



DIE ROLLE DER LEHRKRAFT ALS MENTOR/IN IN DER PRAKTISCHEN AUSBILDUNG VON STUDIERENDEN - THEORETISCHE PERSPEKTIVEN DER MENTORENSCHAFTⁱ

Mirela Müllerⁱⁱ

Department of German Language and Literature,
Faculty of Humanities and Social Sciences,
University of Split,
Poljička cesta 35, 21000 Split,
Croatia

Abstract

Die Rolle der Lehrkraft als Mentor/in in der praktischen Ausbildung von Studierenden ist von zentraler Bedeutung für deren berufliche und persönliche Entwicklung. Diese Arbeit untersucht die theoretischen Grundlagen der Mentorenschaft und beleuchtet die verschiedenen Perspektiven, die für das Verständnis der Mentor/Mentee-Beziehung relevant sind. Unter Einbeziehung von Theorien wie der sozial-kognitiven Theorie von Vygotskij, dem Modell der beruflichen Identitätsentwicklung von Ibarra sowie dem Konzept des „Scaffoldings“ wird die Bedeutung der Unterstützung durch Mentor/innen im Lernprozess hervorgehoben. Die Mentorenschaft geht über die fachliche Wissensvermittlung hinaus und umfasst auch die Förderung von Selbstständigkeit, sozialer Kompetenz und beruflicher Identität der Studierenden. Diese Arbeit bietet eine fundierte theoretische Analyse, die die Schlüsselrolle der Lehrkraft als Mentor/in in der praktischen Ausbildung hervorhebt und die Auswirkungen dieser Mentorenbeziehung auf die berufliche und akademische Entwicklung der Studierenden untersucht.

Schlüsselwörter: Lehrkraft, Mentor/in, praktische Ausbildung, Studierende
Theoretische Modelle

Abstract:

The role of the teacher as a mentor in the practical training of students is crucial for their professional and personal development. This paper examines the theoretical foundations of mentorship and highlights the various perspectives relevant to understanding the mentor/mentee relationship. By incorporating theories such as Vygotsky's social-cognitive theory, Ibarra's model of professional identity development, and the concept of

ⁱ THE ROLE OF THE TEACHER AS A MENTOR IN THE PRACTICAL TRAINING OF STUDENTS -
THEORETICAL PERSPECTIVES ON MENTORSHIP

ⁱⁱ Correspondence: email mmuller@fst.hr

"scaffolding," the importance of mentorship support in the learning process is emphasized. Mentorship goes beyond the mere transfer of academic knowledge and also includes fostering independence, social competence, and professional identity development in students. This paper provides a well-founded theoretical analysis that underscores the key role of the teacher as a mentor in practical training and explores the impact of this mentor relationship on the professional and academic development of students.

Keywords: teacher, mentor, practical training, students, theoretical models

1. Introduction

Die Rolle der Lehrkraft als Mentor/in in der praktischen Ausbildung von Studierenden gewinnt zunehmend an Bedeutung. In der heutigen Bildungslandschaft, die durch interdisziplinäre Ansätze und praxisorientiertes Lernen geprägt ist, ist die enge Betreuung und Unterstützung von Studierenden durch erfahrene Mentoren von entscheidender Bedeutung (Boud & Lee, 2005). Die praktische Ausbildung stellt für Studierende eine kritische Phase dar, in der sie ihr theoretisches Wissen in realen Arbeitsumfeldern anwenden und erweitern können (Kolb, 1984). Hierbei übernehmen Lehrkräfte eine wesentliche Funktion: Sie begleiten Studierende nicht nur in ihrem fachlichen Wissen, sondern auch in ihrer beruflichen und sozialen Entwicklung (Higgins & Kram, 2001). Die Lehrkraft als Mentor/in ist nicht nur für die Vermittlung von fachspezifischen Kenntnissen zuständig, sondern spielt eine zentrale Rolle in der Entwicklung der beruflichen Identität der Studierenden (Ibarra, 2003). In dieser Funktion fungiert sie als Berater/in, Ratgeber/in und unterstützende Bezugsperson, die den Studierenden hilft, ihre Fähigkeiten zu erkennen, zu reflektieren und weiterzuentwickeln (Schunk & Zimmerman, 2007). Die Mentorenschaft geht über die klassischen Aufgaben der Wissensvermittlung hinaus, da sie den Studierenden hilft, ihre Selbstwahrnehmung und ihr berufliches Selbstverständnis zu stärken (Lave & Wenger, 1991). Praktische Ausbildung ist für Studierende eine Herausforderung, die nicht nur fachliche Kompetenz erfordert, sondern auch eine Vielzahl an sozialen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten (Bandura, 1977). Gerade in dieser Phase sind die Unterstützung und die Anleitung durch die Lehrkraft als Mentor/in von großer Bedeutung. Der Mentor/die Mentorin begleitet den Lernprozess, gibt Feedback, fördert die Reflexion und hilft dabei, die oftmals komplexen Anforderungen der Praxis zu bewältigen (Wood, Bruner & Ross, 1976). Eine gut etablierte Mentorenbeziehung kann daher einen erheblichen Einfluss auf den Erfolg der Studierenden in ihrer Ausbildung und späteren beruflichen Laufbahn haben (Eby et al., 2008). Diese Arbeit untersucht die Rolle der Lehrkraft als Mentor/in in der praktischen Ausbildung von Studierenden. Es wird der Frage nachgegangen, wie Mentor/innen die Studierenden während ihrer Praxisphasen unterstützen und welche Herausforderungen und Chancen mit dieser Aufgabe verbunden sind. Zudem wird anhand konkreter Praxisbeispiele gezeigt, wie die Mentorenbeziehung in verschiedenen

Fachbereichen konkret umgesetzt wird und welchen Einfluss sie auf die berufliche Entwicklung der Studierenden hat (Hughes & Kuncel, 2017).

2. Theoretischer Hintergrund

2.1. Mentorenschaft im Bildungskontext

Mentorenschaft ist ein Konzept, das in verschiedenen Disziplinen und Bildungseinrichtungen Anwendung findet. Sie bezeichnet die unterstützende Beziehung zwischen einer erfahreneren und einer weniger erfahrenen Person – dem Mentor/der Mentorin und dem Mentee (Allen & Eby, 2003). In der akademischen Welt ist die Rolle des Mentors besonders im praktischen Bereich von großer Bedeutung. Mentor/innen fördern nicht nur das fachliche Wissen, sondern auch die sozialen und ethischen Kompetenzen der Studierenden und bieten Unterstützung bei der praktischen Anwendung theoretischer Konzepte (Gibson & Cordova, 2009). Mentorenschaft kann als eine Form der sozial-kognitiven Unterstützung betrachtet werden, die es dem Mentee ermöglicht, zu wachsen, Selbstvertrauen zu gewinnen und berufliche Hürden zu überwinden (Bandura, 1977). Die Theorie der sozialen Unterstützung betont, dass Unterstützung durch Mentoren positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die berufliche Entwicklung der Studierenden hat (Cohen & Wills, 1985). Diese Unterstützung ist besonders wertvoll in Übergangsphasen, wie der Praxisphase im Studium. Es gibt verschiedene theoretische Modelle, die die Rolle der Mentorenschaft und deren Auswirkungen auf den Lernprozess von Studierenden erklären:

- 1) *Das Modell der Entwicklung von Kram (1985)*: Kram beschreibt in ihrem Modell die Mentorenschaft als eine langfristige, interaktive Beziehung, die sich in zwei Phasen unterteilt: die Initiationsphase und die Kultivierungsphase. In der Initiationsphase gibt der Mentor/die Mentorin Ratschläge und hilft dem Mentee, sein Potenzial zu erkennen. In der Kultivierungsphase intensiviert sich die Unterstützung, und der Mentor/die Mentorin wird zu einer wichtigen Ressource für die persönliche und berufliche Entwicklung des Mentees (Kram, 1985). Dieses Modell hilft, die unterschiedlichen Phasen und Rollen zu verstehen, die der Mentor im Lernprozess der Studierenden einnimmt.
- 2) *Sozio-kognitive Theorie von Vygotskij (1978)*: Vygotskij betont in seiner Theorie die Bedeutung von sozialen Interaktionen für den Lernprozess. Die Zone der nächsten Entwicklung (ZPD) beschreibt den Bereich, in dem ein Mentee mit der Unterstützung eines Mentors Aufgaben bewältigen kann, die er oder sie alleine noch nicht lösen könnte (Vygotskij, 1978). Diese Theorie stellt einen klaren Zusammenhang zwischen der Rolle des Mentors und der Unterstützung des Mentees beim Lernen und der Entwicklung von Fähigkeiten her. Mentoren können durch gezielte Unterstützung den Lernprozess der Studierenden fördern, indem sie deren ZPD erweitern.
- 3) *Das Modell der beruflichen Identitätsentwicklung von Ibarra (2003)*: Ibarra untersucht, wie Individuen ihre berufliche Identität entwickeln und anpassen. In Bezug auf

Mentorenschaft schlägt sie vor, dass Mentoren eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Mentees in der beruflichen Sozialisation spielen (Ibarra, 2003). Dies bedeutet, dass Mentoren den Studierenden helfen, sich als Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe zu identifizieren und ihre berufliche Rolle zu verstehen. In der Praxis bedeutet dies, dass Mentoren Studierende nicht nur fachlich, sondern auch in Bezug auf die sozialen Normen und Erwartungen des Berufsfeldes unterstützen.

2.2. Die Rolle des Lehrers/der Lehrerin als Mentor/in

Die Lehrer-Mentor-Beziehung ist ein bedeutender Bestandteil der praktischen Ausbildung. Diese Beziehung kann aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden:

- 1) **Fachliche Unterstützung:** Die primäre Aufgabe des Lehrers/der Lehrerin als Mentor/in ist die fachliche Begleitung und Unterstützung. Mentor/innen müssen den Studierenden helfen, das in der Theorie erlernte Wissen in der Praxis anzuwenden. Dies erfolgt häufig durch Beobachtungen, praktische Übungen und Feedback (Kolb, 1984).
- 2) **Emotionale und soziale Unterstützung:** Neben der fachlichen Unterstützung übernehmen Mentoren auch eine wichtige Rolle in der emotionalen Begleitung. Die Praxisphasen sind oft mit Stress und Unsicherheit verbunden, insbesondere für Studierende, die zum ersten Mal in einem realen Arbeitsumfeld tätig sind (Cohen & Wills, 1985). Mentoren bieten nicht nur fachliche Unterstützung, sondern auch emotionale Sicherheit und helfen den Studierenden, sich im Arbeitsumfeld zurechtzufinden (Allen & Eby, 2003).
- 3) **Förderung der beruflichen Identität:** Mentor/innen spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der beruflichen Identität der Studierenden. Sie unterstützen die Studierenden dabei, sich mit der Rolle, die sie später als Berufstätige übernehmen werden, zu identifizieren (Ibarra, 2003). Die Mentor-Mentee-Beziehung ist hier ein wichtiger sozialer Prozess, der den Studierenden hilft, sich als Teil des professionellen Netzwerks zu sehen (Higgins & Kram, 2001).

Eine häufige Herausforderung, die von den Lehrkräften genannt wurde, war der Zeitaufwand, der mit der Mentorenschaft verbunden ist. Besonders während stressiger Phasen der praktischen Ausbildung fiel es den Lehrkräften oft schwer, ausreichend Zeit für individuelle Gespräche und Reflexionen mit den Studierenden zu finden (Clutterbuck, 2005). Zudem wurde die ungleiche Motivation der Studierenden als Herausforderung wahrgenommen, da nicht alle Studierenden bereit waren, die Mentorenbeziehung aktiv zu gestalten (Eby et al., 2008).

3. Theoretische Analyse der Rolle der Lehrkraft als Mentor/in in der praktischen Ausbildung von Studierenden

Die Rolle der Lehrkraft als Mentor/in in der praktischen Ausbildung von Studierenden kann aus verschiedenen theoretischen Perspektiven betrachtet werden. Mentorenschaft

in der Ausbildung ist ein multidimensionaler Prozess, der auf die Entwicklung der Studierenden in verschiedenen Bereichen abzielt – von der fachlichen Expertise über die berufliche Identität bis hin zu sozialen und emotionalen Kompetenzen (Kram, 1985; Ibarra, 2003). In dieser theoretischen Analyse werden relevante Theorien herangezogen, um die Rolle der Lehrkraft als Mentor/in im Kontext der praktischen Ausbildung zu beleuchten (Vygotskij, 1978; Bandura, 1986).

3.1. Die Sozial-kognitive Theorie von Lev Vygotskij

Ein zentraler theoretischer Ansatz zur Erklärung der Mentorenschaft in der praktischen Ausbildung ist die sozial-kognitive Theorie von Lev Vygotskij. Vygotskij betont die Bedeutung sozialer Interaktionen für das Lernen und die Entwicklung von Individuen. Insbesondere seine Theorie der „Zone der nächsten Entwicklung“ (ZPD) ist von großer Relevanz für das Verständnis der Mentorenschaft. Die ZPD beschreibt den Bereich, in dem ein Lernender Aufgaben mit Unterstützung eines erfahreneren Individuums, wie einem Mentor, erfolgreich bewältigen kann (Vygotskij, 1978). Vygotskij argumentiert, dass Lernen am effektivsten ist, wenn ein Mentor oder eine Mentorin dem Mentee dabei hilft, eine Aufgabe zu lösen, die er oder sie alleine noch nicht bewältigen kann, aber mit Unterstützung des Mentors schon. In der praktischen Ausbildung bedeutet dies, dass die Lehrkraft als Mentor/in den Studierenden hilft, ihre Fähigkeiten über das hinaus zu entwickeln, was sie ohne Hilfe erreichen könnten. Dies fördert nicht nur das fachliche Wissen, sondern auch die Selbstständigkeit und Problemlösungsfähigkeiten der Studierenden. Ein Mentor/in in diesem Sinne ist nicht nur ein Wissensträger, sondern vielmehr ein „Scaffolder“ – jemand, der Unterstützung bietet, aber diese Unterstützung allmählich reduziert, um den Lernenden dazu zu befähigen, zunehmend eigenständig zu arbeiten. Die sozial-kognitive Theorie von Lev Vygotskij ist eine der zentralen Theorien, wenn es darum geht, zu verstehen, wie Lernprozesse und die Entwicklung von Individuen in sozialen Kontexten stattfinden. Vygotskij's Ansatz hebt die Bedeutung der sozialen Interaktion und der kulturellen Kontexte für das Lernen und die kognitive Entwicklung hervor (Vygotskij, 1978). Seine Theorie hat besonders für die Bildungsforschung und die praktische Ausbildung von Studierenden eine hohe Relevanz, da sie den Lernprozess als ein dynamisches Zusammenspiel von individuellen, sozialen und kulturellen Faktoren beschreibt. Für die Rolle von Lehrkräften als Mentoren in der praktischen Ausbildung von Studierenden liefert die Theorie wertvolle Einsichten. Vygotskij sieht Lernen nicht als einen rein individuellen Prozess, sondern als eine Aktivität, die durch soziale Interaktionen ermöglicht wird. Die sozialen Kontexte, in denen Lernen stattfindet, sind für ihn der entscheidende Faktor, der das Lernen vorantreibt. In der praktischen Ausbildung von Studierenden bedeutet das, dass die Interaktionen zwischen Mentoren und Studierenden, aber auch die zwischen den Studierenden selbst, entscheidend für den Lernprozess sind. Durch Dialoge, Diskussionen und Zusammenarbeit werden kognitive Strukturen und Konzepte entwickelt und verfeinert (Bruner, 1975). Vygotskij betont, dass diese sozialen Interaktionen oft in der Zusammenarbeit mit erfahreneren Personen – wie Lehrkräften,

Mentoren oder Kollegen – stattfinden und dabei zu einer Erweiterung des Wissens und der Fähigkeiten führen. Ein weiteres zentrales Konzept der sozial-kognitiven Theorie von Vygotskij ist die Bedeutung der Sprache für das Lernen (Vygotskij, 1978). Vygotskij betrachtet Sprache als ein zentrales Werkzeug, das es dem Lernenden ermöglicht, seine Gedanken zu strukturieren und zu kommunizieren (Vygotskij, 1978). In der praktischen Ausbildung von Studierenden spielen Gespräche, Diskussionen und das gemeinsame Nachdenken eine zentrale Rolle. Durch den Dialog mit dem Mentor oder anderen Lernenden wird der Wissenserwerb intensiviert (Vygotskij, 1978). Vygotskij unterscheidet auch zwischen der inneren Sprache (Selbstgespräche) und der äußeren Sprache (Kommunikation mit anderen). Beide Formen der Sprache sind für die Entwicklung des Denkens und Lernens entscheidend, da sie es den Lernenden ermöglichen, Informationen zu verarbeiten, zu reflektieren und anzuwenden (Vygotskij, 1978).

3.2. Das Modell der beruflichen Identitätsentwicklung von Ibarra

Das Modell von Herminia Ibarra zur beruflichen Identitätsentwicklung bietet eine wertvolle theoretische Grundlage zur Untersuchung der Rolle der Lehrkraft als Mentor/in. Ibarra (2003) beschreibt den Prozess, wie Individuen ihre berufliche Identität entwickeln, insbesondere durch den Austausch mit anderen in ihrem Arbeitsumfeld. Mentoren spielen dabei eine Schlüsselrolle, da sie den Mentees helfen, sich mit ihrem Berufsfeld zu identifizieren und die sozialen Normen sowie die Erwartungen der beruflichen Praxis zu verstehen (Ibarra, 2003). In der praktischen Ausbildung von Studierenden bedeutet dies, dass die Lehrkraft als Mentor/in nicht nur fachliche Kompetenz vermittelt, sondern auch einen Beitrag dazu leistet, dass Studierende sich als Teil einer professionellen Gemeinschaft begreifen. Der Mentor hilft dem Mentee, ein berufliches Selbstverständnis zu entwickeln und sich im sozialen Gefüge des jeweiligen Berufsfeldes zurechtzufinden (Kram, 1985). Die Mentorenbeziehung unterstützt somit die Transformation von einem Studierenden, der sich in einer Lernphase befindet, zu einem angehenden Fachmann oder einer angehenden Fachfrau, der/die sich aktiv mit den ethischen, sozialen und professionellen Anforderungen des Berufes auseinandersetzt (Kram, 1985). Das Modell der beruflichen Identitätsentwicklung von Herminia Ibarra ist besonders relevant für die Praxis der Mentorenschaft und für die Unterstützung von Studierenden in ihrer beruflichen Ausbildung. In ihrem Modell beschreibt Ibarra, wie Individuen ihre berufliche Identität entwickeln und verändern, insbesondere in Übergangsphasen wie dem Beginn einer Karriere oder beim Wechsel in neue berufliche Rollen. Ibarra betont, dass berufliche Identität nicht statisch ist, sondern ein dynamischer Prozess, der durch kontinuierliche Interaktionen mit anderen Menschen und durch die Auseinandersetzung mit der beruflichen Umgebung geformt wird (Ibarra, 2003). Ihre Arbeit bietet wertvolle Einsichten darüber, wie Mentoren und Lehrkräfte Studierende bei der Entwicklung ihrer beruflichen Identität unterstützen können. Für Lehrkräfte in der praktischen Ausbildung bedeutet dies, dass sie eine aktive Rolle im Prozess der beruflichen Identitätsentwicklung ihrer Studierenden spielen (Ibarra, 2003).

Sie müssen nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern auch eine unterstützende und ermutigende Rolle einnehmen, die den Studierenden hilft, ihre berufliche Identität zu definieren und weiterzuentwickeln (Ibarra, 2003). Durch eine gezielte Kombination von Reflexion, Rollenerprobung und Feedback können Lehrkräfte den Studierenden helfen, ihre berufliche Identität zu stärken und sich in ihrem späteren Berufsleben sicher und kompetent zu fühlen (Ibarra, 2003). Zudem sollte die Lehrkraft als Mentor ein Vorbild in der praktischen Anwendung von beruflichen Werten und Normen sein und den Studierenden durch eigene Erfahrungen zeigen, wie sie ihre berufliche Identität authentisch leben können (Ibarra, 2003). Das Modell von Ibarra zur beruflichen Identitätsentwicklung bietet einen wertvollen theoretischen Rahmen, um die Entwicklung von Studierenden im Verlauf ihrer praktischen Ausbildung besser zu verstehen (Ibarra, 2003). Durch die Unterstützung in den verschiedenen Phasen der beruflichen Identität können Mentoren, insbesondere Lehrkräfte in praktischen Ausbildungssettings, eine Schlüsselrolle dabei spielen, den Studierenden zu helfen, ihre berufliche Identität zu entwickeln und zu festigen (Ibarra, 2003). Die langfristige und unterstützende Beziehung zwischen Mentor und Mentee ist entscheidend für die erfolgreiche berufliche Entwicklung der Studierenden (Ibarra, 2003).

3.3. Das Modell der Mentorenschaft von Kram

Kram (1985) entwickelte ein Modell der Mentorenschaft, das in zwei Phasen unterteilt ist: die Initiationsphase und die Kultivierungsphase. In der Initiationsphase gibt der Mentor dem Mentee grundlegende Orientierung und Unterstützung, insbesondere beim Einstieg in ein neues Arbeitsumfeld. Diese Phase ist durch eine enge Betreuung und Anleitung gekennzeichnet, die dazu dient, den Studierenden auf die praktischen Anforderungen vorzubereiten. In der Kultivierungsphase intensiviert sich die Mentorenschaft. Der Mentee gewinnt zunehmend an Selbstständigkeit, und der Mentor/die Mentorin agiert mehr als Berater/in oder Unterstützer/in, der/die dem Mentee hilft, die eigenen Stärken zu erkennen und die beruflichen Fähigkeiten weiter auszubauen (Kram, 1985). Diese Phase zeichnet sich durch eine engere Zusammenarbeit und regelmäßiges Feedback aus, wobei der Mentor dem Mentee hilft, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Die praktischen Ausbildungserfahrungen der Studierenden werden durch dieses Modell tiefgehend geprägt. Der Mentor/die Mentorin hilft den Studierenden nicht nur dabei, die fachlichen Anforderungen der Praxis zu meistern, sondern auch ihre berufliche Identität zu festigen. In dieser Phase ist die kontinuierliche Reflexion über das eigene Handeln und die eigene Entwicklung ein wichtiger Bestandteil des Lernprozesses. Das Modell der Mentorenschaft von Kathryn Kram (1985) ist eines der bekanntesten und am weitesten anerkannten Modelle zur Analyse von Mentor/Mentee-Beziehungen, insbesondere im beruflichen Kontext (Kram, 1985). Kram (1985) identifizierte in ihrer Arbeit die wesentlichen Funktionen und Phasen von Mentorenschaft und stellte dar, wie Mentoren und Mentees voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen. Ihr Modell betont die Entwicklung von Mentoring-Beziehungen über die Zeit und stellt einen dynamischen Prozess dar, der sowohl für den

Mentor als auch für den Mentee von Vorteil ist (Kram, 1985). Kram unterteilt das Modell der Mentorenschaft in zwei Hauptkategorien von Funktionen: 1) Karrierespezifische Funktionen: Diese Funktionen beziehen sich auf die Unterstützung, die ein Mentor dem Mentee in Bezug auf seine berufliche Entwicklung und Karriereziele bietet. Dazu gehören: a) Berufliche Orientierung und Rat: Mentoren bieten ihren Mentees fachliche Anleitung und Orientierung in ihrem Berufsfeld (Kram, 1985). Sie helfen, klare berufliche Ziele zu setzen und die notwendigen Schritte zur Erreichung dieser Ziele zu identifizieren. b) Förderung von beruflichem Netzwerk: Mentoren eröffnen ihren Mentees die Möglichkeit, in berufliche Netzwerke einzutreten und berufliche Beziehungen zu etablieren, die für die Karriere von entscheidender Bedeutung sein können (Kram, 1985) und c) Karriereentwicklung: Mentoren helfen Mentees bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie für ihre berufliche Karriere benötigen. Sie bieten konstruktives Feedback und unterstützen die berufliche Weiterentwicklung (Kram, 1985). Kram's Modell der Mentorenschaft lässt sich gut auf die praktische Ausbildung von Studierenden übertragen, da es die dynamische und langfristige Entwicklung der Mentor/Mentee-Beziehung betont (Kram, 1985). Besonders im Kontext von praktischen Praktika oder der Ausbildung in verschiedenen Berufsfeldern spielt der Mentor eine zentrale Rolle bei der Integration von theoretischem Wissen in die Praxis (Vygotskij, 1978). Lehrkräfte, die als Mentoren in der praktischen Ausbildung von Studierenden tätig sind, können durch die Anwendung von Kram's Modell die verschiedenen Bedürfnisse der Studierenden während des Ausbildungsprozesses gezielt adressieren. Sie können nicht nur als Fachberater auftreten, sondern auch als emotionale Unterstützer, die den Studierenden helfen, sich in der neuen beruflichen Umgebung zurechtzufinden (Bandura, 1986). Die Bedeutung des Modells von Kram für die praktische Arbeit von Lehrkräften als Mentoren in der Ausbildung von Studierenden ist enorm. Kram bietet einen klaren Rahmen, um zu verstehen, wie sich Mentor/Mentee-Beziehungen über die Zeit entwickeln und welche verschiedenen Funktionen ein Mentor übernehmen kann (Kram, 1985). Für Lehrkräfte in der praktischen Ausbildung von Studierenden bedeutet dies, dass sie nicht nur fachliche Anleitung und Unterstützung bieten, sondern auch als emotionale Stütze fungieren und den Studierenden helfen, ihre berufliche Identität und sozialen Fähigkeiten zu entwickeln (Vygotskij, 1978). Durch die Beachtung der verschiedenen Phasen und Funktionen der Mentorenschaft können Lehrkräfte eine nachhaltige und effektive Beziehung zu ihren Studierenden aufbauen, die deren professionelle und persönliche Entwicklung fördert (Kram, 1985).

3.4. Die Theorie des „Scaffoldings“

Die Theorie des „Scaffoldings“, entwickelt von Jerome Bruner und maßgeblich beeinflusst durch die Arbeiten von Lev Vygotskij (Bruner, 1976; Vygotskij, 1978), beschreibt eine pädagogische Methode, die auf der Annahme basiert, dass effektives Lernen durch gezielte Unterstützung und schrittweise Entlastung gefördert wird. Der Begriff „Scaffolding“ lässt sich mit „Gerüsten“ oder „Stützen“ übersetzen, was die

Funktion dieses Konzepts als temporäre Unterstützung beschreibt, die den Lernenden hilft, Aufgaben zu bewältigen, die sie ohne diese Hilfe nicht ausführen könnten. In Bezug auf die Rolle der Lehrkraft als Mentor/in bedeutet dies, dass diese während der praktischen Ausbildung eine zentrale Funktion übernimmt, indem sie den Studierenden in den Anfangsphasen ihrer Praxis hilft und ihnen dann schrittweise mehr Verantwortung überträgt, um ihre Unabhängigkeit zu fördern. Die Theorie des „Scaffoldings“ beruht auf mehreren wesentlichen Prinzipien:

- 1) *Unterstützung im Lernprozess*: Zu Beginn einer neuen oder komplexen Aufgabe bietet der Mentor/die Mentorin umfassende Unterstützung. Diese Unterstützung kann in verschiedenen Formen erfolgen, wie zum Beispiel durch Anweisungen, Erklärungen, Hilfestellungen oder das Vorzeigen von Lösungsmöglichkeiten. In der praktischen Ausbildung von Studierenden ist dies besonders wichtig, da die Studierenden oft mit neuen und herausfordernden Aufgaben konfrontiert werden, die sie allein noch nicht meistern können (Bruner, 1976).
- 2) *Schrittweise Entlastung*: Ein zentrales Merkmal des „Scaffoldings“ ist die schrittweise Entlastung des Lernenden. Während der Mentor/die Mentorin anfangs aktiv eingreift und Unterstützung bietet, wird diese Hilfe allmählich reduziert, sobald der Mentee mehr Kompetenz und Vertrauen in seine Fähigkeiten entwickelt. Diese schrittweise Reduktion der Unterstützung trägt dazu bei, die Selbstständigkeit und Problemlösungsfähigkeiten der Studierenden zu fördern. Der Mentor bleibt jedoch während des gesamten Prozesses als Ansprechpartner und Ratgeber verfügbar, um weiterführende Unterstützung bei Bedarf zu leisten (Vygotskij, 1978).
- 3) *Aktive Teilnahme und Interaktivität*: Lernen wird als aktiver, interaktiver Prozess verstanden. Der Mentor/die Mentorin ermöglicht dem Studierenden nicht nur passives Lernen, sondern fordert ihn aktiv heraus, zu reflektieren, Fragen zu stellen und Lösungen zu entwickeln. Diese interaktive Rolle ist entscheidend, da Studierende durch eigene Überlegungen und Problemlösungen tiefere Einblicke gewinnen und nachhaltiger lernen (Bruner, 1976).
- 4) *Individualisierte Unterstützung*: Das „Scaffolding“ berücksichtigt die unterschiedlichen Lernbedürfnisse und -geschwindigkeiten der Studierenden. Jeder Studierende bringt eigene Vorkenntnisse, Stärken und Schwächen mit, und daher wird die Unterstützung individuell angepasst. Der Mentor/die Mentorin muss flexibel auf die Bedürfnisse der Studierenden eingehen und entsprechend auf diese eingehen, um effektives Lernen zu ermöglichen (Vygotskij, 1978).

3.4.1. Anwendung von „Scaffoldings“ in der praktischen Ausbildung

In der praktischen Ausbildung von Studierenden kommt die Theorie des „Scaffoldings“ besonders zur Geltung, da diese Ausbildung in der Regel konkrete Aufgaben umfasst, die oft komplexe, praktische Fertigkeiten und Problemlösungen erfordern (Wood, Bruner & Ross, 1976). Hier einige Beispiele, wie das Konzept des „Scaffoldings“ in diesem Kontext angewendet werden kann: 1) Begleitung bei der praktischen Umsetzung von

Theorie: Zu Beginn einer praktischen Phase, etwa im Medizinstudium, in der Sozialarbeit oder in den Ingenieurwissenschaften, benötigen Studierende oft eine sehr enge Betreuung, um Theorie mit Praxis zu verbinden (Wood, Bruner & Ross, 1976). Der Mentor/die Mentorin kann ihnen helfen, die Theorie auf konkrete, reale Situationen anzuwenden, indem er/sie ihnen zu Beginn spezifische Schritte zeigt, ihnen Anleitung gibt und sie bei der Lösung konkreter Probleme unterstützt. Mit zunehmendem Verständnis können die Studierenden eigenständiger arbeiten, wobei der Mentor weniger eingreift und mehr Raum für Eigeninitiative lässt (Bruner, 1975).

2) Förderung von Problemlösungsfähigkeiten: In der praktischen Ausbildung geht es nicht nur um das Erlernen von Fähigkeiten, sondern auch um die Entwicklung von Problemlösungsstrategien. Der Mentor/die Mentorin kann den Studierenden helfen, komplexe Probleme zu analysieren und Lösungswege zu finden, indem er/sie gezielte Fragen stellt, die zum Nachdenken anregen. Diese Unterstützung hilft den Studierenden, das Denken und Handeln zu reflektieren, sodass sie nach und nach selbstständig Lösungen entwickeln können (Wood, Bruner, & Ross, 1976).

3) Feedback und Reflexion: Das „Scaffolding“ beinhaltet auch regelmäßiges Feedback und Reflexionsgespräche. Der Mentor/die Mentorin gibt den Studierenden konstruktive Rückmeldungen zu deren Fortschritten und stellt dabei sicher, dass das Feedback sowohl positive Aspekte als auch Verbesserungspotenziale aufzeigt. Dies trägt zur Entwicklung des Selbstbewusstseins der Studierenden bei und stärkt deren Fähigkeit zur Selbstreflexion und -bewertung. Gleichzeitig fördert es die kontinuierliche Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen (Bruner, 1975). Die Lehrkraft übernimmt die Rolle eines „Scaffolders“, wenn sie den Studierenden nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch ein „Gerüst“ bietet, das die Studierenden dabei unterstützt, sich in unbekanntem und herausfordernden Situationen zurechtzufinden. Als „Scaffolder“ ist die Lehrkraft dafür verantwortlich, die Lernumgebung so zu gestalten, dass Studierende von der unterstützten Praxis zur selbstständigen Anwendung von Wissen übergehen können (Wood, Bruner, & Ross, 1976). Diese Rolle ist insbesondere in praktischen Ausbildungssituationen entscheidend, da Studierende hier oft mit der Herausforderung konfrontiert sind, abstraktes Wissen auf reale Szenarien zu übertragen und konkrete Handlungen zu setzen. Das Konzept des „Scaffoldings“ hat für Studierende zahlreiche Vorteile:

- 1) Förderung der Selbstständigkeit: Durch die schrittweise Reduktion der Unterstützung können Studierende lernen, selbstständig zu arbeiten und Entscheidungen zu treffen, was ihre Eigenständigkeit und Selbstwirksamkeit stärkt (Bruner, 1975).
- 2) Verbesserung der Problemlösungsfähigkeiten: Studierende entwickeln durch das „Scaffolding“ eine tiefere Fähigkeit zur Problemlösung, da sie lernen, komplexe Herausforderungen selbstständig anzugehen (Wood, Bruner, & Ross, 1976).
- 3) Erhöhung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten: Durch die kontinuierliche Unterstützung und das Feedback der Lehrkraft können Studierende ihr Vertrauen in ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten stärken, was zu einer positiven Entwicklung ihrer beruflichen Identität beiträgt (Bruner, 1975).

Trotz seiner vielen Vorteile gibt es auch Herausforderungen bei der Anwendung von „Scaffoldings“:

- a) Individualisierte Betreuung: Das Konzept erfordert eine enge und oft

personalisierte Betreuung der Studierenden, was besonders in großen Gruppen oder bei begrenzten Ressourcen eine Herausforderung darstellen kann (Wood, Bruner, & Ross, 1976); b) Abhängigkeitsverhältnisse: In einigen Fällen kann es dazu kommen, dass Studierende sich zu stark auf die Unterstützung des Mentors verlassen und nicht die nötige Selbstständigkeit entwickeln, wenn das „Scaffolding“ nicht schrittweise reduziert wird (Bruner, 1975); und c) Komplexität der Aufgaben: In der praktischen Ausbildung sind nicht alle Aufgaben gleich einfach zu unterstützen. Manche Aufgaben erfordern eine besonders präzise und vielfältige Unterstützung, was die Rolle des Mentors herausfordernd machen kann (Wood, Bruner, & Ross, 1976).

3.5. Die soziale Lerntheorie von Albert Bandura

Albert Banduras soziale Lerntheorie betont die Bedeutung des Lernens durch Beobachtung und Nachahmung (Bandura, 1977). Für die Mentorenschaft bedeutet dies, dass Studierende nicht nur durch direkte Anleitung und Feedback von ihren Mentoren lernen, sondern auch durch die Beobachtung des Verhaltens und der Entscheidungen ihrer Mentor/innen. Die Mentoren fungieren dabei als Vorbilder, deren Fachkompetenz und berufliches Verhalten die Studierenden in ihrem eigenen Handeln beeinflussen. Durch den Prozess der sozialen Modellierung können Studierende nicht nur theoretische Konzepte und Fachwissen aufnehmen, sondern auch lernen, wie sie sich in verschiedenen beruflichen Kontexten verhalten sollten. Diese Art des Lernens ist besonders wichtig in der praktischen Ausbildung, wo es häufig darum geht, wie man mit realen Problemen umgeht und professionelle Standards einhält (Bandura, 1977). Die theoretischen Modelle von Kram, Vygotskij und Ibarra bieten wertvolle Einblicke in die Mentor-Mentee-Beziehung und deren Auswirkungen auf den Lernprozess. Insbesondere das Konzept der „Zone der nächsten Entwicklung“ von Vygotskij unterstützt die Praxisbeispiele, bei denen Mentoren den Studierenden helfen, ihre Fähigkeiten in einem geschützten Raum zu entwickeln (Vygotskij, 1978). Ebenso zeigt das Modell von Kram, dass der Mentor/die Mentorin in verschiedenen Phasen der Ausbildung unterschiedliche Rollen übernimmt, die von Ratgeber/in zu Unterstützer/in reichen (Kram, 1985). Ein möglicher Verbesserungsvorschlag wäre die verstärkte institutionelle Unterstützung von Mentoren. Hierbei könnten Schulungen für Mentoren zur Weiterentwicklung von Feedbacktechniken und zur besseren Organisation der Mentor-Mentee-Beziehung hilfreich sein. Die soziale Lerntheorie von Albert Bandura stellt einen wichtigen theoretischen Rahmen für das Verständnis der Wechselwirkungen zwischen Individuen, ihrem sozialen Umfeld und dem Lernprozess dar. Bandura betont, dass Lernen nicht nur durch direkte Erfahrungen erfolgt, sondern auch durch die Beobachtung und Nachahmung des Verhaltens anderer Menschen, die als Modell dienen (Bandura, 1977). Diese Theorie hat wichtige Implikationen für die praktische Ausbildung von Studierenden, insbesondere im Hinblick auf die Rolle von Lehrkräften und Mentoren, die als Modelle fungieren. Die soziale Lerntheorie von Bandura basiert auf der Annahme, dass Menschen ihr Verhalten nicht nur durch direkte Erfahrung lernen, sondern auch durch die Beobachtung und Nachahmung anderer (Bandura, 1977). Bandura führte die

Idee ein, dass Lernen als ein sozialer Prozess verstanden werden muss, bei dem Menschen von den Handlungen, Reaktionen und Erfahrungen anderer lernen. Es gibt drei Hauptkomponenten der sozialen Lerntheorie: a) Modelllernen: Modelllernen beschreibt den Prozess, durch den Individuen durch das Beobachten von Modellen lernen. Ein Modell kann eine reale Person (wie ein Mentor oder Lehrer) oder eine symbolische Figur (wie eine Figur in einem Film) sein. Bandura identifizierte vier Hauptprozesse, die beim Modelllernen eine Rolle spielen: 1. Aufmerksamkeit: Um das Verhalten eines Modells zu lernen, muss der Lernende dem Modell seine Aufmerksamkeit schenken. Verschiedene Faktoren beeinflussen, wie sehr ein Lernender auf das Modell achtet, wie zum Beispiel die Attraktivität des Modells oder die Komplexität des gezeigten Verhaltens. 2. Behalten: Um das beobachtete Verhalten zu lernen, muss der Lernende das Verhalten im Gedächtnis behalten. Die Gedächtnisprozesse sind entscheidend, damit das Verhalten später nachgeahmt werden kann. 3. Nachahmung: Der Lernende ahmt das beobachtete Verhalten nach, was zu einer Veränderung des eigenen Verhaltens führen kann. 4. Motivation: Auch wenn ein Lernender das Verhalten beobachtet und behält, muss er motiviert sein, es zu wiederholen. Motivation kann durch Belohnungen, positive Rückmeldungen oder die Aussicht auf persönliche Erfüllung entstehen (Bandura, 1977). In der praktischen Ausbildung von Studierenden bedeutet dies, dass die Mentoren oder Lehrkräfte als Modelle fungieren, deren Verhalten von den Studierenden beobachtet und nachgeahmt wird. Lehrkräfte und Mentoren müssen daher ein positives, professionelles Verhalten vorleben, da dieses Verhalten die Studierenden in ihrer eigenen beruflichen Entwicklung beeinflussen kann (Bandura, 1977). Die soziale Lerntheorie von Albert Bandura hebt hervor, wie wichtig Modelllernen, Selbstwirksamkeit und Motivation für den Lernprozess sind. Mentoren spielen eine Schlüsselrolle als Modelle, die den Studierenden nicht nur fachliches Wissen, sondern auch berufliche Werte und Verhaltensweisen vermitteln. Durch gezielte Unterstützung und positives Feedback können Mentoren die Selbstwirksamkeit der Studierenden fördern und sie dazu ermutigen, Herausforderungen mit Vertrauen anzugehen. Das Modelllernen und die Förderung der sozialen Interaktionen zwischen Mentoren und Studierenden sind daher wesentliche Bestandteile eines erfolgreichen Mentoring-Prozesses.

4. Fazit

Die Rolle des Lehrers/der Lehrerin als Mentor/in in der praktischen Ausbildung von Studierenden ist von großer Bedeutung. Mentoren unterstützen die Studierenden nicht nur fachlich, sondern auch sozial und emotional. Durch die Umsetzung theoretischer Perspektiven, wie der sozialen Unterstützungstheorie und der Entwicklung beruflicher Identität, können Mentoren die Studierenden in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung entscheidend fördern. Es bedarf jedoch weiterer institutioneller Unterstützung und Ressourcen, um die Mentorenschaft noch effektiver zu gestalten. Die theoretische Analyse verdeutlicht, dass die Rolle der Lehrkraft als Mentor/in in der

praktischen Ausbildung von Studierenden auf mehreren theoretischen Konzepten und Modellen basiert. Die Mentorenbeziehung ist ein dynamischer und kontinuierlicher Prozess, der weit über die Wissensvermittlung hinausgeht. Sie umfasst nicht nur die fachliche Unterstützung der Studierenden, sondern auch die Förderung ihrer beruflichen Identität, ihrer sozialen Fähigkeiten und ihrer Selbstständigkeit. Durch Modelle wie die sozial-kognitive Theorie von Vygotskij, das Modell der beruflichen Identitätsentwicklung von Ibarra und das Scaffoldings-Konzept wird deutlich, wie wichtig eine fundierte und reflektierte Mentorenschaft für den Erfolg der Studierenden in ihrer praktischen Ausbildung ist. Diese theoretische Analyse bietet einen umfassenden Überblick über die verschiedenen theoretischen Perspektiven, die die Mentorenschaft im Bildungskontext erklären und die zentrale Bedeutung der Lehrkraft als Mentor/in in der praktischen Ausbildung von Studierenden verdeutlichen. Die Rolle des Lehrers als Mentor in der praktischen Arbeit von Studierenden ist von zentraler Bedeutung für deren berufliche und persönliche Entwicklung. Mentoring ist nicht nur ein methodisches Werkzeug, sondern ein dynamischer, sozialer Prozess, der weit über die fachliche Wissensvermittlung hinausgeht. Ausgehend von verschiedenen theoretischen Perspektiven, wie der sozialen Lerntheorie von Albert Bandura, der sozialen-kognitiven Theorie von Vygotskij oder Kram's Modell der Mentorenschaft, lässt sich feststellen, dass Mentorenschaft eine vielschichtige und langfristige Beziehung ist, die sowohl die kognitive als auch die emotionale und soziale Entwicklung der Studierenden fördert. Banduras soziale Lerntheorie und das Modell von Kram unterstreichen insbesondere, wie wichtig es ist, dass Mentoren als aktive Modelle fungieren, die den Studierenden nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch professionelle Verhaltensweisen und persönliche Werte vorleben. Indem sie selbst als Vorbilder auftreten und gezielt Beobachtungs- und Nachahmungsprozesse fördern, können Mentoren das Vertrauen und die Selbstwirksamkeit der Studierenden stärken, was wiederum ihre Motivation und ihr Engagement im Lernprozess steigert. Das Modell von Kram stellt außerdem klar, dass Mentorenschaft ein partnerschaftlicher Prozess ist, der nicht nur aus einer rein hierarchischen Beziehung zwischen Mentor und Mentee besteht, sondern auch die Entwicklung einer unterstützenden und vertrauensvollen Beziehung umfasst. In diesem Prozess erhalten Studierende nicht nur fachliche Anleitungen, sondern auch die notwendige psychosoziale Unterstützung, um ihre berufliche Identität zu entwickeln und ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern. Die soziale-kognitive Theorie von Vygotskij liefert zudem wertvolle Einsichten in die Bedeutung des Scaffoldings im Mentor-Mentee-Verhältnis. Hierbei werden Studierende durch gezielte Unterstützung und durch das Anbieten von Aufgaben, die eine Herausforderung darstellen, ohne sie zu überfordern, in ihrer Entwicklung gefördert. Dies ist besonders im Kontext der praktischen Ausbildung von Studierenden von Bedeutung, da hier die kontinuierliche Balance zwischen Unterstützung und Selbstständigkeit von entscheidender Bedeutung für den Erfolg ist. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Mentoren eine zentrale Rolle dabei spielen, den Studierenden nicht nur fachliche Kompetenzen zu vermitteln, sondern sie auch in ihrer sozialen und emotionalen Entwicklung zu begleiten. Sie fördern das

Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit der Studierenden und tragen somit zu deren langfristigem beruflichen Erfolg bei. Besonders wichtig ist es, dass Mentoren die vielfältigen Funktionen der Mentorenschaft – sowohl die karriereorientierten als auch die psychosozialen Funktionen – ausfüllen und den Studierenden helfen, sich als selbstbewusste, kompetente Fachkräfte zu entwickeln. Die Erkenntnisse aus den verschiedenen Theorien, die in diesem Artikel untersucht wurden, verdeutlichen die Bedeutung der sozialen Interaktion und des Modells als zentrale Elemente in der Ausbildung von Studierenden. Mentoren sind nicht nur Fachleute, sondern auch Wegweiser und Unterstützer in einem beruflichen Kontext, der von ständigen Veränderungen und Herausforderungen geprägt ist. Ihre Fähigkeit, als Vorbilder zu agieren und den Lernprozess sozial zu gestalten, stellt einen Schlüssel zum Erfolg in der praktischen Ausbildung dar. Für die zukünftige Gestaltung von Mentor-Mentee-Beziehungen in der praktischen Ausbildung ist es daher von großer Bedeutung, dass Mentoren sich ihrer Rolle als Modelle und Unterstützer bewusst sind und ihre Methoden und Ansätze kontinuierlich an die Bedürfnisse und Herausforderungen der Studierenden anpassen. Durch den Einsatz von bewährten Theorien und Methoden können Mentoren dazu beitragen, dass Studierende nicht nur fachlich kompetent werden, sondern auch die notwendigen sozialen und emotionalen Fähigkeiten entwickeln, die sie für ihren Beruf benötigen.

Conflict of Interest Statement

The authors declare no conflicts of interest.

About the Author(s)

Mirela Müller (PhD), Assistant Professor; Department of German Language and Literature, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Split, Croatia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6631-3136>,

Scopus: 56936215200,

Web of Science Researcher ID: IUQ-5334-2023,

Google-Scholar:

<https://scholar.google.com/citations?user=https://scholar.google.com&user=onXTrNIAAAJ>

E-mail: mmuller@ffst.hr

Literatur

- 1) Allen, T. D., & Eby, L. T. (2003). *Negotiating Mentor and Protégé Roles in Formal Mentoring Relationships: The Role of Perceived Organizational Support*. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 486-500.
- 2) Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- 3) Bruner, J. (1975). *The Role of Dialogue in Language Acquisition*. In: *Cognition and Communication*, S. 39-63. New York: Academic Press.
- 4) Boud, D., & Lee, A. (2005). *Peer Learning and Peer Assessment in Practice*. *Learning in Health and Social Care*, 4(2), 110-123.
- 5) Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). *Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis*. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- 6) Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). *Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective*. *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.
- 7) Clutterbuck, D. (2005). *Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation*. London: CIPD Publishing.
- 8) Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T. W., & DuBois, D. L. (2008). *Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis of the Mentoring Literature*. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254-267.
- 9) Hughes, C., & Kuncel, N. R. (2017). *Mentorship in the Context of Graduate Education: A Review of the Literature*. *The Journal of Higher Education*, 88(5), 739-758.
- 10) Gibson, C., & Cordova, D. (2009). *Mentoring and Coaching: A Developmental Approach*. *Educational Leadership*, 66(6), 46-52.
- 11) Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Scott, Foresman.
- 12) Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 13) Vygotskij, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- 14) Ibarra, H. (2003). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business School Press.
- 15) Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 16) Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Beltz.
- 17) Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (Eds.). (2007). *Motivation and Self-Regulated Learning: Theory, Research, and Applications*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 18) Wood, D., Bruner, J. S., & Ross, G. (1976). *The Role of Tutoring in Problem Solving*. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 17(2), 89-100.

Creative Commons licensing terms

Author(s) will retain the copyright of their published articles agreeing that a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) terms will be applied to their work. Under the terms of this license, no permission is required from the author(s) or publisher for members of the community to copy, distribute, transmit or adapt the article content, providing a proper, prominent and unambiguous attribution to the authors in a manner that makes clear that the materials are being reused under permission of a Creative Commons License. Views, opinions, and conclusions expressed in this research article are views, opinions, and conclusions of the author(s). Open Access Publishing Group and European Journal of Foreign Language Teaching shall not be responsible or answerable for any loss, damage, or liability caused in relation to/arising out of conflicts of interest, copyright violations, and inappropriate or inaccurate use of any kind content related or integrated into the research work. All the published works are meeting the Open Access Publishing requirements and can be freely accessed, shared, modified, distributed, and used in educational, commercial, and non-commercial purposes under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).