

ZEP

Peer-Mentoring-Prozesse

Modelle, Erfahrungen und Reflexionen

uniT, 2022



Foto: Living Library, KUNSTLABOR Graz.

ZEP

Zugang zu höherer Bildung & Entwicklung von Perspektiven



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung



 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Einleitung

Auf Basis bereits bestehender Erfahrungen mit Mentoring- und Peerprozessen und Erkenntnissen daraus wurden im Rahmen des Projektes ZEP von uniT verschiedene Formationen für die Umsetzung der Mentoring- und Peerbegleitung entwickelt. Wichtiger Ausgangspunkt für die Gestaltung von Peer- und Mentoring-Beziehungen waren bereits bestehende Netzwerke und Kontakte zu Communities auf denen wir aufbauen konnten.

Eine besondere Rolle kommt dabei der Katib Farsi Bibliothek in Graz zu, die von einer Gruppe junger Migrant*innen mit Unterstützung ihrer Community betrieben wird. Über die Aktivitäten der Bibliothek wurden Kontakte zu weiteren Communities in Wien und Köflach geknüpft, die nun für eine vernetzte Zusammenarbeit und einen vielseitigen Austausch herangezogen werden.

Dieses organisch gewachsene Netzwerk ist von besonderer Bedeutung, weil das Projekt Kontinuität und Vertrauen in der Beziehung mit allen Beteiligten anstrebt. Dass Teilnehmer*innen ihre Erfahrungen weiterkommunizieren und dann weitere interessierte Personen zu Veranstaltungen einladen und mitbringen, bildet einen wichtigen Bestandteil in der Akquise von Mentees bzw. Peers. Eine wichtige Drehscheibe für den persönlichen Kontakt, den Austausch und für die Erweiterung der Netzwerke und Gruppierungen sind die **Open Doors-Veranstaltungen**. Hier werden gemeinsame Interessen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit (in Workshops) sowie bisherige Entwicklungen besprochen.

Begriffsbestimmungen

Mentoring

Unter Mentoring verstehen wir in diesem Kontext, dass eine erfahrene Person (Mentorin bzw. Mentor) eine weniger erfahrene Person (Mentee) mit dem Ziel begleitet, individuelle Lösungen für die gemeinsam definierten Themen und Fragestellungen zu finden und in der Folge auch die berufliche Entwicklung gemeinsam voranzutreiben.

Wir folgen methodisch dem Ansatz des systemischen Mentorings. Der Grundstein dieses Mentoringverständnisses ist der Konstruktivismus, der davon ausgeht, dass jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit entwirft. Deshalb dürfen Mentor*innen nicht von der eigenen Sichtweise auf die der Mentees schließen, da man als Außenstehende*r nicht in die jeweils andere Person hineinsehen kann. Vorurteile, voreilige Schlüsse und das Übertragenwollen der eigenen Denk- und Arbeitsweise auf die Mentees sind hier nicht der richtige Weg. Mentorinnen müssen sich dessen bewusst sein, dass es nicht ihre Aufgabe ist, Mentees zu ändern, sondern ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen und sie im Entscheidungsprozess auf Basis eigener Erfahrungen zu begleiten.

Peer-Learning

Unsere Gesellschaften haben sich in den vergangenen Jahrzehnten von Industriegesellschaften mit dem Schwerpunkt auf Produktion zu einer Gesellschaft entwickelt, deren treibende Kraft Information, Wissen und Innovation ist und in der Zusammenarbeit und Entwicklung größtenteils durch die Interaktion von Menschen in kooperativen und vernetzten Arbeitsstrukturen stattfindet. Somit kommt Lernprozessen, die aus der Interaktion zwischen Gleichrangigen entstehen, in Zukunft eine immer größere Bedeutung zu. Wenn diese Interaktion im Rahmen von kooperativen oder gemeinschaftlichen Lernprozessen auf strukturierte Art und Weise genutzt wird, spricht man von Peer-Learning.

Der Begriff PEER-LEARNING drückt aus, dass die Lernenden im Verlauf des Lernprozesses die gleiche Position (auf Augenhöhe) haben. Das bedeutet, dass die Lernenden tatsächlich von- und miteinander lernen und auf gleicher Ebene an einer gemeinsamen Lösung für gestellte Aufgaben arbeiten.

Im Peer-Learning wechseln einander die Rollen des*der „Erbringer*in“ und des*der Empfänger*in bestimmter Leistungen in Form von Wissen, Methoden, usw. ab. So entsteht im Gesamtbild ein Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen, da der*die Einzelne im Lernkontext und in der Lerngemeinschaft beide Rollen übernimmt/übernehmen kann.

Peer-Mentoring-Beziehungen

Die Peer- und Mentoringbeziehungen im Projekt ZEP entstehen rund um einen gemeinsamen Kern (Inhalt) – dies kann ein bestimmtes Thema, eine Fragestellung, ein gemeinsames Ziel oder ein kleines Projekt sein. Um dieses gemeinsam definierte Thema rankt und gestaltet sich die Beziehung zwischen Mentor*in/Mentee bzw. Peers. Kulturelle und künstlerische Themen bilden dabei einen Freiraum für Aktivität, Begegnung, gemeinsame Erfahrung, Zusammenarbeit, unabhängig von unterschiedlichen beruflichen Wünschen und Bestrebungen, die erst in einem weiteren Schritt über die entstehenden Beziehungen adressiert und thematisiert werden. Das dafür notwendige Vertrauen entsteht über eine gemeinsame Arbeit und Auseinandersetzung im Tandem oder in der Gruppe, die von Mentor*innen begleitet wird.



Foto: Open Doors, KUNSTLABOR Graz.

Settings der Peer- und Mentoringbegleitung

Im ZEP Projekt kamen folgende Settings der Peer- und Mentoringbegleitung zum Einsatz:

- **Einzel-Mentoring:** Ausgehend vom Interesse und der Idee der Teilnehmer*in wird eine Mentor*in gesucht, die mit ihrer spezifischen Berufserfahrung die Entwicklung und Umsetzung der Idee als Projektzusammenarbeit unterstützt und den/die Mentee bei seinen/ihren Bildungsvorhaben begleitet. Das Mentoring wird über einen bestimmten Zeitraum oder eine Zielsetzung definiert, die gegebenenfalls erweitert oder an die mit einer Fortsetzung der Zusammenarbeit angeknüpft werden kann. Dabei stehen die Förderung des individuellen Interesses der Teilnehmer*in und die Berücksichtigung ihrer Lebenssituation im Vordergrund.
- **Peer-Mentoring-Gruppen:** Die Begleitung durch eine Mentor*in wird bei Mentoring-Gruppen, wenn also mehr als eine Teilnehmer*in begleitet wird, durch Peer-Treffen ohne die Mentorin ergänzt. Die eigenständige Zusammenarbeit der Teilnehmer*innen als Peers soll ihre wechselseitige Beziehung stärken und das jeweilige Vorhaben deutlich als ihre Sache behaupten, die von der Mentor*in zwar betreut aber nicht bestimmt oder vorgegeben wird.
- **Peer-Gruppen:** Die Peer Gruppen sind getragen von selbstbestimmten Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen. Im Peer-Kontakt bestärken einander die Teilnehmer*innen über die Beschäftigung mit einem gemeinsamen Thema und die Zusammenarbeit (Findung und Realisierung einer Projektidee). Hier stehen der kollegiale Kontakt, kollegiale Aushandlungsprozesse und das kollegiale Feedback im Vordergrund. Über die gemeinsamen Aktivitäten und die Verwirklichung von gemeinsamen Unternehmungen (z.B. Lesungen) erfahren die Teilnehmer*innen Empowerment, gewinnen an Selbstbewusstsein und gehen gestärkt ihren eigenen Ideen, Vorhaben und Plänen nach. Peer-Beziehungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung, stärken das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und fördern die Selbstorganisation. Eine Projektmitarbeiter*in von uniT steht als Kontaktperson in der Rolle der Ratgeber*in und Unterstützer*in den Gruppen zur Seite.

Grundlagen für die Mentoring-Peer Beziehungen sind:

- Klare Rahmenbedingungen und Vereinbarungen (Vertrag)
- Regelmäßiger Kontakt und Treffen (Kontinuität)
- Entwicklung von realisierbaren Ideen (kleine Projekte)
- Teilnahme an Open Doors Veranstaltungen
- Teilnahme an (Vorbereitungs)Workshops und Abschlussgespräch
- Entwicklung einer gemeinsamen Haltung im Kontakt, die getragen ist von Offenheit, Respekt, Begegnung auf Augenhöhe, Bereitschaft zu Reflexion und Austausch



Foto: Open Doors, KUNSTLABOR Graz.

Elemente eines Trainings und begleitende Angebote zu Peer-Mentoring-Prozessen

1. Motivationsgespräch
2. Aufnahme
3. Training 1: Rolle, Ziele, Aufgaben
4. Training 2: Kommunikation
5. Begleitende Reflexion
6. Angebot Supervision und Mediation
7. Schlussevaluation

1. Motivationsgespräch

<i>Ergebnis</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Einander - Kennenlernen • Klärung der Erwartungen und der Motivation der Interessierten Kenntnisse über das Projekt, seine Zielsetzung und seinen Ablauf • Klärung, ob die Erwartungen der Interessierten mit den Zielsetzungen und Möglichkeiten des Projekts übereinstimmen • Klärung, inwiefern die Erwartungen realistisch sind • Klärung der Verpflichtungen, die man mit dem Projekt eingeht und inwiefern dies mit den Lebensumständen der vereinbar sind.
<i>Inhalt</i>	Erwartungen der Interessierten, Zeitplan, Erwartungen des Kunstlaborteams
<i>Methoden</i>	Gruppenaktivitäten, Kleingruppen, Tandems und Gespräche
<i>Dauer</i>	2 UE

2. Aufnahme

Kriterien der Aufnahme:

- Bereitschaft der Interessierten, die Verpflichtungen des Projekts zu erfüllen.
- Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Erwartungen an das Projekt und Motivation zur Teilnahme.

Die Teilnehmenden unterzeichnen einen Vertrag, in dem sie sich bereit erklären, am Projekt teilzunehmen und die damit verbundenen Aufgaben zu erfüllen.

3. Training 1: Ziele, Aufgaben und Rolle

<i>Lernergebnisse</i>	<ul style="list-style-type: none">• Kenntnis der Ziele des Projekts• Klarheit über die eigenen Erwartungen an das Projekt wie auch über die Erwartungen der Verantwortlichen an die Teilnehmenden• Klarheit über die eigene Motivation am Projekt teilzunehmen• Kenntnis über den Ablauf und die Aufgaben des Projekts• Klarheit über die Rolle von Peers in der Peerbeziehung, sowohl was die Möglichkeiten und Chancen dieser Form des Mentorings betrifft, als auch was deren Grenzen sind.
<i>Inhalt</i>	Erwartungen der Beteiligten, Peerbeziehung
<i>Methoden</i>	Gruppengespräche, Inputs und Impulse _ Methoden der „Lernkunst“ von uniT wie Gestaltung von Collagen, Rauminstallationen, kreatives Schreiben etc.
<i>Dauer</i>	4 UE

4. Training 2: Kommunikation

<i>Lernergebnisse</i>	<ul style="list-style-type: none">• Klarheit über die eigenen Kompetenzen in der Kommunikation• Fähigkeit, in unterschiedlichen Gesprächssituationen adäquat zu reagieren• Aktiv Zuhören – beratende Haltung• Kenntnis über Arten und Mechanismen von Konflikten• Fähigkeit, sich im Konfliktgespräch konstruktiv zu verhalten
<i>Inhalt</i>	Grundlegende Erkenntnisse aus der Kommunikationspsychologie; Aktiv Zuhören, Basisannahmen der Konflikttheorie; gewaltfreie Kommunikation in Konflikten
<i>Methoden</i>	Inputs, Üben in Gruppen und Rollenspielen; Einzelreflexionen in unterschiedlichen Methoden (Schreibgespräch, Collage, Bild.....)
<i>Dauer</i>	8 UE

5. Begleitende Reflexion

<i>Ziel</i>	<ul style="list-style-type: none">• Erfahrungsaustausch• Klärung von auftretende Fragen zur Peerbeziehung im gemeinsamen Gespräch• Bewusstsein über die interkulturelle Dimension und unseren Umgang mit kulturellen Unterschieden vertiefen
<i>Inhalt</i>	Wahrnehmung des gemeinsamen Prozesses
<i>Methoden</i>	Gespräche evtl. mit Gesprächsimpulsen aus der Lernkunst
<i>Dauer</i>	2 UE

6. Angebot der Supervision und Mediation

Sollte es sich in den begleitenden Reflexionen herausstellen, dass diese aus unterschiedlichen Gründen nicht reichen (das müssen nicht nur Konflikte oder Krisen sein), bieten wir Supervision oder im Konfliktfall auch Mediation an.

7. Schlussevaluation

In kleinen qualitativen Gesprächsrunden mit Mitgliedern der Projektbegleiter*innen und Teilnehmenden wird evaluiert, inwieweit die Ziele des Projekts und auch die damit verbundenen Erwartungen der Beteiligten erfüllt wurden. Die sich daraus ergebenden Erkenntnisse fließen in weitere Peerprojektzyklen ein.



Foto: Open Doors, KUNSTLABOR Graz.