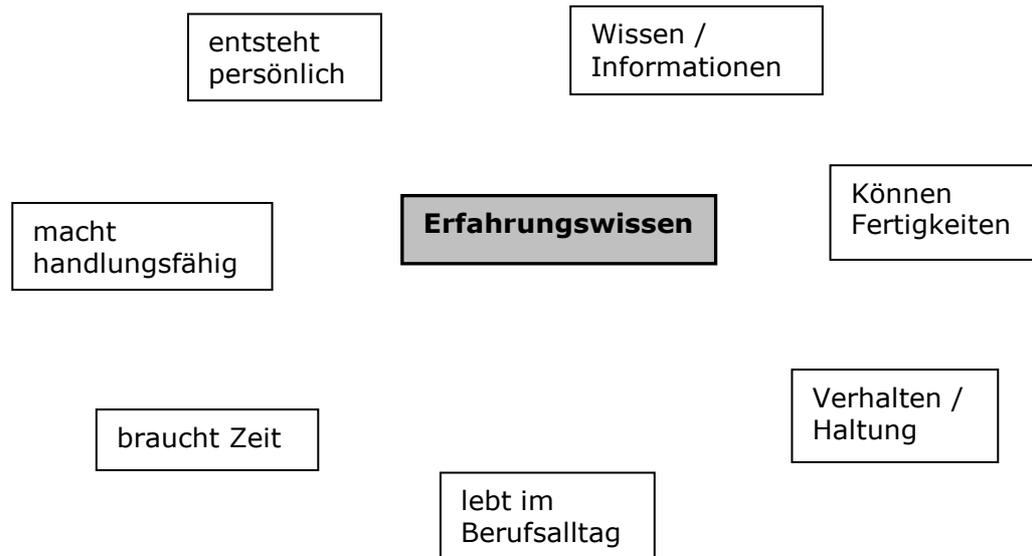
- wenn unvollständige Informationen vorliegen
- die nicht vollständig durchschaubar und berechenbar sind
- wo Abläufe gestört sind
- die schnelle Entscheidungen ohne langes Nachdenken erfordern
- die ein unmittelbares Eingreifen bei selten auftretenden Ereignissen verlangen und
- wo erste Anzeichen schwerwiegender Probleme erkannt werden müssen, um rechtzeitig gegensteuern zu können

Das kleine schwarze Heft

Ein Beispiel aus der Praxis von ac.consult: ein Techniker aus einem Unternehmen der Lebensmittelproduktion nahm an einer Mentorenausbildung teil. Dabei erzählte er von dem „kleinen schwarzen Heft“, das er in seinem Schreibtisch aufbewahrte. Hier hatte er seit Jahren alle außergewöhnlichen Fehler und Vorkommnisse und alle seine Tricks im Umgang mit den Produktionsmaschinen notiert. Niemand sonst kannte dieses Heft, dessen Bedeutung aber schnell klar wurde. Der Techniker machte seine Notizen zur Grundlage für die Arbeit mit seinem jüngeren Lernpartner im Projekt. Er weihte ihn in die Geheimnisse der Maschinenwartung ein, so dass dieser ihn sicherer vertreten konnte. Die Inhalte des schwarzen Heftes formulierten sie zusammen um, so dass ein kleines Handbuch für die Maschinenwartung entstand, das im Unternehmen offen zugänglich ist.

Fazit: Erfahrungswissen ist kein Lernstoff wie jeder andere, es kann nur persönlich weitergegeben werden. Unternehmen können diese wertvolle Ressource nutzen, indem sie den Wissenstransfer unter ihren Mitarbeiter/Innen aktiv fördern.

Hier sehen Sie die wichtigsten Aspekte, mit denen Erfahrungswissen beschrieben werden kann:



2 Die Lerneinheiten für den Lernpartner

Was möchten Sie Ihrem Lernpartner vermitteln?

Wählen Sie aus der Sammlung Ihres persönlichen Erfahrungswissens (ARBEITSBLATT 1) das aus, was Sie Ihrem Lernpartner/Ihrer Lernpartnerin vermitteln möchten (ARBEITSBLATT 2).

Teilen Sie diese Liste in sinnvolle **Lerneinheiten** ein, will sagen: servieren Sie Ihr Erfahrungswissen Ihrem Lernpartner in Häppchen, die er/sie der Reihe nach verdauen (erlernen) kann. Achten Sie dabei auch auf eine sinnvolle Reihenfolge, vielleicht baut das eine auf dem anderen auf oder nehmen Sie leichtere Lerneinheiten zuerst usw.

Die Vermittlung geschieht auf drei verschiedenen Ebenen:

Information, Können und Verhalten.

- **Information**
Hier geht es um alles, was man zur Bewältigung der Aufgaben dieser Lerneinheit wissen muss. Bereiten Sie das Wissen für Ihren Lernpartner auf: nennen Sie Quellen zum Selberlesen und/oder stellen Sie die nötigen Informationen in wenigen Punkten übersichtlich zusammen. Manchmal ist es einfacher, Sachverhalte in einem Schaubild darzustellen - dann mobilisieren Sie Ihr Zeichentalent!
- **Können**
Welche praktischen Fähigkeiten soll sich Ihr Lernpartner aneignen? Können Sie dazu eine Anleitung formulieren? Können Sie ihm/ihr das vormachen? Wie kann er/sie das üben?
- **Verhalten**
Welches persönliche Verhalten ist bei dieser Lerneinheit förderlich bzw. hinderlich? Kann Ihr Lernpartner sich bei Ihnen etwas abgucken? Wie kann er/sie das üben?

Stellen Sie für jede Lerneinheit alles Notwendige zusammen. So sind Sie für die Zusammenarbeit mit ihrem Lernpartner gut vorbereitet.

3 Die Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Lernpartner/in

Mentor/in und Lernpartner/in arbeiten während des Projekts „voneinander lernen“ zusammen, dies kann nach Beendigung des Projekts fortgeführt werden.

Die Zusammenarbeit dient dazu, dem Lernpartner/der Lernpartnerin berufliches Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin zu vermitteln. Dieses Erfahrungswissen wird dadurch im Unternehmen gesichert und verbreitet. Das heißt auch: **diese Zusammenarbeit dient der Weiterentwicklung des Unternehmens.**

Nach der Schulung des Mentors setzen sich Mentor/in und Lernpartner/in zum ersten Mal zusammen und starten ihre Zusammenarbeit mit einer **Vereinbarung** (ARBEITSBLATT 3).

Dazu beantworten sie gemeinsam folgende Fragen:

- welche **Aufgabenbereiche** wollen sie bearbeiten (Vorgabe Mentor)
- welche **Einzelaufgaben** sind dabei besonders wichtig
- In welcher **Reihenfolge** sollen die Aufgabenbereiche bearbeitet werden?
- Wie gehen sie damit um, wenn beide oder eine/r merkt, dass etwas **nicht so funktioniert**, wie sie es vereinbart haben?
- An welchen **Terminen** treffen sie sich, um gemeinsam zu arbeiten?

4 Die Schritte der Weitergabe von Erfahrungswissen im Unternehmen

Die Weitergabe von Erfahrungswissen sollte **systematisch** angegangen werden. Das hat mehrere Vorteile:

- Der Mentor/die Mentorin kann sich auf jede Lerneinheit **vorbereiten** und ist somit gut gerüstet.
- Mentor/in und Lernpartner/in erlernen beide ein Schema, in dem sie sich **sicher** bewegen können.
- Die Lerneinheit wird **gründlich** durchdacht und bearbeitet.

Benutzen Sie für die Vorbereitung der Wissensvermittlung das ARBEITSBLATT 4.

5 Die Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/ der Lernpartnerin

Lernen ist ein Prozess, deshalb ist eine Auswertung sozusagen ein Zwischenergebnis, denn auch danach geht es weiter mit der Aneignung von Erfahrungswissen.

Die Auswertung zwischen Mentor/in und Lernpartner/in dient dazu,

- das Gelernte gemeinsam zu messen
- weiteren Lernbedarf festzustellen und
- die Zusammenarbeit bei Interesse und Bedarf weiterzuführen

Benutzen Sie für diese Auswertung das ARBEITSBLATT 5.

6 Die Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Als Mentor/in lernen Sie eine neue Rolle: Sie geben systematisch Ihr Erfahrungswissen an Jüngere weiter und sichern so Wissen und Verfahrensweisen im Unternehmen.

Dieses Engagement lohnt sich besonders, wenn es zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur wird. Deshalb werten Sie Ihre Erfahrungen aus unter den Aspekten:

- was Sie selbst gewonnen haben
- was Ihr/e Lernpartner/in gewonnen hat
- ob und wie diese Zusammenarbeit weitergeht
- ob und wie Sie weiter als Mentor/in mit anderen arbeiten wollen und können

Benutzen Sie für diese Auswertung das ARBEITSBLATT 6.

3. Vergleichen Sie Ihren Berufsanfang und heute: was haben Sie in dieser Zeit durch Ihre Berufserfahrung dazugelernt? Welche „**Kunstgriffe**“ haben sich im Lauf der Zeit besonders bewährt? Wo setzen Sie **Fingerspitzengefühl** ein, wofür haben Sie mittlerweile einen „**siebten Sinn**“?

4. Vergleichen Sie sich selber mit jemand, der/die gerade die Ausbildung abgeschlossen hat! **Was können Sie zusätzlich und/oder besser:**

Arbeitsblatt 2: Was möchte ich vermitteln?

Gehen Sie in zwei Schritten vor:

1. Wählen Sie aus Arbeitsblatt 1 aus, was Sie Ihrem Lernpartner vermitteln möchten:

2. Teilen Sie diese Liste in sinnvolle Lerneinheiten ein und legen Sie **danach** eine sinnvolle Reihenfolge fest:

Nr.	Was möchte ich meinem Lernpartner vermitteln?

Arbeitsblatt 3: Vereinbarung

über die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Lernpartner/in

Folgende Lerneinheiten wollen wir gemeinsam bearbeiten.

Dabei sind folgende Einzelaufgaben jeweils besonders wichtig.

Die Zahlen zeigen die Reihenfolge, in der wir vorgehen wollen.

Nr.	Lerneinheit	wichtige Einzelaufgaben

Wie gehen wir damit um, wenn beide oder eine/r merkt, dass etwas **nicht so funktioniert**, wie wir es vereinbart haben?

An welchen **Terminen** werden wir gemeinsam arbeiten?

Ort / Datum

Mentor/in

Lernpartner/in

Arbeitsblatt 4: Die Schritte der Vermittlung

Füllen Sie dieses Arbeitsblatt für jede Lerneinheit einzeln aus!

Schritt 1: Beschreibung

Titel der Lerneinheit (übertragen aus der Vereinbarung)

Welche Einzelaufgaben umfasst diese Einheit? (übertragen aus der Vereinbarung und vielleicht noch ergänzen)

Was davon ist dem Lernpartner schon vertraut? (eigene Einschätzung und/oder fragen)

Wofür interessiert sich der/die Lernpartner/in besonders? (eigene Einschätzung und/oder fragen)

Schritt 2: Vermittlung von Informationen

Liegen Informationen vor, die der/die Lernpartner/in lesen soll?

Wenn nicht, hier (oder in einer Anlage) wichtige Informationen zusammenstellen:

Gibt es Informationen, die man besser als Schaubild vermitteln kann?

ja (siehe Anlage) nein

Schritt 3: Vermittlung von Können

Welche Arbeitsabläufe gebe ich dem Lernpartner schriftlich?

Welche Arbeitsabläufe zeige ich praktisch vor Ort?

Schritt 4: Vermittlung von Verhalten

Welches Verhalten ist förderlich, um die Aufgaben dieser Lerneinheit zu bewältigen?

Welches Verhalten ist hinderlich, um die Aufgaben dieser Lerneinheit zu bewältigen?

Schritt 5: Übungen für den Lernpartner/die Lernpartnerin

Was soll wie geübt werden?

Welche Hilfen stehen zur Verfügung?

Zeitvereinbarung: bis wann soll es geübt werden?

Arbeitsblatt 5: Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/der Lernpartnerin

Beantworten/besprechen Sie die folgenden Fragen gemeinsam!

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Informationen?

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Können?

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Verhalten?

Was möchte er/sie noch weiter vertiefen/üben?

Welche Unterstützung kann der Mentor/die Mentorin dabei geben?

Arbeitsblatt 6: Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Was fiel mir leicht, was schwer im Hinblick auf:

- die Informationsvermittlung?

- die Vermittlung von Können?

- die Vermittlung von Verhaltensweisen?

Mit welchen Fortschritten meines Lernpartners bin ich zufrieden, wo sehe ich noch Lücken?

Wie kann ich meinen Lernpartner/meine Lernpartnerin weiterhin unterstützen?

Habe ich Interesse, mein Erfahrungswissen auch an andere weiterzugeben?

ac.consult

voneinander  lernen

Mentoren Handbuch

Gliederung:

1. Das Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin
2. Die Lerneinheiten für den Lernpartner/die Lernpartnerin
3. Die Vereinbarung über die Zusammenarbeit
zwischen Mentor/in und Lernpartner/in
4. Die Schritte der Weitergabe von Erfahrungswissen im Unternehmen
5. Die Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/der Lernpartnerin
6. Die Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Anhang: Arbeitsblätter 1 - 6

Das Projekt „voneinander lernen“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern, weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



1 Das Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin

Was ist Erfahrungswissen?

Mit Erfahrungswissen sind die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeint, die man nach seiner Ausbildung und Einarbeitung aufgrund der gemachten Erfahrungen im Berufsalltag gewinnt. Dabei lernt jeder Mensch anders: Erfahrungswissen ist stark an die Persönlichkeit gebunden und kann nur persönlich – von Mensch zu Mensch - weitergegeben werden.

Erfahrungswissen ist außerdem schwer in Worte zu fassen, weil es meist spontan – eben aus der Erfahrung heraus – angewendet wird. Das schreibt normalerweise niemand auf. Deshalb müssen Sie Ihren Berufsalltag gründlich durchleuchten, um Ihr Erfahrungswissen zu identifizieren.

Erfahrungswissen ist im Prinzip ein Erfolgsfaktor bei allen Arbeitsprozessen, aber insbesondere dann,

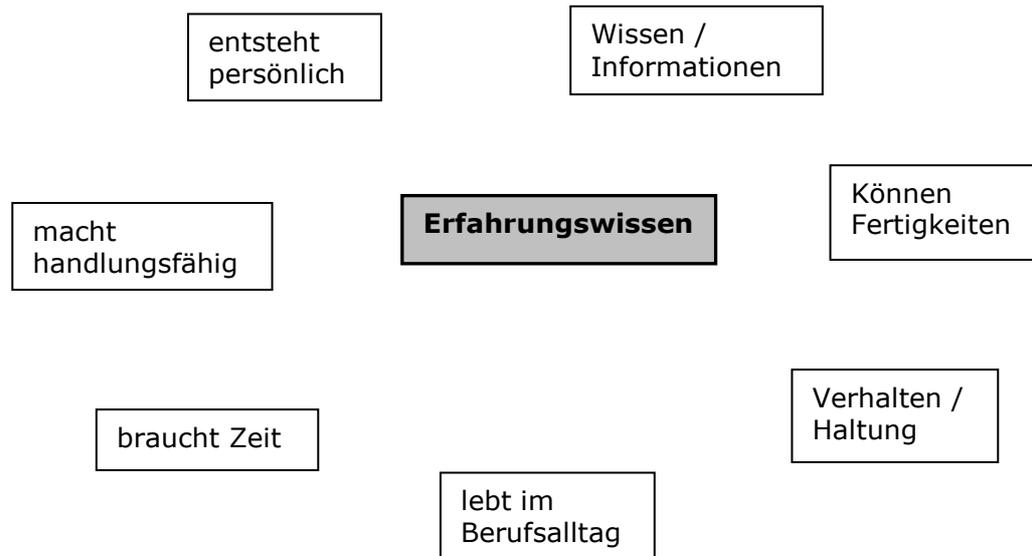
- wenn unvollständige Informationen vorliegen
- die nicht vollständig durchschaubar und berechenbar sind
- wo Abläufe gestört sind
- die schnelle Entscheidungen ohne langes Nachdenken erfordern
- die ein unmittelbares Eingreifen bei selten auftretenden Ereignissen verlangen und
- wo erste Anzeichen schwerwiegender Probleme erkannt werden müssen, um rechtzeitig gegensteuern zu können

Das kleine schwarze Heft

Ein Beispiel aus der Praxis von ac.consult: ein Techniker aus einem Unternehmen der Lebensmittelproduktion nahm an einer Mentorenausbildung teil. Dabei erzählte er von dem „kleinen schwarzen Heft“, das er in seinem Schreibtisch aufbewahrte. Hier hatte er seit Jahren alle außergewöhnlichen Fehler und Vorkommnisse und alle seine Tricks im Umgang mit den Produktionsmaschinen notiert. Niemand sonst kannte dieses Heft, dessen Bedeutung aber schnell klar wurde. Der Techniker machte seine Notizen zur Grundlage für die Arbeit mit seinem jüngeren Lernpartner im Projekt. Er weihte ihn in die Geheimnisse der Maschinenwartung ein, so dass dieser ihn sicherer vertreten konnte. Die Inhalte des schwarzen Heftes formulierten sie zusammen um, so dass ein kleines Handbuch für die Maschinenwartung entstand, das im Unternehmen offen zugänglich ist.

Fazit: Erfahrungswissen ist kein Lernstoff wie jeder andere, es kann nur persönlich weitergegeben werden. Unternehmen können diese wertvolle Ressource nutzen, indem sie den Wissenstransfer unter ihren Mitarbeiter/Innen aktiv fördern.

Hier sehen Sie die wichtigsten Aspekte, mit denen Erfahrungswissen beschrieben werden kann:



2 Die Lerneinheiten für den Lernpartner

Was möchten Sie Ihrem Lernpartner vermitteln?

Wählen Sie aus der Sammlung Ihres persönlichen Erfahrungswissens (ARBEITSBLATT 1) das aus, was Sie Ihrem Lernpartner/Ihrer Lernpartnerin vermitteln möchten (ARBEITSBLATT 2).

Teilen Sie diese Liste in sinnvolle **Lerneinheiten** ein, will sagen: servieren Sie Ihr Erfahrungswissen Ihrem Lernpartner in Häppchen, die er/sie der Reihe nach verdauen (erlernen) kann. Achten Sie dabei auch auf eine sinnvolle Reihenfolge, vielleicht baut das eine auf dem anderen auf oder nehmen Sie leichtere Lerneinheiten zuerst usw.

Die Vermittlung geschieht auf drei verschiedenen Ebenen:

Information, Können und Verhalten.

- Information

Hier geht es um alles, was man zur Bewältigung der Aufgaben dieser Lerneinheit wissen muss. Bereiten Sie das Wissen für Ihren Lernpartner auf: nennen Sie Quellen zum Selberlesen und/oder stellen Sie die nötigen Informationen in wenigen Punkten übersichtlich zusammen. Manchmal ist es einfacher, Sachverhalte in einem Schaubild darzustellen - dann mobilisieren Sie Ihr Zeichentalent!

- Können

Welche praktischen Fähigkeiten soll sich Ihr Lernpartner aneignen? Können Sie dazu eine Anleitung formulieren? Können Sie ihm/ihr das vormachen? Wie kann er/sie das üben?

- Verhalten

Welches persönliche Verhalten ist bei dieser Lerneinheit förderlich bzw. hinderlich? Kann Ihr Lernpartner sich bei Ihnen etwas abgucken? Wie kann er/sie das üben?

Stellen Sie für jede Lerneinheit alles Notwendige zusammen. So sind Sie für die Zusammenarbeit mit ihrem Lernpartner gut vorbereitet.

3 Die Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Lernpartner/in

Mentor/in und Lernpartner/in arbeiten während des Projekts „voneinander lernen“ zusammen, dies kann nach Beendigung des Projekts fortgeführt werden.

Die Zusammenarbeit dient dazu, dem Lernpartner/der Lernpartnerin berufliches Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin zu vermitteln. Dieses Erfahrungswissen wird dadurch im Unternehmen gesichert und verbreitet. Das heißt auch: **diese Zusammenarbeit dient der Weiterentwicklung des Unternehmens.**

Nach der Schulung des Mentors setzen sich Mentor/in und Lernpartner/in zum ersten Mal zusammen und starten ihre Zusammenarbeit mit einer **Vereinbarung** (ARBEITSBLATT 3).

Dazu beantworten sie gemeinsam folgende Fragen:

- welche **Aufgabenbereiche** wollen sie bearbeiten (Vorgabe Mentor)
- welche **Einzelaufgaben** sind dabei besonders wichtig
- In welcher **Reihenfolge** sollen die Aufgabenbereiche bearbeitet werden?
- Wie gehen sie damit um, wenn beide oder eine/r merkt, dass etwas **nicht so funktioniert**, wie sie es vereinbart haben?
- An welchen **Terminen** treffen sie sich, um gemeinsam zu arbeiten?

4 Die Schritte der Weitergabe von Erfahrungswissen im Unternehmen

Die Weitergabe von Erfahrungswissen sollte **systematisch** angegangen werden. Das hat mehrere Vorteile:

- Der Mentor/die Mentorin kann sich auf jede Lerneinheit **vorbereiten** und ist somit gut gerüstet.
- Mentor/in und Lernpartner/in erlernen beide ein Schema, in dem sie sich **sicher** bewegen können.
- Die Lerneinheit wird **gründlich** durchdacht und bearbeitet.

Benutzen Sie für die Vorbereitung der Wissensvermittlung das ARBEITSBLATT 4.

5 Die Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/ der Lernpartnerin

Lernen ist ein Prozess, deshalb ist eine Auswertung sozusagen ein Zwischenergebnis, denn auch danach geht es weiter mit der Aneignung von Erfahrungswissen.

Die Auswertung zwischen Mentor/in und Lernpartner/in dient dazu,

- das Gelernte gemeinsam zu messen
- weiteren Lernbedarf festzustellen und
- die Zusammenarbeit bei Interesse und Bedarf weiterzuführen

Benutzen Sie für diese Auswertung das ARBEITSBLATT 5.

6 Die Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Als Mentor/in lernen Sie eine neue Rolle: Sie geben systematisch Ihr Erfahrungswissen an Jüngere weiter und sichern so Wissen und Verfahrensweisen im Unternehmen.

Dieses Engagement lohnt sich besonders, wenn es zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur wird. Deshalb werten Sie Ihre Erfahrungen aus unter den Aspekten:

- was Sie selbst gewonnen haben
- was Ihr/e Lernpartner/in gewonnen hat
- ob und wie diese Zusammenarbeit weitergeht
- ob und wie Sie weiter als Mentor/in mit anderen arbeiten wollen und können

Benutzen Sie für diese Auswertung das ARBEITSBLATT 6.

Arbeitsblatt 2: Was möchte ich vermitteln?

Gehen Sie in zwei Schritten vor:

1. Wählen Sie aus Arbeitsblatt 1 aus, was Sie Ihrem Lernpartner vermitteln möchten:

2. Teilen Sie diese Liste in sinnvolle Lerneinheiten ein und legen Sie **danach** eine sinnvolle Reihenfolge fest:

Nr.	Was möchte ich meinem Lernpartner vermitteln?

Arbeitsblatt 3: Vereinbarung

über die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Lernpartner/in

Folgende Lerneinheiten wollen wir gemeinsam bearbeiten.

Dabei sind folgende Einzelaufgaben jeweils besonders wichtig.

Die Zahlen zeigen die Reihenfolge, in der wir vorgehen wollen.

Nr.	Lerneinheit	wichtige Einzelaufgaben

Wie gehen wir damit um, wenn beide oder eine/r merkt, dass etwas **nicht so funktioniert**, wie wir es vereinbart haben?

An welchen **Terminen** werden wir gemeinsam arbeiten?

Ort / Datum

Mentor/in

Lernpartner/in

Arbeitsblatt 4: Die Schritte der Vermittlung

Füllen Sie dieses Arbeitsblatt für jede Lerneinheit einzeln aus!

Schritt 1: Beschreibung

Titel der Lerneinheit (übertragen aus der Vereinbarung)

Welche Einzelaufgaben umfasst diese Einheit? (übertragen aus der Vereinbarung und vielleicht noch ergänzen)

Was davon ist dem Lernpartner schon vertraut? (eigene Einschätzung und/oder fragen)

Wofür interessiert sich der/die Lernpartner/in besonders? (eigene Einschätzung und/oder fragen)

Schritt 2: Vermittlung von Informationen

Liegen Informationen vor, die der/die Lernpartner/in lesen soll?

Wenn nicht, hier (oder in einer Anlage) wichtige Informationen zusammenstellen:

Gibt es Informationen, die man besser als Schaubild vermitteln kann?

ja (siehe Anlage) nein

Schritt 3: Vermittlung von Können

Welche Arbeitsabläufe gebe ich dem Lernpartner schriftlich?

Welche Arbeitsabläufe zeige ich praktisch vor Ort?

Schritt 4: Vermittlung von Verhalten

Welches Verhalten ist förderlich, um die Aufgaben dieser Lerneinheit zu bewältigen?

Welches Verhalten ist hinderlich, um die Aufgaben dieser Lerneinheit zu bewältigen?

Schritt 5: Übungen für den Lernpartner/die Lernpartnerin

Was soll wie geübt werden?

Welche Hilfen stehen zur Verfügung?

Zeitvereinbarung: bis wann soll es geübt werden?

Arbeitsblatt 5: Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/der Lernpartnerin

Beantworten/besprechen Sie die folgenden Fragen gemeinsam!

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Informationen?

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Können?

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Verhalten?

Was möchte er/sie noch weiter vertiefen/üben?

Welche Unterstützung kann der Mentor/die Mentorin dabei geben?

Arbeitsblatt 6: Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Was fiel mir leicht, was schwer im Hinblick auf:

- die Informationsvermittlung?

- die Vermittlung von Können?

- die Vermittlung von Verhaltensweisen?

Mit welchen Fortschritten meines Lernpartners bin ich zufrieden, wo sehe ich noch Lücken?

Wie kann ich meinen Lernpartner/meine Lernpartnerin weiterhin unterstützen?

Habe ich Interesse, mein Erfahrungswissen auch an andere weiterzugeben?

ac.consult

voneinander  lernen

Mentoren Handbuch

Gliederung:

1. Das Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin
2. Die Lerneinheiten für den Lernpartner/die Lernpartnerin
3. Die Vereinbarung über die Zusammenarbeit
zwischen Mentor/in und Lernpartner/in
4. Die Schritte der Weitergabe von Erfahrungswissen im Unternehmen
5. Die Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/der Lernpartnerin
6. Die Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Anhang: Arbeitsblätter 1 - 6

Das Projekt „voneinander lernen“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern, weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



1 Das Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin

Was ist Erfahrungswissen?

Mit Erfahrungswissen sind die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeint, die man nach seiner Ausbildung und Einarbeitung aufgrund der gemachten Erfahrungen im Berufsalltag gewinnt. Dabei lernt jeder Mensch anders: Erfahrungswissen ist stark an die Persönlichkeit gebunden und kann nur persönlich – von Mensch zu Mensch - weitergegeben werden.

Erfahrungswissen ist außerdem schwer in Worte zu fassen, weil es meist spontan – eben aus der Erfahrung heraus – angewendet wird. Das schreibt normalerweise niemand auf. Deshalb müssen Sie Ihren Berufsalltag gründlich durchleuchten, um Ihr Erfahrungswissen zu identifizieren.

Erfahrungswissen ist im Prinzip ein Erfolgsfaktor bei allen Arbeitsprozessen, aber insbesondere dann,

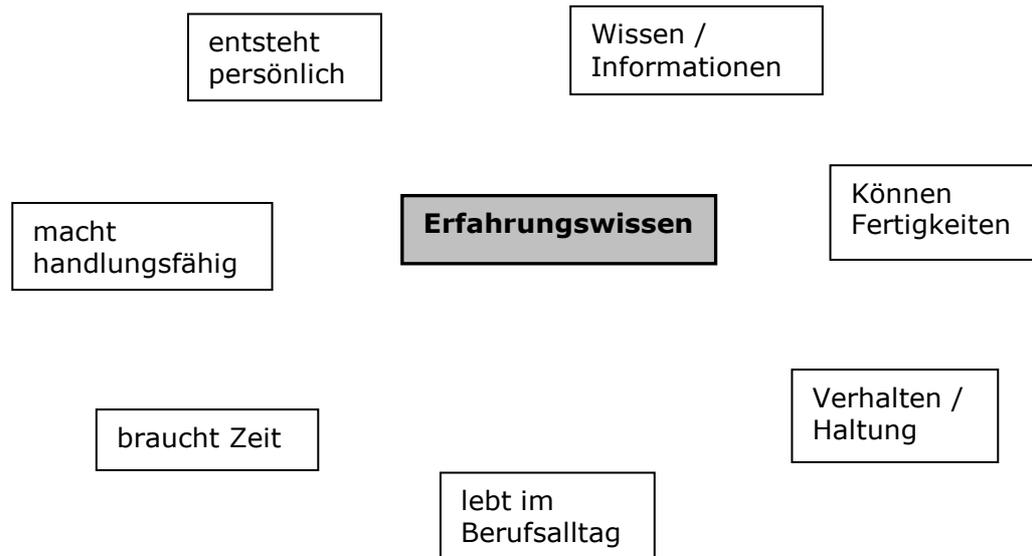
- wenn unvollständige Informationen vorliegen
- die nicht vollständig durchschaubar und berechenbar sind
- wo Abläufe gestört sind
- die schnelle Entscheidungen ohne langes Nachdenken erfordern
- die ein unmittelbares Eingreifen bei selten auftretenden Ereignissen verlangen und
- wo erste Anzeichen schwerwiegender Probleme erkannt werden müssen, um rechtzeitig gegensteuern zu können

Das kleine schwarze Heft

Ein Beispiel aus der Praxis von ac.consult: ein Techniker aus einem Unternehmen der Lebensmittelproduktion nahm an einer Mentorenausbildung teil. Dabei erzählte er von dem „kleinen schwarzen Heft“, das er in seinem Schreibtisch aufbewahrte. Hier hatte er seit Jahren alle außergewöhnlichen Fehler und Vorkommnisse und alle seine Tricks im Umgang mit den Produktionsmaschinen notiert. Niemand sonst kannte dieses Heft, dessen Bedeutung aber schnell klar wurde. Der Techniker machte seine Notizen zur Grundlage für die Arbeit mit seinem jüngeren Lernpartner im Projekt. Er weihte ihn in die Geheimnisse der Maschinenwartung ein, so dass dieser ihn sicherer vertreten konnte. Die Inhalte des schwarzen Heftes formulierten sie zusammen um, so dass ein kleines Handbuch für die Maschinenwartung entstand, das im Unternehmen offen zugänglich ist.

Fazit: Erfahrungswissen ist kein Lernstoff wie jeder andere, es kann nur persönlich weitergegeben werden. Unternehmen können diese wertvolle Ressource nutzen, indem sie den Wissenstransfer unter ihren Mitarbeiter/Innen aktiv fördern.

Hier sehen Sie die wichtigsten Aspekte, mit denen Erfahrungswissen beschrieben werden kann:



2 Die Lerneinheiten für den Lernpartner

Was möchten Sie Ihrem Lernpartner vermitteln?

Wählen Sie aus der Sammlung Ihres persönlichen Erfahrungswissens (ARBEITSBLATT 1) das aus, was Sie Ihrem Lernpartner/Ihrer Lernpartnerin vermitteln möchten (ARBEITSBLATT 2).

Teilen Sie diese Liste in sinnvolle **Lerneinheiten** ein, will sagen: servieren Sie Ihr Erfahrungswissen Ihrem Lernpartner in Häppchen, die er/sie der Reihe nach verdauen (erlernen) kann. Achten Sie dabei auch auf eine sinnvolle Reihenfolge, vielleicht baut das eine auf dem anderen auf oder nehmen Sie leichtere Lerneinheiten zuerst usw.

Die Vermittlung geschieht auf drei verschiedenen Ebenen:

Information, Können und Verhalten.

- Information

Hier geht es um alles, was man zur Bewältigung der Aufgaben dieser Lerneinheit wissen muss. Bereiten Sie das Wissen für Ihren Lernpartner auf: nennen Sie Quellen zum Selberlesen und/oder stellen Sie die nötigen Informationen in wenigen Punkten übersichtlich zusammen. Manchmal ist es einfacher, Sachverhalte in einem Schaubild darzustellen - dann mobilisieren Sie Ihr Zeichentalent!

- Können

Welche praktischen Fähigkeiten soll sich Ihr Lernpartner aneignen? Können Sie dazu eine Anleitung formulieren? Können Sie ihm/ihr das vormachen? Wie kann er/sie das üben?

- Verhalten

Welches persönliche Verhalten ist bei dieser Lerneinheit förderlich bzw. hinderlich? Kann Ihr Lernpartner sich bei Ihnen etwas abgucken? Wie kann er/sie das üben?

Stellen Sie für jede Lerneinheit alles Notwendige zusammen. So sind Sie für die Zusammenarbeit mit ihrem Lernpartner gut vorbereitet.

3 Die Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Lernpartner/in

Mentor/in und Lernpartner/in arbeiten während des Projekts „voneinander lernen“ zusammen, dies kann nach Beendigung des Projekts fortgeführt werden.

Die Zusammenarbeit dient dazu, dem Lernpartner/der Lernpartnerin berufliches Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin zu vermitteln. Dieses Erfahrungswissen wird dadurch im Unternehmen gesichert und verbreitet. Das heißt auch: **diese Zusammenarbeit dient der Weiterentwicklung des Unternehmens.**

Nach der Schulung des Mentors setzen sich Mentor/in und Lernpartner/in zum ersten Mal zusammen und starten ihre Zusammenarbeit mit einer **Vereinbarung** (ARBEITSBLATT 3).

Dazu beantworten sie gemeinsam folgende Fragen:

- welche **Aufgabenbereiche** wollen sie bearbeiten (Vorgabe Mentor)
- welche **Einzelaufgaben** sind dabei besonders wichtig
- In welcher **Reihenfolge** sollen die Aufgabenbereiche bearbeitet werden?
- Wie gehen sie damit um, wenn beide oder eine/r merkt, dass etwas **nicht so funktioniert**, wie sie es vereinbart haben?
- An welchen **Terminen** treffen sie sich, um gemeinsam zu arbeiten?

4 Die Schritte der Weitergabe von Erfahrungswissen im Unternehmen

Die Weitergabe von Erfahrungswissen sollte **systematisch** angegangen werden. Das hat mehrere Vorteile:

- Der Mentor/die Mentorin kann sich auf jede Lerneinheit **vorbereiten** und ist somit gut gerüstet.
- Mentor/in und Lernpartner/in erlernen beide ein Schema, in dem sie sich **sicher** bewegen können.
- Die Lerneinheit wird **gründlich** durchdacht und bearbeitet.

Benutzen Sie für die Vorbereitung der Wissensvermittlung das ARBEITSBLATT 4.

5 Die Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/ der Lernpartnerin

Lernen ist ein Prozess, deshalb ist eine Auswertung sozusagen ein Zwischenergebnis, denn auch danach geht es weiter mit der Aneignung von Erfahrungswissen.

Die Auswertung zwischen Mentor/in und Lernpartner/in dient dazu,

- das Gelernte gemeinsam zu messen
- weiteren Lernbedarf festzustellen und
- die Zusammenarbeit bei Interesse und Bedarf weiterzuführen

Benutzen Sie für diese Auswertung das ARBEITSBLATT 5.

6 Die Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Als Mentor/in lernen Sie eine neue Rolle: Sie geben systematisch Ihr Erfahrungswissen an Jüngere weiter und sichern so Wissen und Verfahrensweisen im Unternehmen.

Dieses Engagement lohnt sich besonders, wenn es zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur wird. Deshalb werten Sie Ihre Erfahrungen aus unter den Aspekten:

- was Sie selbst gewonnen haben
- was Ihr/e Lernpartner/in gewonnen hat
- ob und wie diese Zusammenarbeit weitergeht
- ob und wie Sie weiter als Mentor/in mit anderen arbeiten wollen und können

Benutzen Sie für diese Auswertung das ARBEITSBLATT 6.

Arbeitsblatt 2: Was möchte ich vermitteln?

Gehen Sie in zwei Schritten vor:

1. Wählen Sie aus Arbeitsblatt 1 aus, was Sie Ihrem Lernpartner vermitteln möchten:

2. Teilen Sie diese Liste in sinnvolle Lerneinheiten ein und legen Sie **danach** eine sinnvolle Reihenfolge fest:

Nr.	Was möchte ich meinem Lernpartner vermitteln?

Arbeitsblatt 3: Vereinbarung

über die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Lernpartner/in

Folgende Lerneinheiten wollen wir gemeinsam bearbeiten.

Dabei sind folgende Einzelaufgaben jeweils besonders wichtig.

Die Zahlen zeigen die Reihenfolge, in der wir vorgehen wollen.

Nr.	Lerneinheit	wichtige Einzelaufgaben

Wie gehen wir damit um, wenn beide oder eine/r merkt, dass etwas **nicht so funktioniert**, wie wir es vereinbart haben?

An welchen **Terminen** werden wir gemeinsam arbeiten?

Ort / Datum

Mentor/in

Lernpartner/in

Arbeitsblatt 4: Die Schritte der Vermittlung

Füllen Sie dieses Arbeitsblatt für jede Lerneinheit einzeln aus!

Schritt 1: Beschreibung

Titel der Lerneinheit (übertragen aus der Vereinbarung)

Welche Einzelaufgaben umfasst diese Einheit? (übertragen aus der Vereinbarung und vielleicht noch ergänzen)

Was davon ist dem Lernpartner schon vertraut? (eigene Einschätzung und/oder fragen)

Wofür interessiert sich der/die Lernpartner/in besonders? (eigene Einschätzung und/oder fragen)

Schritt 2: Vermittlung von Informationen

Liegen Informationen vor, die der/die Lernpartner/in lesen soll?

Wenn nicht, hier (oder in einer Anlage) wichtige Informationen zusammenstellen:

Gibt es Informationen, die man besser als Schaubild vermitteln kann?

ja (siehe Anlage) nein

Schritt 3: Vermittlung von Können

Welche Arbeitsabläufe gebe ich dem Lernpartner schriftlich?

Welche Arbeitsabläufe zeige ich praktisch vor Ort?

Schritt 4: Vermittlung von Verhalten

Welches Verhalten ist förderlich, um die Aufgaben dieser Lerneinheit zu bewältigen?

Welches Verhalten ist hinderlich, um die Aufgaben dieser Lerneinheit zu bewältigen?

Schritt 5: Übungen für den Lernpartner/die Lernpartnerin

Was soll wie geübt werden?

Welche Hilfen stehen zur Verfügung?

Zeitvereinbarung: bis wann soll es geübt werden?

Arbeitsblatt 5: Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/der Lernpartnerin

Beantworten/besprechen Sie die folgenden Fragen gemeinsam!

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Informationen?

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Können?

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Verhalten?

Was möchte er/sie noch weiter vertiefen/üben?

Welche Unterstützung kann der Mentor/die Mentorin dabei geben?

Arbeitsblatt 6: Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Was fiel mir leicht, was schwer im Hinblick auf:

- die Informationsvermittlung?

- die Vermittlung von Können?

- die Vermittlung von Verhaltensweisen?

Mit welchen Fortschritten meines Lernpartners bin ich zufrieden, wo sehe ich noch Lücken?

Wie kann ich meinen Lernpartner/meine Lernpartnerin weiterhin unterstützen?

Habe ich Interesse, mein Erfahrungswissen auch an andere weiterzugeben?

ac.consult

voneinander  lernen

Mentoren Handbuch

Gliederung:

1. Das Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin
2. Die Lerneinheiten für den Lernpartner/die Lernpartnerin
3. Die Vereinbarung über die Zusammenarbeit
zwischen Mentor/in und Lernpartner/in
4. Die Schritte der Weitergabe von Erfahrungswissen im Unternehmen
5. Die Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/der Lernpartnerin
6. Die Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Anhang: Arbeitsblätter 1 - 6

Das Projekt „voneinander lernen“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern, weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



1 Das Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin

Was ist Erfahrungswissen?

Mit Erfahrungswissen sind die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeint, die man nach seiner Ausbildung und Einarbeitung aufgrund der gemachten Erfahrungen im Berufsalltag gewinnt. Dabei lernt jeder Mensch anders: Erfahrungswissen ist stark an die Persönlichkeit gebunden und kann nur persönlich – von Mensch zu Mensch - weitergegeben werden.

Erfahrungswissen ist außerdem schwer in Worte zu fassen, weil es meist spontan – eben aus der Erfahrung heraus – angewendet wird. Das schreibt normalerweise niemand auf. Deshalb müssen Sie Ihren Berufsalltag gründlich durchleuchten, um Ihr Erfahrungswissen zu identifizieren.

Erfahrungswissen ist im Prinzip ein Erfolgsfaktor bei allen Arbeitsprozessen, aber insbesondere dann,

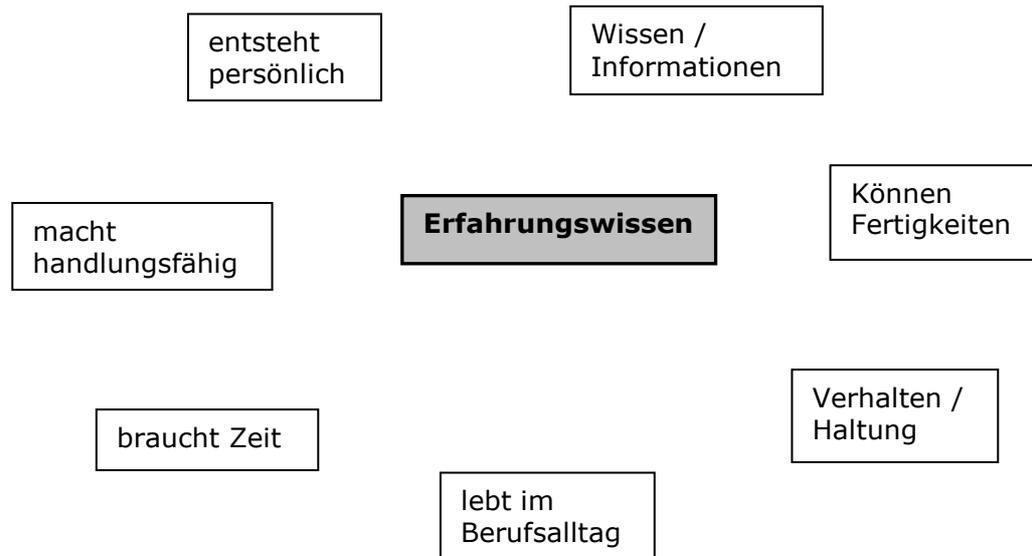
- wenn unvollständige Informationen vorliegen
- die nicht vollständig durchschaubar und berechenbar sind
- wo Abläufe gestört sind
- die schnelle Entscheidungen ohne langes Nachdenken erfordern
- die ein unmittelbares Eingreifen bei selten auftretenden Ereignissen verlangen und
- wo erste Anzeichen schwerwiegender Probleme erkannt werden müssen, um rechtzeitig gegensteuern zu können

Das kleine schwarze Heft

Ein Beispiel aus der Praxis von ac.consult: ein Techniker aus einem Unternehmen der Lebensmittelproduktion nahm an einer Mentorenausbildung teil. Dabei erzählte er von dem „kleinen schwarzen Heft“, das er in seinem Schreibtisch aufbewahrte. Hier hatte er seit Jahren alle außergewöhnlichen Fehler und Vorkommnisse und alle seine Tricks im Umgang mit den Produktionsmaschinen notiert. Niemand sonst kannte dieses Heft, dessen Bedeutung aber schnell klar wurde. Der Techniker machte seine Notizen zur Grundlage für die Arbeit mit seinem jüngeren Lernpartner im Projekt. Er weihte ihn in die Geheimnisse der Maschinenwartung ein, so dass dieser ihn sicherer vertreten konnte. Die Inhalte des schwarzen Heftes formulierten sie zusammen um, so dass ein kleines Handbuch für die Maschinenwartung entstand, das im Unternehmen offen zugänglich ist.

Fazit: Erfahrungswissen ist kein Lernstoff wie jeder andere, es kann nur persönlich weitergegeben werden. Unternehmen können diese wertvolle Ressource nutzen, indem sie den Wissenstransfer unter ihren Mitarbeiter/Innen aktiv fördern.

Hier sehen Sie die wichtigsten Aspekte, mit denen Erfahrungswissen beschrieben werden kann:



2 Die Lerneinheiten für den Lernpartner

Was möchten Sie Ihrem Lernpartner vermitteln?

Wählen Sie aus der Sammlung Ihres persönlichen Erfahrungswissens (ARBEITSBLATT 1) das aus, was Sie Ihrem Lernpartner/Ihrer Lernpartnerin vermitteln möchten (ARBEITSBLATT 2).

Teilen Sie diese Liste in sinnvolle **Lerneinheiten** ein, will sagen: servieren Sie Ihr Erfahrungswissen Ihrem Lernpartner in Häppchen, die er/sie der Reihe nach verdauen (erlernen) kann. Achten Sie dabei auch auf eine sinnvolle Reihenfolge, vielleicht baut das eine auf dem anderen auf oder nehmen Sie leichtere Lerneinheiten zuerst usw.

Die Vermittlung geschieht auf drei verschiedenen Ebenen:

Information, Können und Verhalten.

- Information

Hier geht es um alles, was man zur Bewältigung der Aufgaben dieser Lerneinheit wissen muss. Bereiten Sie das Wissen für Ihren Lernpartner auf: nennen Sie Quellen zum Selberlesen und/oder stellen Sie die nötigen Informationen in wenigen Punkten übersichtlich zusammen. Manchmal ist es einfacher, Sachverhalte in einem Schaubild darzustellen - dann mobilisieren Sie Ihr Zeichentalent!

- Können

Welche praktischen Fähigkeiten soll sich Ihr Lernpartner aneignen? Können Sie dazu eine Anleitung formulieren? Können Sie ihm/ihr das vormachen? Wie kann er/sie das üben?

- Verhalten

Welches persönliche Verhalten ist bei dieser Lerneinheit förderlich bzw. hinderlich? Kann Ihr Lernpartner sich bei Ihnen etwas abgucken? Wie kann er/sie das üben?

Stellen Sie für jede Lerneinheit alles Notwendige zusammen. So sind Sie für die Zusammenarbeit mit ihrem Lernpartner gut vorbereitet.

3 Die Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Lernpartner/in

Mentor/in und Lernpartner/in arbeiten während des Projekts „voneinander lernen“ zusammen, dies kann nach Beendigung des Projekts fortgeführt werden.

Die Zusammenarbeit dient dazu, dem Lernpartner/der Lernpartnerin berufliches Erfahrungswissen des Mentors/der Mentorin zu vermitteln. Dieses Erfahrungswissen wird dadurch im Unternehmen gesichert und verbreitet. Das heißt auch: **diese Zusammenarbeit dient der Weiterentwicklung des Unternehmens.**

Nach der Schulung des Mentors setzen sich Mentor/in und Lernpartner/in zum ersten Mal zusammen und starten ihre Zusammenarbeit mit einer **Vereinbarung** (ARBEITSBLATT 3).

Dazu beantworten sie gemeinsam folgende Fragen:

- welche **Aufgabenbereiche** wollen sie bearbeiten (Vorgabe Mentor)
- welche **Einzelaufgaben** sind dabei besonders wichtig
- In welcher **Reihenfolge** sollen die Aufgabenbereiche bearbeitet werden?
- Wie gehen sie damit um, wenn beide oder eine/r merkt, dass etwas **nicht so funktioniert**, wie sie es vereinbart haben?
- An welchen **Terminen** treffen sie sich, um gemeinsam zu arbeiten?

4 Die Schritte der Weitergabe von Erfahrungswissen im Unternehmen

Die Weitergabe von Erfahrungswissen sollte **systematisch** angegangen werden. Das hat mehrere Vorteile:

- Der Mentor/die Mentorin kann sich auf jede Lerneinheit **vorbereiten** und ist somit gut gerüstet.
- Mentor/in und Lernpartner/in erlernen beide ein Schema, in dem sie sich **sicher** bewegen können.
- Die Lerneinheit wird **gründlich** durchdacht und bearbeitet.

Benutzen Sie für die Vorbereitung der Wissensvermittlung das ARBEITSBLATT 4.

5 Die Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/ der Lernpartnerin

Lernen ist ein Prozess, deshalb ist eine Auswertung sozusagen ein Zwischenergebnis, denn auch danach geht es weiter mit der Aneignung von Erfahrungswissen.

Die Auswertung zwischen Mentor/in und Lernpartner/in dient dazu,

- das Gelernte gemeinsam zu messen
- weiteren Lernbedarf festzustellen und
- die Zusammenarbeit bei Interesse und Bedarf weiterzuführen

Benutzen Sie für diese Auswertung das ARBEITSBLATT 5.

6 Die Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Als Mentor/in lernen Sie eine neue Rolle: Sie geben systematisch Ihr Erfahrungswissen an Jüngere weiter und sichern so Wissen und Verfahrensweisen im Unternehmen.

Dieses Engagement lohnt sich besonders, wenn es zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur wird. Deshalb werten Sie Ihre Erfahrungen aus unter den Aspekten:

- was Sie selbst gewonnen haben
- was Ihr/e Lernpartner/in gewonnen hat
- ob und wie diese Zusammenarbeit weitergeht
- ob und wie Sie weiter als Mentor/in mit anderen arbeiten wollen und können

Benutzen Sie für diese Auswertung das ARBEITSBLATT 6.

Arbeitsblatt 2: Was möchte ich vermitteln?

Gehen Sie in zwei Schritten vor:

1. Wählen Sie aus Arbeitsblatt 1 aus, was Sie Ihrem Lernpartner vermitteln möchten:

2. Teilen Sie diese Liste in sinnvolle Lerneinheiten ein und legen Sie **danach** eine sinnvolle Reihenfolge fest:

Nr.	Was möchte ich meinem Lernpartner vermitteln?

Arbeitsblatt 3: Vereinbarung

über die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Lernpartner/in

Folgende Lerneinheiten wollen wir gemeinsam bearbeiten.

Dabei sind folgende Einzelaufgaben jeweils besonders wichtig.

Die Zahlen zeigen die Reihenfolge, in der wir vorgehen wollen.

Nr.	Lerneinheit	wichtige Einzelaufgaben

Wie gehen wir damit um, wenn beide oder eine/r merkt, dass etwas **nicht so funktioniert**, wie wir es vereinbart haben?

An welchen **Terminen** werden wir gemeinsam arbeiten?

Ort / Datum

Mentor/in

Lernpartner/in

Arbeitsblatt 4: Die Schritte der Vermittlung

Füllen Sie dieses Arbeitsblatt für jede Lerneinheit einzeln aus!

Schritt 1: Beschreibung

Titel der Lerneinheit (übertragen aus der Vereinbarung)

Welche Einzelaufgaben umfasst diese Einheit? (übertragen aus der Vereinbarung und vielleicht noch ergänzen)

Was davon ist dem Lernpartner schon vertraut? (eigene Einschätzung und/oder fragen)

Wofür interessiert sich der/die Lernpartner/in besonders? (eigene Einschätzung und/oder fragen)

Schritt 2: Vermittlung von Informationen

Liegen Informationen vor, die der/die Lernpartner/in lesen soll?

Wenn nicht, hier (oder in einer Anlage) wichtige Informationen zusammenstellen:

Gibt es Informationen, die man besser als Schaubild vermitteln kann?

ja (siehe Anlage) nein

Schritt 3: Vermittlung von Können

Welche Arbeitsabläufe gebe ich dem Lernpartner schriftlich?

Welche Arbeitsabläufe zeige ich praktisch vor Ort?

Schritt 4: Vermittlung von Verhalten

Welches Verhalten ist förderlich, um die Aufgaben dieser Lerneinheit zu bewältigen?

Welches Verhalten ist hinderlich, um die Aufgaben dieser Lerneinheit zu bewältigen?

Schritt 5: Übungen für den Lernpartner/die Lernpartnerin

Was soll wie geübt werden?

Welche Hilfen stehen zur Verfügung?

Zeitvereinbarung: bis wann soll es geübt werden?

Arbeitsblatt 5: Auswertung des Fortschritts des Lernpartners/der Lernpartnerin

Beantworten/besprechen Sie die folgenden Fragen gemeinsam!

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Informationen?

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Können?

Was hat der Lernpartner/die Lernpartnerin dazu gewonnen in Bezug auf Verhalten?

Was möchte er/sie noch weiter vertiefen/üben?

Welche Unterstützung kann der Mentor/die Mentorin dabei geben?

Arbeitsblatt 6: Auswertung der eigenen Tätigkeit als Mentor/in

Was fiel mir leicht, was schwer im Hinblick auf:

- die Informationsvermittlung?

- die Vermittlung von Können?

- die Vermittlung von Verhaltensweisen?

Mit welchen Fortschritten meines Lernpartners bin ich zufrieden, wo sehe ich noch Lücken?

Wie kann ich meinen Lernpartner/meine Lernpartnerin weiterhin unterstützen?

Habe ich Interesse, mein Erfahrungswissen auch an andere weiterzugeben?
