



Projektdokumentation

Projekt 2018-2020: Nachwuchsförderungsprogramm – im Rahmen eines Mentoring

Inhalt

1. Vorwort	1
2. Vorstellung des Projektes	3
• Ausgangslage	3
3. Der Ablauf des Projektes	7
• Flyer und Bewerbungen des Projektes	7
• Die Auswahl der Teilnehmenden und das Matching der Tandempaare.....	8
• Die Kick-off-Veranstaltung des Mentoringsprojektes	9
• Der Leitfaden für das Mentoring als Arbeitshilfsmittel	10
• Die Fachfortbildung	11
• Die Mentoringgespräche zwischen Kick-Off-Veranstaltung und Fachfortbildung, sowie der Seminarhospitation.....	21
• Seminarhospitationen der Durchgänge	21
• Abschlussveranstaltungen der beiden Durchgänge.....	22
• Einflüsse der Pandemie auf den Projektverlauf und Fortführung	22
• Die Evaluation	22
• Fragebögen	22
• Das Design der Leitfragen gestützten Interviews enthielt folgende Bereiche und Themen:	22
4. Fazit: Das Mentoringprogramm	23
• Ein Format zur Gewinnung junger Menschen für die gesellschaftliche und gewerkschaftspolitische Bildung?.....	23
• Beziehungsausgestaltung und die Rolle der Mentor*in/ Mentee	24
• Erwerbsarbeit und Ehrenamt – Garant einer gelingenden Work-Life-Balance.....	26
5. Ausblick	27
6. Anlagen	29
• Flyer und Bewerbungen	29
• Leitfaden und Arbeitsmaterial	30
• Detaillierter Fragebogen für die leitfadengestützten Interviews	41

1. Vorwort

Die Nachwuchsgewinnung ist eines der brennenden Themen in der Erwachsenenbildung. Nicht nur auf die gewerkschaftspolitische Bildung bezogen, sondern über die Trägerlandschaft aller Bundesländer hinweg. Dies gilt nicht nur aus Perspektive der Seminarleitungen¹ und deren natürliches Ende qua Alter, wenn nicht junge Menschen nachkommen und deren Stelle einnehmen, sondern insbesondere auch aus Perspektive der Teilnehmenden. Eine „Verjüngung“ der Bildungsangebote im Sinne eines Peer-to-Peer-Effektes trägt ferner zu einer Erhöhung der Teilnahmequote bei. Das heißt, wenn junge Menschen Seminare im Rahmen des Bildungsurlaubs als Teamende durchführen, stellt sich hier mutmaßlich auch mittel- und langfristig eine Verjüngung der Teilnehmenden ein. Zieht man die Statistiken zu Bildungsurlaubsteilnehmenden zu Rate, ist deutlich wahrnehmbar, dass Bildungsurlaub ein Format der Erwachsenenbildung, das hauptsächlich von Menschen aus der Altersgruppe der über 40jährigen in Anspruch genommen wird. Weiterhin kann festgestellt werden, dass innerhalb des Feldes der politischen Bildung die Zahl der Teilnehmenden an Bildungsveranstaltungen geringer als in der beruflichen Weiterbildung ist.

Für das ver.di Bildungswerk Hessen e. V. ist angesichts der schwindenden Mitgliederzahlen das äußerst dringliche Ziel des Programms, möglichst junge Menschen über die Bildungsarbeit aktiv in ver.di einzubinden. Die Funktion und Rolle von Gewerkschaften ist seit Jahrzehnten, als in die Gesellschaft integrierende Kraft, abnehmend. Diesem Trend wird versucht auf politischer Ebene entgegenzuwirken. Hinsichtlich der Bildungsarbeit stellt sich für Träger in der Erwachsenenbildungslandschaft eine besondere Herausforderung.

Lebenslanges Lernen beschränkt sich nicht nur auf die, die es sich leisten können weil sie beruflich und im Betrieb fest im Sattel sitzen, sondern muss auch für jene zugänglich sein, die es sich nicht unbedingt leisten können.²

Ein Weg diese Menschen zu erreichen, findet über lebensweltlich nahe Themen, eine besondere methodische Herangehensweise sowie einen für Menschen unter 40 Jahren attraktiven vielfältigen medialen Einsatz statt. Soweit die Vorannahme aus Perspektive von Bildungsurlaubsteilnehmenden.

Aus der Perspektive von Teamendenarbeitskreisen innerhalb der politischen Bildung wird der große Altersunterschied – um nicht zu sagen gap – deutlich. Es wachsen immer weniger Menschen in die Rolle von Teamenden in der Erwachsenenbildung hinein. Zwei Fragen, die sich für das ver.di Bildungswerk Hessen e. V. stellte: Wie erreichen wir junge Menschen mit Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und wie können wir sie für die politische Bildung begeistern? Natürlich gibt es bestehende und in sich geschlossene Programme der Qualifizierung. Diese bieten aus unserer Erfahrung jedoch nicht die Integrationsmöglichkeiten, die es für die Lebensentwürfe und das flexible Leben der jungen Menschen braucht. Die Ergebnisse der Diagnose von zunehmend flexiblen Lebensläufen junger Menschen und die bevorstehende Rushhour des Lebens,

1 im Folgenden: Teamende

2 Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Klein und mittelständischen Betrieben, deren Teilnahmequote massiv geringer ausfällt (vgl. Erfahrungsbericht Weiterbildung 2011-2014: S. 29)

sollten unserer Meinung nach in die Planung von Bildungsqualifikationen eingebracht werden, sowie Integration in den Teamendenarbeitskreis erfahren.

Diese geschilderten Probleme wollte das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. nicht weiter ignorieren, sondern proaktiv angehen. Maßgeblich dafür waren natürlich Formatüberlegungen entscheidend. Die Fragestellungen die uns dazu bewegten: Wie ist es möglich junge Menschen für die Erwachsenenbildung zu gewinnen und auch langfristig zu binden? Welches Maß an Verbindlichkeit und gleichzeitiger Flexibilität galt es zu berücksichtigen? Von Beginn an klar war hingegen, dass wir praxisnahe Einblicke in die Bildungsarbeit gewährleisten und einen Erfahrungsaustausch zwischen Generationen ermöglichen wollen. Dabei aber nicht nur die Richtung von alt nach jung verfolgend, sondern einen bidirektionalen Austauschraum schaffend, um so Anschlussmöglichkeiten an bestehende Themenfelder und Seminare zu ermöglichen und gleichzeitig, um eine neue Perspektive zu erweitern. Das grundlegende Motto dabei: junge Menschen in bestehende Arbeitskreise integrieren ohne eine der beiden Seiten zu überfordern.

Dem ver.di Bildungswerk Hessen e.V. schien ein Mentoringprojekt genau der richtige Weg, um Wissens- und Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe zu ermöglichen und nicht als immanente Konkurrenz zwischen den „Jungen und Alten“ zu begreifen. So konnten nach Abschluss des Programmes insgesamt 16 Menschen voneinander lernen und profitieren, neue Teamkonstellationen gebildet und dem Bildungsprogramm des ver.di Bildungswerks eine neue inhaltliche Ausrichtung gegeben werden.

Großer Dank gilt allen Teilnehmenden, sowohl den Mentor*innen, die sich bereit erklärten auf die gemeinsame Reise mit jungen, politisch engagierten Menschen zu gehen und sie ein Jahr zu begleiten, als auch natürlich den Mentees und deren Bereitschaft sich auf die gesellschaftspolitische Bildung innerhalb eines gewerkschaftlichen Trägers einzulassen.

Für das Gelingen des Projektes spricht, dass die Mentorings auf informeller Art von allen Seiten weiter fortgesetzt worden sind. In diesem Zusammenhang gilt unser besonderer Dank unseren Referent*innen und im Besonderen Kirsten Lange und Gerd Wisbar, die mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihrem Engagement maßgeblich zum Gelingen des Projektes beigetragen haben. Ohne die Vielfalt an methodischem Wissen, Qualifizierungswissen und der Erforderlichkeiten auf die jeweiligen Situationen die genau richtige Lösung parat zu haben, als auch das breite Organisationswissen, sowohl der Bildungslandschaft innerhalb von ver.di als auch die Strukturen wäre eine Projektrealisierung kaum möglich gewesen.

2. Vorstellung des Projektes

Ziel des Projektes war es, den Übergang von der Jugend- zur Erwachsenenbildungsarbeit im politischen Bildungsbereich strukturiert und erfolgreich zu gewährleisten, um gut qualifizierte, motivierte und engagierte neue Bildungsmitarbeitende für die Leitung von Seminaren zur politischen Bildung beim ver.di Bildungswerk Hessen e. V. zu gewinnen. Ziel war es weiterhin, die inhaltliche Breite und Qualität des derzeitigen Programms der politischen Erwachsenenbildung aufrecht zu erhalten und entsprechend der künftigen Herausforderungen der Gesellschaft (Digitalisierung, psychische Belastungen, Altersarmut, Migration, Inklusion, Nachhaltigkeit, Sicherung demokratischer Grundwerte etc.) qualitätsorientiert ausbauen zu können. Hierbei sollten insbesondere junge Frauen angesprochen und motiviert werden, sich für eine Seminarleitungstätigkeit der politischen Erwachsenenbildung zu qualifizieren, um perspektivisch ein gleiches Verhältnis von Männern und Frauen bei der Besetzung von Seminarleitungen zu erreichen. Zielgruppe waren demnach Bildungsmitarbeitende im Alter von bis zu 35 Jahren, die bereits außerhalb des ver.di Bildungswerks Hessen e. V. Erfahrungen in der politischen Jugendbildungsarbeit sammeln konnten, jedoch keine oder nur sehr geringe Erfahrungen in der politischen Erwachsenenbildungsarbeit haben.

Bildungsakteur*innen aus dem Jugendbereich sollten auf der Ebene der persönlichen Unterstützungsbeziehung sowie der fachlichen Fortbildung zu Inhalten, Methodik und Didaktik der politischen Erwachsenenbildungsarbeit über ein Mentoring- und Qualifizierungsprogramm eine Perspektive in ihrem Lebensverlauf geboten bekommen, um eine gezielte nachhaltige Nachwuchsgewinnung und -förderung für die politische Erwachsenenbildungsarbeit zu etablieren.

Durch das Mentoring-Programm sollte das produktive Miteinander gestärkt werden, bei dem die Teamenden aus der Jugendbildung auf strukturelle Diskriminierungserfahrungen auf Grund von Alter oder Geschlecht vorbereitet werden und einen Umgang damit erproben können. Zugleich sollten die Teamenden aus der Jugendbildung ihren methodischen Zugang in Hinsicht auf den Medieneinsatz anpassen und gegebenenfalls auf die Zielgruppe der Erwachsenenbildung zuschneiden.

Ausgangslage

Beim ver.di Bildungswerk Hessen e. V. standen zu Projektbeginn ca. 20 externe Bildungsmitarbeitende zu Verfügung, die in den Seminaren zur politischen Bildung eingesetzt wurden. Aufgrund der demographischen Entwicklung zeichnete sich ab, dass in den kommenden Jahren ein großer Teil der langjährig tätigen Bildungsmitarbeitenden altersbedingt ausscheiden würde. Verschärfend zu diesem demographisch begründeten Fakt, zeigten die Erfahrungen in den verschiedenen Gliederungen der Gesamtorganisation ver.di, dass junge Bildungsmitarbeitende, die im Jugendbereich tätig sind, mit zunehmenden Alter i. d. R. nicht in die Erwachsenenbildung überwechseln, sondern komplett aus der Bildungsarbeit ausscheiden und somit als potentielle Nachwuchskräfte für die Erwachsenenbildung verloren gehen.

Diese Schere des Übergangs zwischen der Jugend- und Erwachsenenbildung lässt sich auf vier Hauptunterschiede aufschlüsseln. Zum einen der sich verändernde methodische Zugang, der auf Grund der breiteren Zielgruppe der Erwachsenenbildung

weniger auf Bewegung und Körperaktivitäten setzt. Dem einen geht ein weniger offenes und experimentelles Medienverständnis, das sich auch in dem Methodeneinsatz widerspiegelt. Zum anderen sei die dezidierte Zielgruppenorientierung herausgehoben, die sich aus der veränderten Lebens- und Arbeitsrealität der Lernenden ergeben. Gerade die Größe der Alterskohorte der älteren Lernenden und damit verbundenen Erfahrungen in Lebens- und Arbeitswelt erschwert das erforderliche Ansehen der Teamenden aus dem Jugendbildungsbereich, wenn sie im Bereich der Erwachsenenbildung tätig werden wollen.

Für das Mentoring-Programm sollten unter anderem Schnittstellen anderer ver.di Bildungsbereiche genutzt und verstetigt werden, um zum einen an bereits bestehende Qualifizierungssysteme anzuschließen und diese zum anderen sukzessive im Sinne eines Generationswandels weiterzuentwickeln. Bisher gab es im ver.di Bildungswerk Hessen e. V. keine Struktur und kein einheitliches und flächendeckend erprobtes Konzept, um der demographischen Entwicklung durch ein gezieltes Nachwuchsförderungs- und Qualifizierungskonzept zu begegnen und Hindernisse und Barrieren für den Übergang/Systemwechsel der Bildungsmitarbeitenden von der Jugend- zur Erwachsenenbildung zu erleichtern.

Hierbei wurde auf zwei bestehende Systeme des ver.di Bildungsangebotes zurückgegriffen. Das Jugendbildungsstartpaket bildet bisher den Einstieg in die Jugendbildungsarbeit. Dort werden Ziele, Prinzipien und Methoden der Seminargestaltung im Jugendbereich erprobt und reflektiert. Das zweite Gleis der ver.di Bildungsarbeit – die Aus- und Fortbildung für Teamerinnen und Teamer – zielt dezidiert auf den Bereich der Erwachsenenbildung ab. Innerhalb der Erwachsenenbildung sind zwei Qualitätssysteme auszumachen. Auf der einen Seite die Grundlagenvermittlung für den Einstieg in die Bildungsarbeit durch eine Einstiegs- und Orientierungsreihe (nachfolgend EOR). Dort werden über den Zeitraum eines Jahres (vier Seminarwochen) erste differenzierte Kompetenzen in Seminargestaltung, Kommunikations- und Gruppenprozessen, sowie Gestaltungsprinzipien den zukünftigen Teamenden an die Hand gereicht. Erweitert steht hier für die Seminare ein zielgruppenrelevantes Repertoire an Basisqualifikationen zur Verfügung (Kommunikation, Rhetorik etc.). Auf der anderen Seite die seitens ver.di definierten Kompetenzfelder (1. inhaltlich-fachdidaktische Kompetenzen, 2. didaktisch-methodische Kompetenzen, 3. persönlich-soziale Kompetenzen, 4. gewerkschaftspolitische Kompetenzen) und die dort weiterführenden erwachsenenpädagogischen Fertigkeiten. Für die Erwachsenenbildung wird – aufbauend auf die EOR – die Möglichkeit geboten, sich in den vier Kompetenzfeldern stetig weiterzubilden. Problematisch dabei ist der vermeintlich lange Zeithorizont der Qualifizierungsreihe, die nicht immer in die flexible Lebensplanung junger Menschen passt. Dem hinzu kommt die mangelnde Anbindung an den Teamendenarbeitskreis des ver.di Bildungswerk Hessen e. V.

Problematisch ist dabei, dass die Übergänge zwischen politischer Jugend- und Erwachsenenbildung darin bisher wenig beleuchtet und nicht flächendeckend verankert sind. Diese Kluft zwischen den beiden getrennten Bereichen galt es für die Zukunft zu schließen, um den Bereich der politischen Bildung und dessen Nachwuchs auf ein breiteres Fundament zu stellen. Beide Bereiche für sich stehend sind zwar funktional, weisen jedoch eine innere Geschlossenheit auf, die es maßgeblich erschwert den Übergang von der Jugend- hin zu Erwachsenenbildung zu gewährleisten. Hier beste-

3. Der Ablauf des Projektes

Durchgeführt wurden im Rahmen des dreijährigen Projektes zwei Durchgänge des Mentoring-Programms. Dies hatte zum einen den Hintergrund, gemachte Erfahrungen bereits im Projektablauf und insbesondere für den zweiten Durchgang nutzbar zu machen. Zum zweiten ermöglichte der in zwei Durchgänge gestaffelte Ablauf einen schrittweisen Einstieg der Mentees in den Teamendenarbeitskreis und die Seminargestaltung innerhalb des ver.di Bildungswerks Hessen e. V. Der hier abgebildete Zeitstrahl eröffnete für die potentiellen Mentees eine klare Planbarkeit in einem überschaubaren zeitlichen Rahmen.



Flyer und Bewerbungen des Projektes

Um Interessent*innen auf Seiten der Mentees zu gewinnen wurden unterschiedliche Kanäle der Bewerbung genutzt. Zum einen wurde innerhalb der ver.di Jugend das Projekt prominent beworben. Hier zeigte sich aber relativ schnell, dass die Menschen, die in der Jugendbildungsarbeit tätig waren kaum über weitere Kapazitäten verfügten um an einem solchen Projekt teilzunehmen. Dies wäre nur zu Lasten des Bildungsprogrammes der Jugend gegangen.

Bei der Bewerbung hinzugezogen wurden Mailverteiler und Newsletter der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Diese Verteiler richteten sich an aktuell studierende Menschen, sowie Alumni der Förderwerke. Hier schien ein Potential vergraben zu sein, junge Menschen mit Bildungsaffinität einen Weg in die Praxis zu öffnen. Des Weiteren wurde das Projekt noch über einzelne Kooperationspartner und Newsletter mit Schwerpunkt Politik in und um Frankfurt beworben.

Die Maßgabe bei der Bewerbung für Projektinteressierte für die Rolle der Mentees, war eine transparente Darstellung der Anforderungen des Prozesses, inklusive des zeitlichen Aufwands und der Kosten (kostenfrei), die für die Teilnehmenden damit verbunden waren. So war von vornherein eine gute Planbarkeit für die jungen Menschen ausschlaggebend, inklusive der Perspektive einer späteren Mitarbeit im Teamendenarbeitskreis und in der Seminargestaltung des ver.di Bildungswerks Hessen e. V.

Auf Seiten der Mentor*innen wurde innerhalb des Teamendenarbeitskreises (Kreis der Seminarleitungen) das Projekt ausführlich vorgestellt und beworben. Neben der inhaltlichen Gestaltung wurde hier nochmal die Problematik in den Fokus gerückt, dass die momentane Perspektive hinsichtlich des Teamendenarbeitskreises in mittelfristiger Perspektive an sein natürliches Ende kommen wird, da sukzessive viele Teamende in den kommenden Jahren altersbedingt ausscheiden werden. Wahrgenommen wurde seitens des Projektverantwortlichen eine hohe Identifikation mit dem

Teamendenarbeitskreis und die Zukunftsfähigkeit eines solchen Projektes um die Zukunft der gewerkschaftspolitischen und gesellschaftspolitischen Bildung zu sichern. Auffällig war dabei, dass Teamende aus dem ver.di Bildungswerk Hessen e.V. nur über begrenzte zeitliche Ressourcen verfügten um zwei Durchgänge zu begleiten. Dies ist zurückzuführen auf das außerordentliche ehrenamtliche Engagement der bisherigen Seminarleitungen, die mit der Durchführung von Seminaren und anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten und Funktionen (Parteien, Vertretungen und Gewerkschaft) über kaum zeitliche Ressourcen verfügten. Das Angebot seitens der Seminarleitungen/Mentor*innen den zweiten Durchgang beratend zu begleiten, bestand bei allen Teamenden/Mentor*innen des ersten Durchganges. So konnten dann nachfolgend zwar nicht alle Erfahrungen des Mentoringprogramms in Gänze direkt in den zweiten Durchgang übertragen werden, als dass sie direkt in das Verhältnis Mentor*in und Mentee Einfluss nehmen. Die Erfahrungen jedoch wurden systematisiert in der Evaluation eruiert und für den zweiten Durchgang aufgenommen und in die Umsetzung miteinbezogen.

Die Auswahl der Teilnehmenden und das Matching der Tandempaare

Nach erfolgter Ausschreibung, bei der Mentees für das Programm gewonnen und bei potentiellen Mentor*innen für die Teilnahme am Mentoring-Programm gewonnen werden konnten, erfolgte ein Matching-Prozess über eine Profil- und Bedarfs-erstellung interessierter Kandidat*innen. Hierfür wurde ein ausführlicher Fragebogen zur Verfügung gestellt, um thematische und methodische Kompetenzen zu eruiere. Für die Mentor*innen waren neben der langjährigen Erfahrung im Bereich der Bildungsurlaube sowohl die generelle Bereitschaft, als auch zeitliche Kapazitäten und Offenheit gegenüber dem Projekt unabdingbar. Für die Mentees gab es neben dem Bewerbungsprozess (Fragebogen und ausführlicher Lebenslauf) Einzelgespräche, anhand derer dann eine abschließende Auswahl erfolgte. Insbesondere die ergänzenden Gespräche mit den Mentees beruhten auf der Annahme, dass eine vertrauensvolle, persönliche Unterstützungsbeziehung für das Mentoringprogramm essenziell sei. Diese konnte unser Erachtens nach nur über ein persönliches Kennenlernen mit dem Projektverantwortlichen garantiert werden. Die Auswertung und Evaluation scheinen im Nachhinein unsere Vermutung zu bestätigen. In der nachfolgenden Zusammenstellung wurde darauf geachtet, eine möglichst große Passfähigkeit zwischen Mentees/Mentor*innen-Paaren zu erreichen, um eine langfristige Zusammenarbeit zu gewährleisten. Um das Matching analytisch zu gestalten wurden Profilkögen nach Kategorien (Name, Alter, Geschlecht, Ort, Gewerkschaftsanbindung/-erfahrung, Erfahrungen in der Erwachsenenbildung, Themen, Lebenslaufinteressen, Daten zur Persönlichkeit) erstellt, um die potentiellen Matchingpartner*innen für die Tandems zu bilden.

Seitens der Beteiligten wurden die Tandem Paarungen als sehr passend wahrgenommen wie nachfolgende Aussagen bestätigen:

„Das haben die sich im Vorfeld gut überlegt“

„Das passt ziemlich gut“

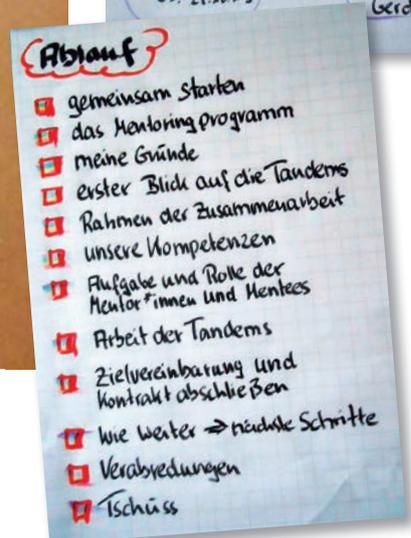
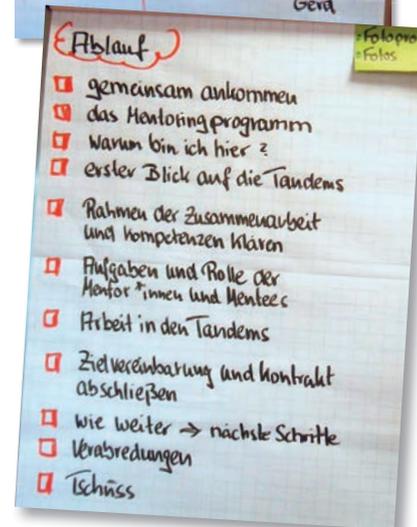
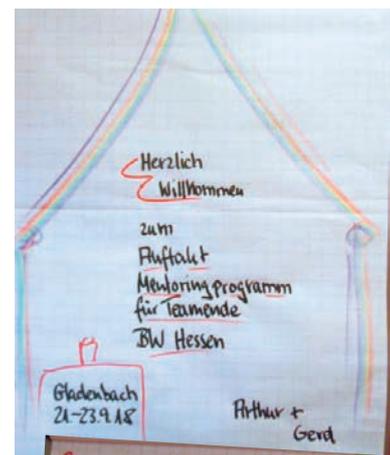
„Ich bin froh diese Mentor*in bekommen zu haben“

Die Kick-off-Veranstaltung des Mentoringsprojektes

Nach Zusammenstellung der Mentees/Mentor*innen-Paare diente eine gemeinsame Einführungsveranstaltung (Freitag-Sonntag) zur Klärung des Rahmens, auf den sich Mentor*in und Mentee verpflichten. Da von Beginn an deutlich wurde, dass das zentrale Merkmal des Projekts die Beziehungsgestaltung zwischen Mentor*innen und Mentees beinhalten musste, wurde während der Kick-Off-Veranstaltung darauf ein besonderes Augenmerk gelegt. Bei der Planung der Veranstaltung von Freitag bis Sonntag sollte an den Abenden die Möglichkeit geboten werden, in einen informellen Austausch zu gehen und sich besser kennenzulernen.

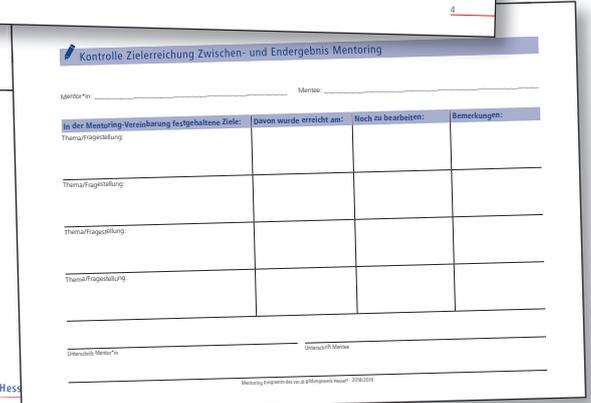
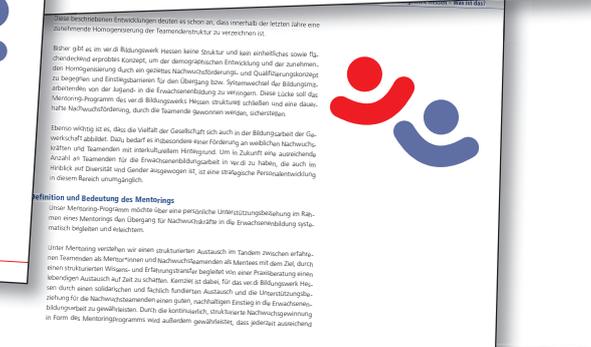
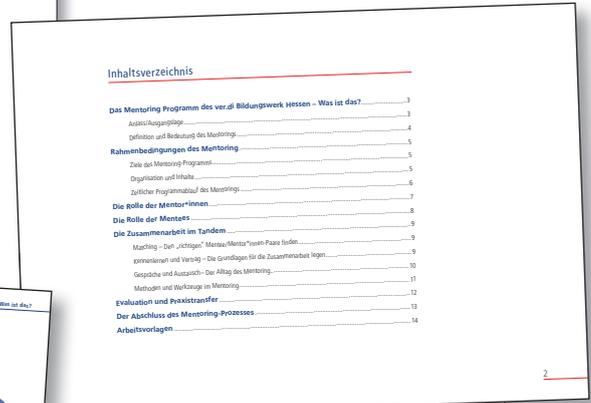
Neben der Erläuterung des Prozesses waren nachfolgende Inhalte maßgeblich für die Kick-Off-Veranstaltung:

- Ziele und Inhalte des gesamten Prozesses
- zeitlicher Rahmen und Umfang des Projekts
- Rollenverständnis der Mentor*innen und Mentees (Vorstellung des Leitfadens als Arbeitshilfsmittel)
- Bedeutung der Mentoring-Gespräche im Projekt
- Vorstellung der Tandems
- Kompetenzen auf Seiten der Mentor*innen und auf Seiten der Mentees
- Gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit im ver.di Bildungswerk Hessen e. V
- Fachfortbildung (Welche Wissens- und Kompetenzbereiche sollen abgedeckt werden, welche sind schon vorhanden?)
- Seminarhospitation (Thema, Konzept, Methoden und Zielgruppe)
- Arbeit in den Tandems zu den zukünftigen Seminaren (Was brauche ich für die Tandemarbeit? Anforderungen? Meine Angebote? Meine Grenzen?)
- Zielvereinbarung und Vertrag zwischen Mentor*in und Mentee



Der Leitfaden für das Mentoring als Arbeitshilfsmittel

Der erstellte Leitfaden sollte den Teilnehmenden einen Überblick über das Projekt geben. Die Teilnehmenden erhielten so viele wichtige und interessante Informationen rund um die Bedeutung des Mentoring, die Eigenschaften und Vorteile von Mentees und Mentor*innen, sowie den Ablauf des innerhalb des ver.di Bildungswerks Hessen e.V. angebotenen Programms. Warum das Mentoring als geeignete Methode für ein Nachwuchsgewinnungsprojekt in Betracht gezogen wurde. Die Ziele und Rollen von Mentees und Mentor*innen wie eine gute Zusammenarbeit im Team gelingen kann und welche Methoden und Werkzeuge den Teilnehmenden zur Verfügung stehen. Des Weiteren wurden unterschiedliche Arbeitsvorlagen beigelegt, damit der Aufwand für das Miteinander-Arbeiten in organisatorischer Hinsicht reduziert werden konnte.



Arbeitsvorlagen

Materialien zum Mentoring Programm des ver.di Bildungswerk Hess

Die Fachfortbildung

Über eine flankierende Fachfortbildung (5 Tage), wurden den Mentees für die politische Erwachsenenbildung notwendige pädagogische Grundfertigkeiten u. a. zu Semingestaltung, Gruppendynamiken sowie Persönlichkeitsentwicklung vermittelt.

Fotokoll von intensiven Wochen

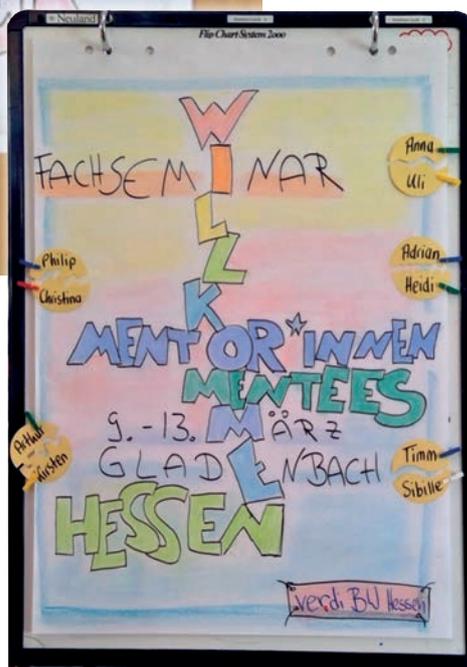


In den zwei Jahren trafen sich jeweils 4 eifrige Mentees mit der Seminar- und Projektleitung. Im zweiten Jahr mit besonders viel „Glück“. Denn es war die Woche „vor Corona“ in Deutschland und wir konnten unsere Fachfortbildung noch gemeinsam beenden.



Im Raum gab es einiges zu entdecken, z.B. ein Rahmen zur Organisation (mit 3D-Effekten), Balance-Modell und Verabredungen zur Zusammenarbeit (s. Kuller auf dem Boden).

Ein Fotoprotokoll ist kein Ablaufprotokoll eines Seminars. Es spiegelt in Auszügen Teile eines Seminars wider, die geeignet sich, fotodokumentarisch festgehalten zu werden.



Die Anforderungen an die Fachfortbildung wurden mit der zuständigen Referentin abgesprochen. Basis hierfür waren die bisherigen Erfahrungen, Qualifikationen und Kompetenzen der Mentees, die mittels der Kurzprofile (Bewerbungsverfahren) und auf der Kick-Off-Veranstaltung erhoben wurden. Mit Hilfe der Referentinnen wurden die Bedarfe an die Bildungsarbeit innerhalb des ver.di Bildungswerks Hessen e.V. und ein erster Entwurf vorgelegt. Durch die Teilnehmenden als Mentee und ihre unterschiedlichen Hintergründe wurde schnell klar, dass ein intensiverer Blick auf die gewerkschaftliche Erwachsenenbildung und das Verständnis von Gewerkschaften geworfen werden musste. Ebenso wurde auf der Einführungsveranstaltung deutlich, dass ein erneuter Kontakt in Präsenz zwischen Mentor*innen und Mentees zielführend für die weitere Zusammenarbeit war. Die Mentor*innen erklärten sich in beiden Durchgängen dazu bereit, am Ende der Fachfortbildung noch einmal teilzunehmen.

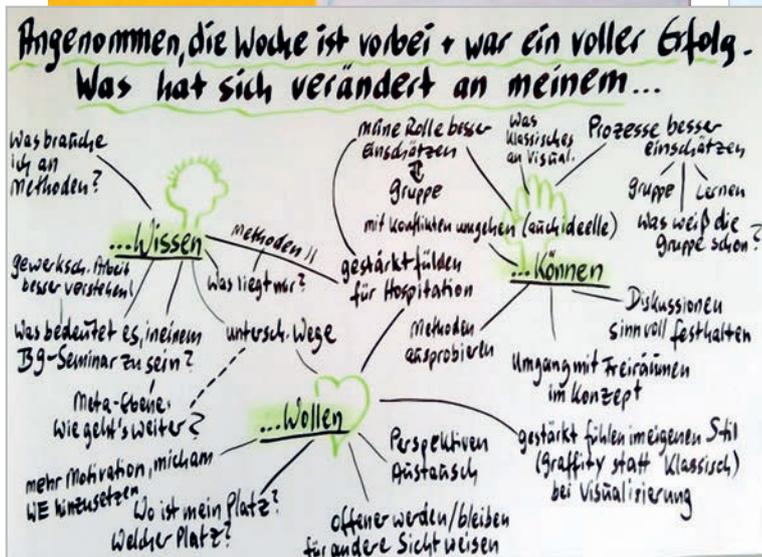
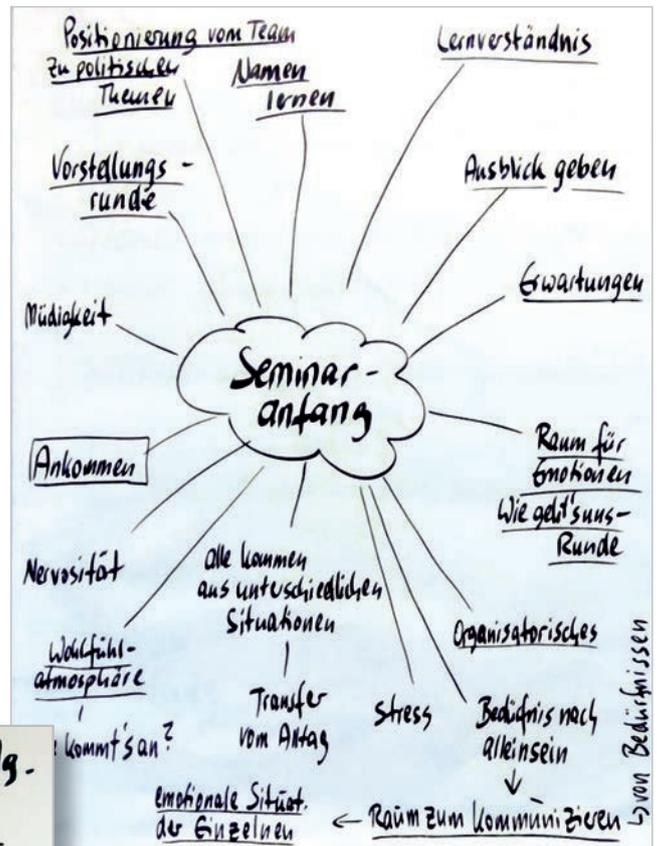
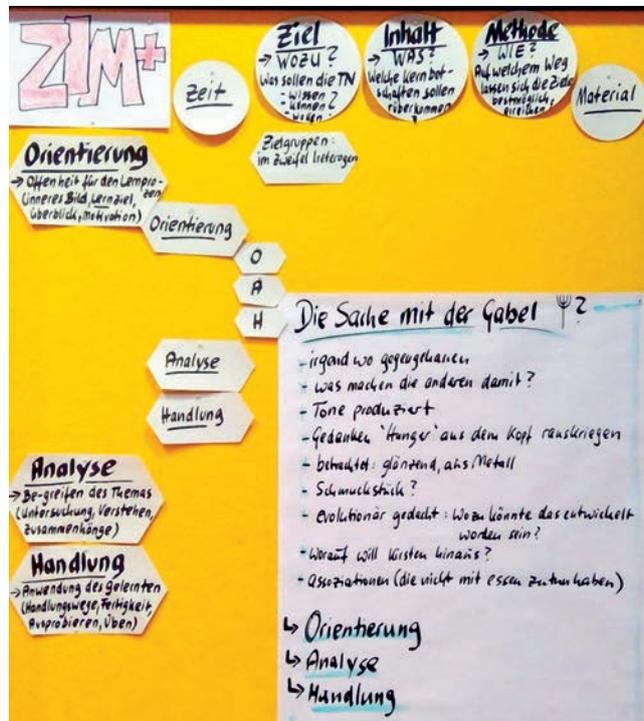
Auch Schreib- und andere Visualisierungstipps waren von Anfang an präsent.



Erst danach stellte Kirsten ihr Lern-Angebot vor, auch Seminarplan genannt. Der wurde zwischenzeitlich ein wenig verändert. Hier der (leicht manipulierte) Endzustand mit Meta Ebene:

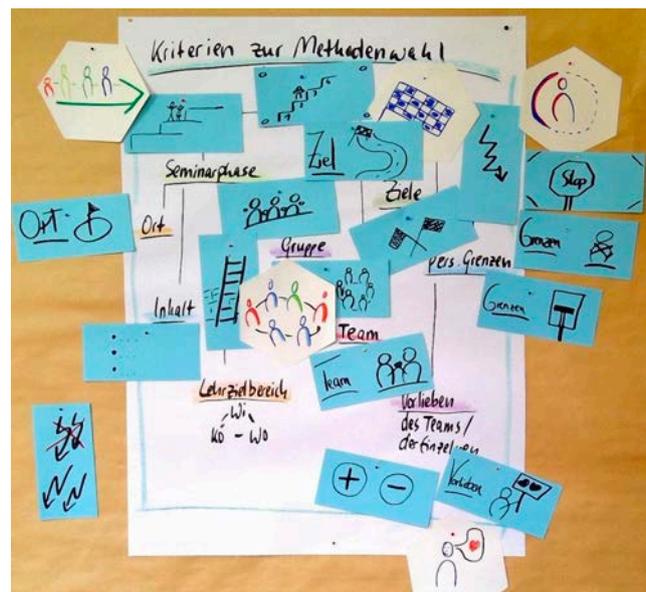
Thematisch orientierte sich die Fachfortbildung an inhaltlich-fachdidaktischen, didaktisch-methodischen, persönlich-sozialen und gewerkschaftspolitischen Kompetenzen. Darüber hinaus waren folgende Inhalte vorgesehen:

- das Bildungsverständnis in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung
- die Funktion und Rolle von Teamenden
- Konzeptarbeit und Rahmenbedingungen im Seminar
- Arbeit mit ZIMM (Ziele-Inhalte-Methoden)
- Methodenüberblick und bereits angewandte Methoden der Mentees
- Kommunikations- und Gruppenprozesse in Seminaren der Erwachsenenbildung
- Visualisierung
- Konfliktlösende Moderation und Umgang mit schwierigen Situationen und Konflikten in der Seminargruppe
- Seminarversuch und Reflektion



Daran schloss sich die Erklärung der Lernzielbereiche und eine zirkuläre Frage dazu an (ergänzt um Erwartungen vom Kickoff)

Gemeinsam sammelten wir zu jeder Phase Methoden, die ihr schon erlebt hattet.



Mit Herz und Glühbirne warfen wir einen Rückblick auf den Montag.



Bei den Rollen richteten wir den Fokus auf die Teilnehmenden-Rollen. Beim Herbstlaub wurden viele davon gesammelt.

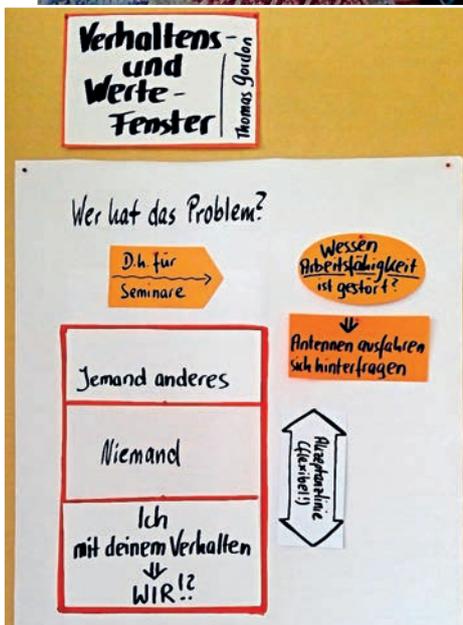




Ob ich ein Verhalten „schwierig“ finde oder nicht, kann in verschiedenen Situationen unterschiedlich sein. In Seminaren geht es dabei um die Arbeitsfähigkeit. Dies veranschaulicht das Modell ...

Schwierige Situationen

- Konflikt zwischen kleinen Gruppen \Rightarrow Spaltung (Bsp. 3 code Mädchen gegen 'Außenseiter_innen')
- Erwartung von 80% der TN: Urlaub statt Bildung
- im Team: unangekündigte Gesprächsrunde
 - \hookrightarrow 2 Teamer verschwunden (TN auch)
 - \hookrightarrow keine Teambesprechung möglich
- Teil der Gruppe beteiligt sich, andere nicht: "zu politisch!"
- Balance: (ideologisch-politische) Wert-Haltung (des Teams)
 - \hookrightarrow Sein lassen, wie TN sind
 - \downarrow s. Beutelsbach



Ein Bodenspiel bzw. Karten zuordnen zur Neurodidaktik.



Visualisierungen wurden natürlich auch stets in der Praxis geübt!



Ein Lernplakat zum Eisberg (das so ähnlich hätte aussehen können)



aufnehmen		verarbeiten	
	83%		5%
	11%		10%
	3,5%		20%
	1%		50%
	1,5%		70-90%

Zuordnung von Prozentzahlen zum Aufnehmen und Behalten von Informationen.



Wie es besser klappen kann, stellte Kirsten anschließend in einem kombinierten Modell vor (hier ein Archivbild): Das bestand aus dem (auch an der Wand vollzogenen) Umschalten zwischen Aktivem Zuhören und konfrontativen Ich-Botschaften – so nennt Thomas Gordon die rechte Seite des Kreislaufs, die hier eher der Gewaltfreien Kommunikation nachempfunden ist.

Danach ging es flott Richtung Zusammenarbeit im Tandem. Mit zwei paarweisen Szenen stellten Arthur und Kirsten die Persönlichkeitstendenzen nach Riemann/ Thomann dar und vor.

Ablauf des Praxislaufs

Vorab: Seminar, Zielgruppe, Was war bisher?

In die Rollen ... Aus den Rollen gehen ...

Rückmeldung:

Protagonist_innen { Wie geht es dir jetzt?
Was ist dir gelungen?
Was würdest du anders machen? }

Feedbäcker_innen: Wie hast du Sequenz + Leitung erlebt?

Gruppe: Was ist noch zu sagen?

Leitung (Kirsten): Was mir noch aufgefallen ist ...

Protagonist_innen: Das letzte Wort

Das JOHARI-Fenster

Ein einfaches Modell:
Wie lässt sich Selbst- + Fremdwahrnehmung durch Kommunikation + Rückmeldung verändern?

	bekannt	unbekannt
bekannt	A Öffentliche Person	C Blinder Fleck
unbekannt	B Privatperson	D Unbekannt

mir / anderen

Das Feedback.de

Strukturiertes Feedback geben:

1. Subjektive Wahrnehmung schildern.
2. Individuelle Wirkung beschreiben.
3. Wünsche äußern bzw. Änderungsvorschlag machen.

Feedback entgegennehmen:

1. Danken, nicht kommentieren oder rechtfertigen.
2. Entscheiden, ob das Feedback hilfreich ist.

Jedes Feedback ist ein Geschenk.

Seminarvereinbarung

ICH statt »man« und »wir«

Wir dürfen Fehler machen

Störungen haben Vorrang

Jede:r ist für sich selbst verantwortlich

Keine Abwertungen, weder gegen uns selbst noch gegen andere Personen

Was gesagt wird, bleibt hier.

Ausblick

TAK Verdi BU

17.-19.01.2020

Perspektivgespräche

Evaluation

Abschlussveranstaltung 12.-13.10.2019

Hospitalität BU

Abschluss Fachfortbildung

Mit Kartenfrage, Satz-Puzzle und Pfeil-Effekt geleitete Anna ihre wilde Truppe souverän von Erwartungen bis zu Seminarvereinbarungen. Hut ab!

Die Mentoringgespräche zwischen Kick-Off-Veranstaltung und Fachfortbildung, sowie der Seminarhospitation

Die Tandempaarungen haben auf der Kick-Off-Veranstaltung ihre Möglichkeiten und Kapazitäten gemeinsam ausgelotet. Die geführten Gespräche wurden insbesondere nach der Fachfortbildung und vor der Seminarhospitation genutzt. Die Mentees hatten die Möglichkeit offene Fragen bezüglich der Konzepte, der eigenen Rolle und Erwartungen mit den Mentor*innen zu besprechen und in einen Austausch zu gehen.

So bestätigten dies auch die Mentees und wird in dieser Einzelaussage exemplarisch gut deutlich: „Eine gute Vorbereitung für die Hospitation war, dass wir uns im Vorfeld über unsere Erwartungen und Vorstellung, wie der Kontakt und die Hospitation an sich laufen soll, ausgetauscht haben.“

Seminarhospitationen der Durchgänge

Ein gemeinsames fünftägiges Seminar der politischen Erwachsenenbildung, in dem der/die Mentor*in als Teamende die Leitungsfunktion inne hatte und der Mentee die Rolle der Hospitantin/des Hospitanten einnahm, bildete gemeinsam mit den regelmäßigen persönlichen Mentoringgesprächen (telefonisch, in Präsenz) vor und nach dem Seminar, die maßgebliche Struktur der Mentoring-Beziehung.

Grundlage der Hospitation war ein kooperatives Miteinander. Die Mentees unterstützten die Teamenden bei der Seminarvorbereitung (Auswahl der Lehrziele, zu vermittelnde Inhalte, Methoden, Materialien) und übernahmen einzelne Blöcke des Seminars. Die nachfolgende kommunikative Reflektion stärkte die Mentees in ihrer zukünftigen Rolle als Teamende. Für die Mentees bot sich so die Möglichkeit, die in der Erwachsenenbildung erfahrenen Mentorinnen in ihrer Rolle als Lehrende intensiv zu beobachten und selbst mitzuwirken. Die eigene Erfahrung als Lehrende, die mit dem/dem Mentor*in reflektiert wurde und Raum für Feedback, Fragen und mögliche Problemstellungen bot, wurde von allen Mentees als äußerst positiv empfunden.

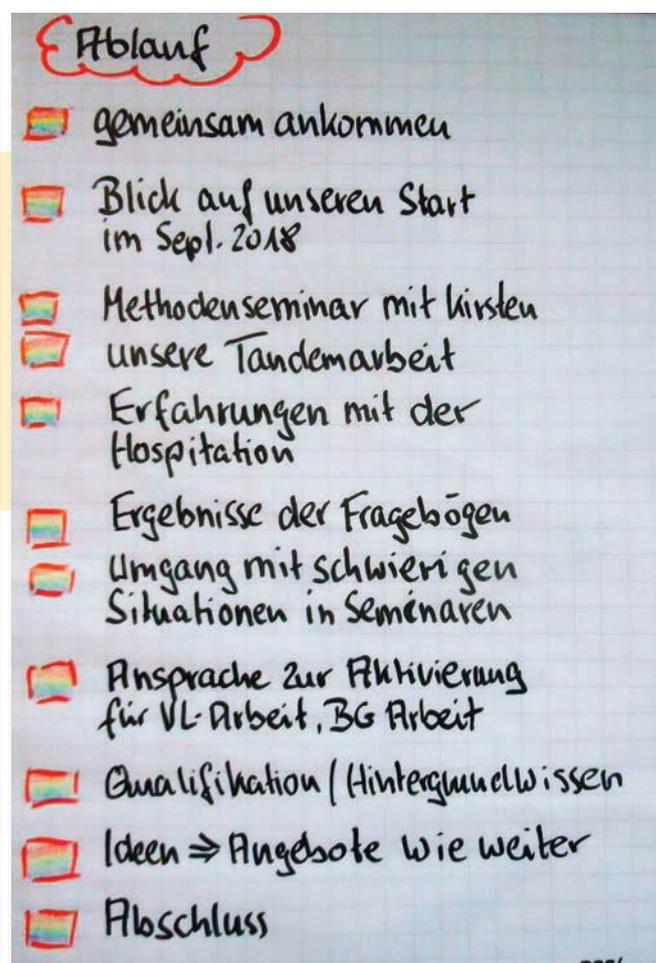
Eine wichtige Unterscheidung gab es hinsichtlich des ersten und des zweiten Durchganges. Während beim ersten Durchgang die Seminarhospitation wie geplant stattfinden konnte, gab es bedingt durch die Coronapandemie im zweiten Durchgang eine Vielzahl an Hindernissen. Die geplanten Seminarhospitationen mussten alle durch Onlineveranstaltungen ersetzt werden. Leider war es dem ver.di Bildungswerk Hessen e. V. auf Grund der Pandemielage nicht möglich, hybride Veranstaltungen anzubieten. Vielmehr beschränkte sich die Seminarhospitation der Mentees auf kleinere Online-Veranstaltungen zu Themen der gewerkschaftspolitischen Bildung in einem Zeitumfang von zwei bis drei Stunden. Maßgeblich war hier der Beginn der Coronapandemie und der damit einhergehenden Einschränkungen im Seminarbetrieb ab März 2020. Hintergrund ist, dass das ver.di Bildungswerk Hessen e. V. bis zu diesem Zeitpunkt keine Erfahrungen in Onlineveranstaltungen vorweisen konnte. In kürzester Zeit wurden kleinere Seminarformate entwickelt. Die Planung von fünftägigen Seminaren, die rein online durchgeführt werden sollten, scheiterte unter anderem auch daran, dass die Freistellungsmöglichkeiten des HBUG (Hessisches Bildungsurlaubsgesetz) hierzu keine Regelungen vorsehen.

Abschlussveranstaltungen der beiden Durchgänge

Bei der zweitägigen Abschlussveranstaltung wurden die Mentoringerfahrungen und die Seminarhospitationen ausgewertet, um weitere Handlungs- und Unterstützungsbedarfe bei den Nachwuchskräften zu ermitteln. Des Weiteren wurde thematisiert, in welcher Form das Mentoring informell weitergeführt werden soll. Hier gab es bei allen Beteiligten eine große Bereitschaft und die Tandempaare verständigten sich auf eine informelle Weiterführung des Mentorings.

Während die erste Abschlussveranstaltung in Präsenz stattfinden konnte, musste die zweite auf Grund der Coronapandemie online durchgeführt werden.

Auf der zweiten online durchgeführten Abschlussveranstaltung wurde deutlich, dass die Mentees und Mentor*innen gerne die Seminarhospitation, sowie die Abschlussveranstaltung in Präsenz durchführen wollen. Dies ist für das Jahr 2021 geplant und wird auf eigene Kosten des ver.di Bildungswerks Hessen e. V. durchgeführt.



1

Was interessiert mich?

- ☑ veran und die Strukturen kennenlernen
- ☑ Info über Arbeitslämpfe
 - Wie geht das?
- ☑ „Kampf“ außerhalb vom Organisationsrahmen
- ☑ Wie können Gewerkschaften und soziale Bewegung zusammenarbeiten?

Was brauche ich für meine Tandemarbeit (Anforder.)

- ☑ Was die Tandemarbeit braucht, bekommt sie!
- ☑ Verbindlichkeit in der Kommunikation
- ☑ Aufrichtigkeit ☑ Zeitplan!

Was sind meine Angebote?

- ☑ Bereitstellung aller Unterlagen, Begs, VL.
- ☑ Annahme und Finshieg
- ☑ Gegenseitiger Austausch, siehe oben.

Es gibt nur zeitliche Grenzen!

PRO/OFFICE

Unser Start

- meine Motivation
- ich bin zufrieden...?
- meine Erwartungen
-

Frage

- ▷ Was ist daraus geworden?
- ▷ Was hat gepasst?
- ▷ meine Ideen / Anregungen für Veränderungen

(Erfahrung Hospi)

- ① Wo war ich dabei?
3-tägiges Seminar „GfK - Sprache Macht Beziehung“
- ② Was war für mich gut?
R: - Aufgaben zu können (1 TeamerIn)
- weitere Stimme
- Unterstützung
- Engagement
J: - eigene Parts übernehmen
- mit neuem Thema befassten
- angenehme Gruppe: offen, wissbegierig
- mit erfahrener TeamerIn
- Offenheit für eigene Impulse
- ③ Welche Fragen haben sich ergeben?
- Wie geht es (mit dem Thema?) weiter?
- ④ Vor- + Nachbereitung
- Treffen zu EHK + im Haus vorm Seminar
- Abends Zwischenbilanz + Absprachen
- Feedback nach Seminarende

PRO/OFFICE

meine Erfahrungen mit der Hospitation

- ▷ Wo war ich dabei?
- ▷ Was war für mich gut?
- ▷ Welche Fragen haben sich ergeben?
- ▷ unsere Vor- und Nachbereitung einschl. Feedback

Hospitationen	Gut?	Fragen	Vor & Nachbereitung
(Workshop Ffm) ↳ Strategie	- 1. Einblick		↙ Gegenseitig
BEGS	- Mindmap - Reflexion & Konstruktion - Vertrauen - Zuverlässigkeit - klarer Rollen	<u>Klarheit</u> - Wohin geht die Reise? - Was wird aus uns?	Parallel: Reflexion & Feedback Nachbereitung: Telefonisch ca. 1 Woche später → Einbringen im nächsten BBS
Workshop „Aktivierung“			Vorbereitung per Telefon Nachbereitung: vor Ort interaktiv
		zukurz!	

Einflüsse der Pandemie auf den Projektverlauf und Fortführung

Lief der erste Durchgang des Mentoringprojektes noch planmäßig, drohte für den zweiten Durchgang schon eine ungewisse Lage ab März 2020 und dem Ende der Fachfortbildung (17.03.2021), dass den Übergang in den ersten Lockdown darstellte. Dies hatte unweigerlich Einfluss auf die geplanten Hospitationen der Mentees bei Bildungsurlauben in Präsenz. Ab Juli starteten vom ver.di Bildungswerk Hessen e.V. die ersten reinen Onlineveranstaltungen in unterschiedlichen Themenbereichen. Auch wenn die Seminarformate viel kürzer waren (2-3 Stunden), bestand bei den Mentees und Mentor*innen die Bereitschaft sich in solch kleinen Formaten zu versuchen.

Im Laufe des Jahres wurde dann absehbar, dass eine Seminaredurchführung und die damit verbundene Hospitation nicht möglich waren. Eine Zwischenabschlussrunde wurde virtuell geplant und durchgeführt. Hier ging es neben einer Reflektion der Onlineseminare vermehrt um die weitere Planung für das Jahr 2021. Die Sicherheit der Fortführung des Projektes stand dabei an erster Stelle.

Das Interesse des ver.di Bildungswerks Hessen e.V. an diesem Projekt ist so groß, dass aus Sicht der Projektleitung und Geschäftsführung entschieden wurde, das Projekt in 2021 auf eigene Kosten weiterzuführen. Die Bereitschaft der Mentor*innen und Mentees wurde eingeholt und die Planung der Seminarhospitationen und der Abschlussveranstaltung wurde auf das Jahr 2021 verlegt.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Projektdokumentation haben 50 % der Seminarhospitationen stattgefunden. Die weiteren werden bis zum September folgen. Die Abschlussveranstaltung des Mentoringprojektes zweiter Durchgang – dann hoffentlich wieder in Präsenz – ist auf Ende des Jahre 2021 terminiert.

Die Evaluation

Das Evaluationsdesign sah mehrere Schritte innerhalb der beiden Durchgänge vor. Hier sollten und konnten Erkenntnisse gewonnen werden, die zum einen direkt Einfluss auf den zweiten Durchgang fanden. Zum anderen sollte in Erfahrung gebracht werden, ob ein Nachwuchsförderungsprogramm im Rahmen eines Mentorings zukunftssträchtig ist.

Neben einer schriftlichen Befragung aller Teilnehmenden nach Abschluss der Fachfortbildung mittels eines halbstandardisierten Fragebogens, kam eine ergänzende Befragung der Teilnehmenden mittels eines leitfadengestützten Interviews (30-50 Minuten) zum Tragen. Hierbei wurden zwei Untersuchungszeitpunkte festgelegt. Direkt im Anschluss an die Fachfortbildungen der halbstandardisierte Fragenbogen und im Nachgang an die Endveranstaltung der jeweiligen Durchgänge die leitfadengestützten Interviews. Bei der Auswahl wurden jeweils zwei Tandems eines jeden Durchganges miteinbezogen und mit dem Hintergrund von Heterogenität und Abbildung oben genannter Themen, d.h. Berücksichtigung von Gender, Alterskohorte, Diversity, berücksichtigt.

Fragebögen

Die Auswahl der Inhalte des Fragebogens bzw. der Interviews fand entlang der herausgearbeiteten Themen statt. Eine detaillierte Auflistung der Fragebögen und Interviewleitfragen sind im Anhang nochmal ausführlich bereitgestellt.

- Begleitung und Betreuung
 - Begleitung und Betreuung durch das BW
 - Transparenz des Ablaufs
 - Zur Verfügung gestellte Hilfsmittel
 - Bedeutung der Kick-Off-Veranstaltung
 - Bedeutung der Fachfortbildung
- Ziele und Arbeitsweise
 - Zielvereinbarungen und Techniken
- Lernen und Weitergabe von Wissen
 - Erfahrungswissen
 - Fachlich-methodisches Wissen
 - Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz
 - Netzwerke und Kontakte
- Motivation für ehrenamtliche Tätigkeit
 - Bedeutung Ehrenamt, Möglichkeitsspektrum für die Weiterarbeit
- Beziehung zwischen Mentor*innen und Mentees
 - Soziale Passung
 - Austausch zu Themengebieten
 - Weiterführung der Tandembeziehung informeller Art

Das Design des leitfadengestützten Interviews enthielt folgende Bereiche und Themen:

Da eine rein quantitative Erhebung für das ver.di Bildungswerk nicht ausreichend erschien, gerade hinsichtlich der starken Gewichtung der sozialen Beziehung, sowie der Beweggründe für die Teilnahme am Programm, wurden mit Teilen der Mentees und Teilen der Mentor*innen leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Die Durchführung erfolgte in Abstimmung mit den Beteiligten telefonisch, in Präsenz oder per Videokonferenzsystem.

Nachfolgende Themenbereiche wurden in den Interviews befragt:

- Teilnahme am Mentoring-Programm
- Erwerbsarbeit
- Ehrenamt
- Privates
- Wissenstransfer
- Beziehung Mentee-Mentor*in

4. Fazit: Das Mentoringprogramm

Ein Format zur Gewinnung junger Menschen für die gesellschaftliche und gewerkschaftspolitische Bildung?

Die nachfolgend vorgestellten Inhalte basieren auf den Ergebnissen der Evaluation. Herangezogen wurden sechzehn halbstandardisierte Fragebögen und acht leitfadengestützte, narrative Interviews.

Das Mentoring-Programm des ver.di Bildungswerks Hessen e.V. war ein Versuch, mit der problematischen Situation deutlich rückläufiger Nachwuchszahlen in der Organisation umzugehen. Das Konzept, junge ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit erfahrenen Teamenden zusammenzubringen verfolgte die Intensivierung des transgenerationalen Austauschs, mit dem Ziel, das ehrenamtliche Engagement auf diese Weise attraktiver zu machen. Aufgrund unterschiedlicher Faktoren verzeichnet das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. rückläufige Tendenzen unter den nachkommenden Teamenden von der Jugend- bis hin zur Erwachsenenbildung, insbesondere in der Kohorte der unter 30-Jährigen. Als Gründe werden zum einen die Homogenisierungseffekte bei den Teamendenarbeitskreisen (TAK) genannt, hervorgerufen durch den Renteneintritt, welcher bei einigen Teamenden kurz bevorsteht und bei anderen bereits stattgefunden hat. Zum anderen wird innerhalb der Organisation teilweise angegeben, dass die älteren Teamenden gegenüber den jungen Mitarbeiter*innen eine zu geringe Transparenz leben, was die organisatorische Struktur und die Kompetenzfelder angeht. Die Motivation junger Menschen, sich bei dem ver.di Bildungswerk Hessen e.V. ehrenamtlich zu engagieren wurde hierdurch versucht zu minimieren.

Hinzu kamen noch allgemeine, nicht ver.di Bildungswerk-spezifische Faktoren, welche die nachkommende Generation zusätzlich beanspruchen. So könnten junge Menschen aufgrund gesellschaftspolitischer Transformationen, wie beispielsweise den veränderten Studienbedingungen nach Einführung der Bachelor- und Masterstandards, sowie einem erhöhten Leistungsanspruch und Entgrenzung von Arbeit, weniger bis keine Zeit mehr aufbringen, um in der ehrenamtlichen Tätigkeit wirksam zu werden. Das Mentoring-Programm ist gleichzeitig als Antwort, sowie auch als Lösungsversuch gedacht, um mit der Problematik einen aktiven Umgang zu finden.

Problematisch ist, dass die Übergänge zwischen politischer Jugend- und Erwachsenenbildung bisher wenig beleuchtet und nicht flächendeckend verankert sind. Diese Kluft zwischen den beiden getrennten Bereichen galt es zu schließen, um den Bereich der politischen Bildung und dessen Nachwuchs auf ein breiteres Fundament zu stellen. Die getrennten Bereiche von Jugend- und Erwachsenenbildung wiesen eine innere Geschlossenheit auf, die es maßgeblich erschwerte, den Übergang von der Jugend- hin zu Erwachsenenbildung zu gewährleisten. Diesen Übergang galt es zu thematisieren und implementieren. Die Schere des Übergangs zwischen der Jugend- und Erwachsenenbildung lässt sich in vier Hauptunterschiede aufschlüsseln. Zum einen der sich verändernde methodische Zugang, der auf Grund der breiteren Zielgruppe der Erwachsenenbildung weniger auf Bewegung und Körperaktivitäten setzt. Dem einher geht ein weniger offenes und experimentelles Medienverständnis, dass sich auch in dem Methodeneinsatz widerspiegelt. Zum anderen sei die dezidierte Zielgruppenorientierung herausgehoben, die sich aus der veränderten Lebens- und Ar-

beitsrealität der Lernenden ergibt. Gerade die größere Kohorte der älteren Lernenden und die damit verbundenen Erfahrungen in Lebens- und Arbeitswelt erschwert das erforderliche Ansehen der Teamenden aus dem Jugendbildungsbereich, wenn sie im Bereich der Erwachsenenbildung tätig werden wollen. Durch das Mentoring-Programm konnte das produktive Miteinander gestärkt werden, bei dem die Teamenden aus der Jugendbildung auf strukturelle Diskriminierungserfahrungen auf Grund von Alter oder Geschlecht vorbereitet wurden und einen Umgang damit erproben konnten. Zugleich konnten die Teamenden ihren methodischen Zugang in Hinsicht auf den Medieneinsatz anpassen und gegebenenfalls auf die Zielgruppe der Erwachsenenbildung zuschneiden.

Beziehungsausgestaltung und die Rolle der Mentor*in/ Mentee

Um das Mentoring-Programm zu starten, wurden zunächst durch das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. die Tandems ausgewählt und den Teilnehmer*innen bei Beginn der Kick-Off-Veranstaltung mitgeteilt. Die hier getroffene Zusammenstellung, das Matching, wurde von allen für die Evaluation befragten Programmteilnehmer*innen als besonders treffend wahrgenommen. Für die passenden Konstellationen seien nicht nur die gegenseitige Sympathie, sondern auch die Arbeitsfelder der Teilnehmer*innen und die darin liegenden Erfahrungen zentral. Auch der offene Austausch und das Abklopfen von Möglichkeiten des Zusammenkommens untereinander war von großer Bedeutung. Hier zeigte sich bereits eine besondere Offenheit und Rücksichtnahme mit der die Teilnehmer*innen aufeinander zingingen und gemeinsam Strukturen entwickelten, wie sie zukünftig Kontakt halten wollten. Verbindlichkeit, Partizipation und Selbstverantwortung für die Mitgestaltung der Hospitationstage wurden ausgemacht und, wie sich später zeigte, auch eingehalten. Der in der Kick-Off-Veranstaltung gegebene Rahmen wirkte unterstützend und stellte den ersten Pfeiler für ein gelingendes Arbeitsbündnis dar. Im weiteren Verlauf wurde dies für die spätere Ausgestaltung genutzt. Der Kontakt in der Vor- und Nachbesprechung wurde allgemein als gut beschrieben. Hier entstand der Wunsch, dass die Mentees Teile des Seminars eigenständig übernehmen. Die neben den Seminaren ausgemachten Hospitationen verstärkten zum einen die entstandene Beziehung untereinander, zum anderen konnten hier die Inhalte des bisherigen Austauschs direkt angewandt werden, sodass Wissen und Methode ineinander übergingen. Besonders auffällig war, dass die eigentlich naheliegende Befürchtung einer Konkurrenz zwischen den Altersgruppen und ein darin impliziter Transparenzverlust nicht aufkam. Vielmehr herrschte ganz im Gegenteil eine sehr wertschätzende Atmosphäre ohne Bevormundungen oder auch Zurückhalten von eigenen Kenntnissen. In der Rückschau sahen sich die befragten Teilnehmer*innen zu keiner Zeit der Tendenz eines asymmetrischen Verhältnisses gegenüber. Vielmehr beschreiben sowohl Mentor*innen als auch Mentees eine zum Teil große Bewunderung für ihr jeweiliges Gegenüber. Es lässt sich festhalten, dass da wo Erfahrung und Wissen einander begegnen, die Rollen unterschiedlich besetzt werden und das hierarchische Gefälle zwischen Jung und Alt verschwimmt. Geht man von der Annahme aus, dass das Wissen und die Erfahrung auf Seiten der „Alten“ steht und die Neu- und Wissbegier auf Seiten der „Jungen“ ist es nur folgerichtig, dass die zugeschriebenen und gewohnten Ebenen erweitert und sogar verlassen werden, so-

bald die Idee der „Jungen“ sich aktiv ins Seminargeschehen einzubringen und einzelne Einheiten selbstverantwortlich zu übernehmen, ernsthaft verfolgt wird. In diesem Moment übernahmen die „Jungen“ dezidierte Inhalte und füllen sie mit ihrem spezifischen Wissen und ihren eigenen Erfahrungen, welche die „Alten“ nicht haben. So wurden neue Zugänge, auch zu vielleicht schon bekannten Themen, eröffnet und neuer Transfer entsteht. Der Dialog verlief hier auf Augenhöhe. Während im Vorfeld die Annahme bestand, dass der Altersunterschied von Bedeutung sein könnte, zeigt sich in der Befragung eher der Erfahrungsunterschied als bedeutend, wo der Vorsprung nicht wie vermutet qua Lebensalter bei den Mentor*innen liegt. Vielmehr zirkuliert und wechselt er je nach Ausgangspunkt, Thematik oder Kompetenz, was zu einer Angleichung des Hierarchiegefälles führt. So hatten die Mentor*innen deutlich mehr Erfahrung in der Erwachsenenbildung, wohingegen die Mentees in den Themen der Jugendbildung stärker waren. In einem dergestalt gelebten und geteilten Austausch profitieren letztendlich alle voneinander. Während die „Jungen“ dankbar für den Zuspruch und das entgegengebrachte Vertrauen sind, sind die „Alten“ dankbar für frisches Engagement und Zuverlässigkeit, mit der neue Anreize und Ansätze präsentiert werden. Die eingangs beschriebene Problematik der intransparenten Strukturen in den Teamendenarbeitskreisen (TAK) und das Hinterfragen der Arbeitsweisen zeigt hier eindeutig, wie Widerständigkeit thematisiert und der Homogenisierung entgegengewirkt werden kann.

Zum Thema der Konkurrenz untereinander wurde ein interessantes Gefälle wahrgenommen. Gesellschaftspolitische Transformationen, wie beispielsweise die oben erwähnte Entgrenzung oder Subjektivierung von Arbeit, führen grundsätzlich zur allgemeinen Veränderung bestehender Arbeitsverhältnisse und somit zum Wandel persönlicher und individueller Lebensführung. Innerhalb der Befragung kamen sowohl Mentor*innen als auch Mentees auf die wahrgenommenen und gelebten Transformationen zu sprechen. Beide Gruppen verwiesen auf die Veränderung der Arbeitsverhältnisse, welche durch Flexibilisierung und fortlaufende Prozesse der Beschleunigung und Profitmaximierung starke und andauernde Verunsicherung nach sich ziehen. So stünde der Arbeitsplatz und damit einhergehend die Frage nach beruflicher Positionierung und Entwicklung nicht länger in der Verantwortung jedes Einzelnen und seiner Bemühung, sondern sei vielmehr Ausdruck äußerer gesetzter Strukturen und Maximen. Während es in der Beziehungsgestaltung zwischen Mentor*in und Mentee zum Zusammenschluss kommt, zeigen sich mit Blick auf Arbeitszufriedenheit und Zukunftsperspektive eindeutige Unterschiede in der Wahrnehmung und Betroffenheit der Einzelnen.

Ähnlich unterschiedlich ist der Blick von Mentees und Mentor*innen auf das Thema Work-Life-Balance und die Bedeutung der ehrenamtlichen Tätigkeit in Zukunft. Unter den Mentor*innen herrschte weitgehend Einigkeit darüber, dass die Work-Life-Balance den Ausgleich vom Arbeitsalltag durch aktive Freizeitgestaltung, seien es sportliche Aktivitäten oder Unternehmungen mit Freunden, meint. Die eigene ehrenamtliche Tätigkeit ginge zurück auf das eigene Elternhaus, wo bereits gewerkschaftliches Engagement gelebt wurde. Darüber hinaus seien erste Berührungen mit gewerkschaftlichem Engagement in ersten Arbeitsbeziehungen entstanden. Da habe man sich bei Fragen der Ungleichheit, für faire Verhältnisse und faire Abwicklungen eingesetzt. In den Schilderungen der Mentor*innen stehen die Sicherheit gebende Erwerbsarbeit

und das ehrenamtliche Engagement nicht im Kontrast zueinander. Vielmehr wird es als Ergänzung erlebt, wodurch zusätzlich erworbene Kompetenzen in die gewerkschaftliche Arbeit als Teamende überführt werden. Wissen und Erfahrung bilden demnach eine Brücke, die beide Arbeitsbereiche miteinander verknüpfen. Der Nutzen gewerkschaftlicher Arbeit und Erwerbstätigkeit gehen Hand in Hand.

Erwerbsarbeit und Ehrenamt – Garant einer gelingenden Work-Life-Balance

Ihre politische Motivation beschreiben die Mentees im Wesentlichen gleich, auch wenn seit dem Arbeitseintritt der Mentor*innen-Generation entsprechend viel Zeit vergangen ist und viele Errungenschaften, beispielsweise im Arbeitsrecht, schon stattgefunden haben. Aus Sicht der Mentees ist Aufklärung über Themen und Probleme im Arbeitsumfeld aber nach wie vor unverzichtbar. Die Zeiten seien nicht besser, sondern ausdifferenzierter geworden. Die Mentees beschreiben, dass steigende Leistungsanforderungen gleichzeitig auch das Ausmaß der Unsicherheiten erhöht, wodurch die Ressourcen für das Ehrenamt schwinden. Interessanterweise wird aber in der ehrenamtlichen Tätigkeit ein Garant für eine gelingende Work-Life-Balance gesehen. Zunächst wird der Begriff komplett anders verstanden und findet in der Lebenspraxis auch eine andere Anwendung. Da Unsicherheit, bezogen auf den zukünftigen Arbeitsplatz Normalität ist, ist auch der Umgang mit dieser Unsicherheit Teil der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Die Mentees sind zu einer Zeit herangewachsen, wo die Frage nach der Positionierung in der Arbeitswelt zunehmend flexibel verstanden und beantwortet wird. Dies schließt das Konzept der Work-Life-Balance mit ein. Auf die Frage nach der langfristigen beruflichen Zukunft schilderte ein*e Mentee die Vorstellung, später einmal zu jeweils 50 % in Festanstellung, sowie auch als Freiberufler*in arbeiten zu wollen. Mit den übrigen Stellenanteilen würde sie sich dann in der ehrenamtlichen Gewerkschaftsarbeit engagieren. In dieser Vorstellung könnte die 50 %-Stelle eine Tätigkeit sein, mit welcher man nicht zu 100 % identifiziert ist, wo also auch eine gewisse Arbeitsunsicherheit unproblematisch wäre. Indem die ehrenamtliche Tätigkeit mit in die Arbeitswoche hinein gerechnet wird, bekommt sie demgegenüber eine deutliche Aufwertung. Die Motivation und Identifikation, welche hierüber gesucht und erfahren wird, geht damit über eine Freizeitbeschäftigung im klassischen Sinne der Work-Life-Balance deutlich hinaus. Dem Ehrenamt wird so die Bedeutung einer Balance zugewiesen, die Raum und Strukturen für Entwicklung und neue Brückenschläge schafft.

Die Idee der Mentees, im Ehrenamt ein Garant für eine gelingende Work-Life-Balance zu sehen, hat unserer Erfahrung nach das Potential, das Ehrenamt auch seitens des ver.di Bildungswerks weiter auszubauen und zu konzeptionieren. Sofern es gelingt, mit einer dergestalt veränderten Haltung bezüglich des Ehrenamts in der Öffentlichkeit sichtbar zu werden, ist es möglich auch größere Teile der nachkommenden Generation für das Ehrenamt zu begeistern. Hinter all dem stünde dann ein Prinzip, welches auch für das Mentoring-Programm strukturgebend war, nämlich auf die Innovation und Zugkraft der Nachkommenschaft zu setzen. So wie in der Beziehungsausgestaltung aufgezeigt, könnte hier auf ein Miteinander und auf neue Anreize gesetzt werden.

5. Ausblick

Der allgemeine Vorwurf, dass die junge Generation entpolitisiert, sei kann sich in der Auswertung des Mentoring-Programms nicht bestätigen. Im Gegenteil gibt es unter den befragten Mentees ein starkes, reflexives politisches Bewusstsein, sowie auch den Mut und die Kraft sich drängenden gesellschaftspolitischen Themen anzunähern.

Das Format des Mentorings stellte sich im Nachhinein als äußerst passend heraus. Eine starke individuelle Anbindung an das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. durch die Tandems auf der einen Seite, durch das Programm und die transparente Kommunikation von Entwicklungsmöglichkeiten auf der anderen Seite scheinen maßgeblich für den Erfolg des Projektes gewesen zu sein. Eine besondere Verantwortung kommt der Projektleitung zu, die den gesamten Prozess begleitet. Offenheit gegenüber den Bedürfnissen und Unsicherheiten aller Teilnehmenden (egal ob Mentee oder Mentor*in) war in der Retrospektive zentraler Bestandteil.

Für das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. war das Mentoringprogramm ein Versuch junge Teamende für die gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Bildung zu gewinnen. Der Versuch junge Menschen mittel- und langfristig für die Arbeit als Seminarleitende zu gewinnen, kann aus den zwei Durchgängen heraus, als Erfolg gewertet werden. Nicht nur für das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. als Träger der Erwachsenenbildung, sondern auch gerade im Hinblick auf die Heterogenität eines Teamendenarbeitskreises und der damit verbundenen Themenvielfalt. Von allen Beteiligten wurde das Programm als großer Gewinn angesehen. Für die Zukunft scheint sich hier ein Weg der Qualifikation abzuzeichnen, der erfolgsversprechender zu sein scheint, als die bisherigen, unter Umständen ausgetrampelten Pfade, der Qualifikation von Ehrenamtlichen für den Seminarbetrieb. Der hohe Aufwand an Ressourcen (Zeit und Geld) sollte dabei jedoch individuell abgewogen werden, denn eine weitere Reduzierung des Mentoringprogramms scheint aus Sicht des ver.di Bildungswerkes Hessen e.V. kaum möglich.

Für das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. steht der Erfolg des Programms außer Frage. So verschob sich zwar die Durchführung des zweiten Durchganges pandemiebedingt, da nicht alle Hospitation und die Abschlussveranstaltung nicht wie geplant stattfinden konnten. Dennoch wird der Abschluss des Projektes aus eigenen finanziellen Mitteln fortgeführt.

6. Anlagen

Flyer und Bewerbungen

ver.di Bildungswerk Hessen 

Mentoringprogramm für Nachwuchskräfte in der Erwachsenenbildung

Was ist Mentoring?
Du hast bereits Erfahrungen als Bildungsmitarbeitende im Jugendbereich und möchtest Dich bei ver.di in die Erwachsenenbildung einbringen? Dieser Übergang ist nicht immer leicht. Hier gilt es unter Umständen sich inhaltlich und methodisch neu aufzustellen und sich auf eine neue Zielgruppe einzustellen.

Wäre es nicht praktisch jemanden an seiner Seite zu haben, der schon lange in der Erwachsenenbildung tätig ist?

Unser Mentoring-Programm möchte über eine persönliche Beziehung im Rahmen eines Mentorings den Übergang für Nachwuchskräfte in die Erwachsenenbildung begleiten und erleichtern. Die Mentor*innen als erfahrene Teamende agieren seit Jahren in der Erwachsenenbildung.

Bewirb Dich für das Mentoringprogramm bis zum 22.06.2018!
Alle notwendigen Unterlagen bekommst Du unter:
<https://verdi-bw-hessen.de/mentoring>
oder per Anfrage unter: arthur.groth@verdi-bw-hessen.de

Ablauf/Zeitplan
Das Mentoringprogramm wird hessenweit angeboten und erstreckt sich über einen Zeitraum von circa 12 Monaten.

- Vorlauf
- Auswahl der Mentees (Bewerbungsbogen und Telefonat)
- Matching der Tandems (Mai-Juli 2018)

Ablauf des Programms

- Zweitägige Einführungsveranstaltung (Ende September 2018)
- Fünftägige Fachfortbildung (1. Quartal 2019)
- Hospitation bei einem fünftägigen Bildungsurlaub (im Laufe des Jahres 2019)
- Mindestens zwei persönliche Gespräche plus ergänzende Kommunikation via Telefon, Skype oder Mail
- Zweitägige Abschlussveranstaltung (4. Quartal 2019)

Kontakt Daten
Dein Ansprechpartner im ver.di Bildungswerk Hessen e.V. ist
› Arthur Groth › 069 - 25 69 1905 › arthur.groth@verdi-bw-hessen.de



The diagram shows a timeline from 'Start: Ende Sep. 2018' to '4. Quartal 2019'. The main period is labeled 'MENTORING' and 'PROZESS'. Key milestones include: 1. Einführungsveranstaltung, 2. Gesprächsphase, 3. Fachfortbildung, 4. Gesprächsphase, 5. Hospitation bei Bildungsurlaub, and 6. 2-tägige Schlussveranstaltung. Above these milestones are boxes for 'Ergebnissicherung', 'Trouble-Management', 'Wissenstransfer', 'Zielanpassung', 'Erfahrungsaustausch', and 'Zielerreichung'.

ver.di Bildungswerk Hessen 

Mentoring – So funktioniert es bei uns

Unter Mentoring verstehen wir einen strukturierten Austausch im Tandem zwischen erfahrenen Teamenden als Mentor*innen und Nachwuchsteamenden als Mentees. So kann ein solidarischer und fachlich fundierter Austausch zwischen Mentor*innen und Nachwuchsteamenden entstehen. Die Vorteile liegen auf der Hand. Die Mentor*innen kennen das Seminargeschäft. Sie wissen wie man Bildungsurlaube in der Erwachsenenbildung konzipiert und teamt. Zusätzlich bieten wir als das ver.di Bildungswerk im Rahmen des Mentoringprogramms eine Reihe von Veranstaltungen an, in denen die Mentees auf ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung vorbereitet werden. Wir glauben, dass so ein nachhaltiger und guter Einstieg in die Erwachsenenbildungsarbeit möglich ist.

1. Projektziel
Ziel des Projektes ist es, den Übergang von der Jugend- zur Erwachsenenbildungsarbeit im politischen Bildungsbereich strukturiert und erfolgreich zur gewährleisten, um gut qualifizierte, motivierte und engagierte neue Bildungsmitarbeitende für die Leitung von Seminaren zur politischen Bildung im ver.di Bildungswerk sowie für den ver.di LBZ Hessen und das ver.di Bildungszentrum Gladenbach zu gewinnen.

2. Wer kann teilnehmen?
Junge Bildungsmitarbeiter*innen, die über erste Erfahrungen in der Jugendbildungsarbeit verfügen. Der Bewerbungsschluss ist der 22. Juni 2018.

3. Wer sind die Mentoren*innen?
Die Mentor*innen zeichnen sich durch ihre langjährige Erfahrung als Teamende aus. Sie haben sich dazu bereit erklärt ihre Erfahrungen und ihr Wissen weiterzugeben.

4. Wie werde ich Mentee?
Wende dich entweder an Arthur Groth und fordere einen Bewerbungsbogen an oder lade ihn dir unter <https://verdi-bw-hessen.de/mentoring> herunter. Schicke bitte den ausgefüllten Bewerbungsbogen bis zum 22. Juni 2018 an arthur.groth@verdi-bw-hessen.de

5. Wie bekomme ich einen Mentor/eine Mentorin?
Das ver.di Bildungswerk stellt bis Juli die Tandems zusammen. Dabei achten wir darauf, dass die Tandempartner*innen in ihren individuellen Bildungserfahrungen, den fachlichen und methodischen Kompetenzen, ihren Zielen, sowie der geographischen Verortung zueinander passen. Ebenso wird das gewünschte Geschlechterverhältnis berücksichtigt. Idealerweise schwingen Mentor*in und Mentee „auf einer Wellenlänge“.

6. Wie lange dauert das Mentoringprogramm?
Das Programm beginnt mit einer Auftaktveranstaltung, wird durch eine Fachfortbildung ergänzt und endet mit einer Abschlussveranstaltung circa 12 Monate später. In der Zwischenzeit hospitieren die Mentees bei einem Bildungsurlaub und halten den Kontakt zu den Mentor*innen (persönlich und telefonisch).

7. Was kostet die Teilnahme?
Das Mentoringprogramm ist für die Mentees kostenlos. Die Kosten für die Planung und Durchführung trägt das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. Wir übernehmen die Unterbringung und Verpflegung während der Seminare und erstatten allen Mentees die Anfahrtskosten gemäß der Richtlinien zur Reisekostenerstattung.

Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e.V.
Wilhelm-Leuschner-Str. 69–77
60329 Frankfurt
Fon: 069/25 69-19 04 · Fax: 069/25 69-19 89
E-Mail: info@verdi-bw-hessen.de

 **HESSEN**
Fördert aus Mitteln des Landes Hessen im Rahmen des Weiterbildungspakts

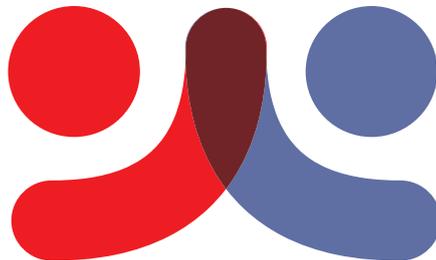
Leitfaden und Arbeitsmaterial

ver.di Bildungswerk Hessen



Leitfaden Mentoring

Nachwuchsförderungsprogramm



Inhaltsverzeichnis

Das Mentoring Programm des ver.di Bildungswerk Hessen – Was ist das?	3
Anlass/Ausgangslage	3
Definition und Bedeutung des Mentorings	4
Rahmenbedingungen des Mentoring	5
Ziele des Mentoring-Programms	5
Organisation und Inhalte	5
Zeitlicher Programmablauf des Mentorings	6
Die Rolle der Mentor*innen	7
Die Rolle der Mentees	8
Die Zusammenarbeit im Tandem	9
Matching – Den „richtigen“ Mentee/Mentor*innen-Paare finden	9
Kennenlernen und Vertrag – Die Grundlagen für die Zusammenarbeit legen	9
Gespräche und Austausch – Der Alltag des Mentoring	10
Methoden und Werkzeuge im Mentoring	11
Evaluation und Praxistransfer	12
Der Abschluss des Mentoring-Prozesses	13
Arbeitsvorlagen	14

Das Mentoring Programm des ver.di Bildungswerk Hessen – Was ist das?

Anlass/Ausgangslage

Die Erfahrungen aus den verschiedenen Gliederungen der Gesamtorganisation ver.di zeigen, dass Bildungsmitarbeitende, die im Jugendbereich tätig sind, mit zunehmenden Alter nicht automatisch in die Erwachsenenbildung überwechseln, sondern oftmals komplett aus der Bildungsarbeit ausscheiden und somit als potentielle Nachwuchskräfte für die Erwachsenenbildung verloren gehen. Insbesondere der Übergang von unter 30-Jährigen in die Erwachsenenbildung war in der Vergangenheit verschiedenen Hindernissen ausgesetzt. Hinzu kommt, dass ein Großteil der derzeit in der Erwachsenenbildungsarbeit eingesetzten Teamenden kurz vor dem Renteneintritt steht oder den Übergang ins dritte Lebensalter bereits vollzogen hat. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren weiterhin zuspitzen.

So einfach die Problemlage zu beschreiben ist, so schwer ist sie zu lösen. Insbesondere innerhalb der Nachwuchsförderung lassen sich eine Vielzahl an Problemen ausmachen. Da sind zum einen die mangelnden zeitlichen Ressourcen, die potentielle Nachwuchsteamende mitbringen. Sie befinden sich oftmals in einer Lebensphase, in der Familie, Beruf und Privates schon viel Platz einnehmen. Speziell die veränderte Arbeits- und Studienwelt lässt zunehmend weniger Engagement zu. Beispielsweise führten in den letzten Jahren bei Studierenden die reglementierten Studiengänge zu einer Abnahme von Freistellungen außerhalb der Semesterferien. Aber auch bei den Teamenden, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, wird es zunehmend schwieriger, sich für diese ehrenamtliche Tätigkeit freistellen zu lassen.

Wie wäre der Übergang von der Jugendbildungsarbeit in die Erwachsenenbildung am besten zu gewährleisten? Dieser gestaltete sich in der Vergangenheit teilweise problematisch und stellt junge Nachwuchskräfte unter Umständen vor weitere Schwierigkeiten. Neben der zum Teil wenig transparenten Struktur der Teamendenarbeitskreise (TAK) der Erwachsenenbildung, lassen Rückmeldungen von jungen Teamenden vermuten, dass Nachwuchskräfte sich auch noch mit Widerstand von Teamenden aus der Erwachsenenbildung auseinandersetzen müssen, die verständlicher Weise Konkurrenz oder ein Infragestellen ihrer bisherigen Arbeitsweise befürchten.

3



Diese beschriebenen Entwicklungen deuten es schon an, dass innerhalb der letzten Jahre eine zunehmende Homogenisierung der Teamendenstruktur zu verzeichnen ist.

Bisher gibt es im ver.di Bildungswerk Hessen keine Struktur und kein einheitliches sowie flächendeckend erprobtes Konzept, um der demographischen Entwicklung und der zunehmenden Homogenisierung durch ein gezieltes Nachwuchsförderungs- und Qualifizierungskonzept zu begegnen und Einstiegsbarrieren für den Übergang bzw. Systemwechsel der Bildungsmitarbeitenden von der Jugend- in die Erwachsenenbildung zu verringern. Diese Lücke soll das Mentoring-Programm des ver.di Bildungswerks Hessen strukturell schließen und eine dauerhafte Nachwuchsförderung, durch die Teamende gewonnen werden, sicherstellen.

Ebenso wichtig ist es, dass die Vielfalt der Gesellschaft sich auch in der Bildungsarbeit der Gewerkschaft abbildet. Dazu bedarf es insbesondere einer Förderung an weiblichen Nachwuchskräften und Teamenden mit interkulturellem Hintergrund. Um in Zukunft eine ausreichende Anzahl an Teamenden für die Erwachsenenbildungsarbeit in ver.di zu haben, die auch im Hinblick auf Diversität und Gender ausgewogen ist, ist eine strategische Personalentwicklung in diesem Bereich unumgänglich.

Definition und Bedeutung des Mentorings

Unser Mentoring-Programm möchte über eine persönliche Unterstützungsbeziehung im Rahmen eines Mentorings den Übergang für Nachwuchskräfte in die Erwachsenenbildung systematisch begleiten und erleichtern.

Unter Mentoring verstehen wir einen strukturierten Austausch im Tandem zwischen erfahrenen Teamenden als Mentor*innen und Nachwuchsteamenden als Mentees mit dem Ziel, durch einen strukturierten Wissens- und Erfahrungstransfer begleitet von einer Praxisberatung einen lebendigen Austausch auf Zeit zu schaffen. Kernziel ist dabei, für das ver.di Bildungswerk Hessen durch einen solidarischen und fachlich fundierten Austausch und die Unterstützungsbeziehung für die Nachwuchsteamenden einen guten, nachhaltigen Einstieg in die Erwachsenenbildungsarbeit zu gewährleisten. Durch die kontinuierlich, strukturierte Nachwuchsgewinnung in Form des Mentoringprogramms wird außerdem gewährleistet, dass jederzeit ausreichend

4



qualifizierte Teamende für alle Themenbereiche, eine gute Mischung aus langjährigen und neuen Teamenden vorhanden und ein beständiger Prozess des Wissenstransfers sichergestellt ist. Die praktische Unterstützung der Mentees findet im Mentoring-Programm sowohl durch den/die Mentor*in, als auch durch das ver.di Bildungswerk Hessen statt.

Rahmenbedingungen des Mentorings

Ziele des Mentoring-Programms

Hauptziel des Nachwuchsförderungsprogramms ist es, den Übergang von der Jugend- zur Erwachsenenbildungsarbeit im politischen Bildungsbereich strukturiert und möglichst unkompliziert zu gestalten. Dadurch können gut qualifizierte, motivierte und engagierte neue Bildungsmitarbeitende für die Leitung von Seminaren der politischen Bildung im ver.di Bildungswerk Hessen sowie für den ver.di Landesbezirk Hessen gewonnen werden und so ein schnellstmöglicher Einstieg ins Teamen gewährleistet werden. Daneben dient das Programm für die Mentor*innen der Weitergabe ihres über die Jahre gesammelten Fach- und Erfahrungswissens und der Reflexion und Diskussion des eigenen Bildungsverständnisses. Als drittes Ziel kann mittels des Mentoringprogramms die generationenübergreifende politische Bildungsarbeit in ver.di gestärkt werden und die gegenseitige Zusammenarbeit in einem neuen Rahmen erprobt werden.

Organisation und Inhalte

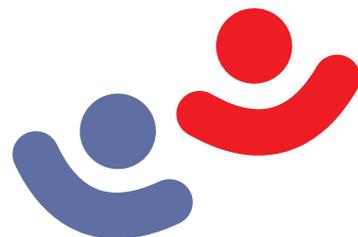
Beim Mentoring geht es um die Vermittlung und Reflexion verschiedener Wissensbestände, die sowohl implizit, als auch explizit vorliegen. Vermittelt werden in einem strukturierten Wissenstransfer zum einen Seminarinhalte, Methoden und Konzepte und zum anderen erfolgt ein Austausch über informelles Wissen und die eigenen Erfahrungen. Dadurch soll eine Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen (inhaltlich, fachdidaktisch, methodisch, persönlich, sozial, gewerkschaftlich) gewährleistet werden. Hierbei spielt Vertraulichkeit eine zentrale Rolle. Eine umfassende Vertraulichkeit zwischen allen Beteiligten mit klaren Absprachen dazu ist unabdingbar. Die vertrauensvolle und persönliche Unterstützungsebene besteht sowohl zwischen Mentor*innen und Mentees, als auch gegenüber dem Projektteam vom ver.di Bildungswerk Hessen und gegenüber der Bildungsreferentin/dem Bildungsreferenten.



Um den Wissenstransfer im Mentoring zu gestalten, sind die Themen Rollenklarheit und Führung von Bedeutung. Auch wenn der Wissenstransfer auf Augenhöhe vollzogen werden soll, haben Mentee und Mentor*in doch verschiedene Rollen und Aufgaben inne, auf die im Folgenden näher eingegangen wird. Wichtig ist es, bei Schwierigkeiten im Mentoring nicht abzuwarten, sondern Unstimmigkeiten und Konflikte offen anzusprechen. Sollte dies im Tandem nicht möglich sein, ist im Kontakt mit dem ver.di Bildungswerk Hessen eine Bearbeitung und Klärung vorzunehmen. Frühindikatoren für Schwierigkeiten im Mentoring können wiederholte Terminverschiebungen, nicht in Gang kommende Gespräche, das Abarbeiten an immer wieder den gleichen Themen ohne Ergebnis oder das (un-)bewusste Aussparen einiger Themen sein. Wichtig ist im Konfliktfall den Eskalationsprozess in den Blick zu nehmen: Wo stehe ich? Wo stehen wir? Was kann jetzt getan werden, um eine weitere Eskalation zu vermeiden? Klar sollte allen Beteiligten Folgendes sein: das Mentoring-Tandem ist vom Konstrukt her eine Arbeitsbeziehung und keine Freundschaft. Daher ist eine über längere Zeit im Mentoring-Paar nicht gegebene Arbeitsfähigkeit für keine der Beteiligten von Nutzen und es sollte in Absprache mit dem Bildungswerk Hessen überlegt werden, ob nicht ein/eine andere/r Mentor*in für den/die Mentee gefunden werden kann, damit das Programm dennoch erfolgreich absolviert wird.

Zeitlicher Programmablauf des Mentorings

- Bewerbungsphase (April–Juni 2018)
- Matching (Juni–August 2018)
- Einführungsveranstaltung (21.–23. 09. 2018)
- Hospitation eines 5-Tages-BU und Aufgaben der Mentees (im Laufe 2019)
- Fachfortbildung (zweitägig im 1. Quartal 2019)
- Abschlussveranstaltung (zweitägig im 4. Quartal 2019)



Die Rolle der Mentor*innen

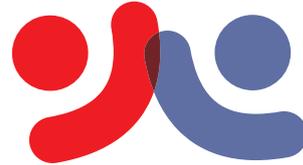
Es ist wichtig, insbesondere zu Beginn und auch im Verlaufe des Mentoring-Prozesses die eigene Rolle als Mentor*in zu reflektieren. Auch wenn Mentor*innen von ihrer Wortbedeutung her oftmals als Ratgeber*innen bezeichnet werden, so ist dies aus unserer Sicht nicht als instruktive Vermittlung „der richtigen Lösung“ zu verstehen. Mentor*innen sind Begleiter*innen der Lernprozesse der Mentees und vollziehen auf einer anderen Ebene selbst Lernprozesse für sich im Mentoring. Wichtig ist es daher für Mentor*innen immer wieder ihr eigenes Grundverständnis und ihre Grundhaltung (Werte und Motivation) bewusst zu machen und zu reflektieren.

Mentor*innen schöpfen dabei aus einer langjährigen Tätigkeit als Teamende und einem damit einhergehenden Erfahrungsschatz. Gerade aufgrund ihrer Routine und ihren erprobten Konzepten benötigen sie eine generelle Einlassungsbereitschaft und die Offenheit gegenüber neuen Teamenden und ihren Ansätzen.

Zudem sollten die zeitlichen Kapazitäten für regelmäßige Mentoringgespräche, die Hospitation und die Einführungs- und Abschlussveranstaltung in die eigene Jahresplanung mit aufgenommen werden und längere Abwesenheiten durch Urlaub, Arbeitsverpflichtungen etc. frühzeitig an die/den Mentee und das ver.di Bildungswerk Hessen kommuniziert werden.

Grundsätzlich von Vorteil für ein gelingendes Mentoring ist die Freude an der Weitergabe von Wissen und Erfahrung sowie der Wille, andere in ihren fachlichen und persönlichen Entwicklungsprozessen zu unterstützen. Dafür braucht es einen konstruktiven Umgang mit differierenden Lösungsansätzen und Meinungen sowie eine reflexiv-selbstkritische Haltung und immer wieder Offenheit für neue Sichtweisen und Anregungen. Auch ist die sogenannte Fehlerfreundlichkeit zentral, da die Mentees eventuell Dinge zum ersten Mal hören und diskutieren und gleichzeitig Mentor*innen nicht allwissend und perfekt sind.

Aufgabe und Verantwortung des Mentors ist es damit zusammengefasst, den/die Mentee als eigenständige Person anzusehen, mit der sie/er sich gleichberechtigt austauscht. Mentor*innen sollten ihre Mentees immer wieder zur Reflexion anregen ohne zu überfordern und



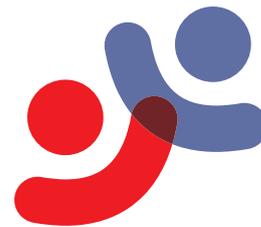
7

Unterstützung dort anbieten, wo sie benötigt wird. Mentor*innen tragen eine Mitverantwortung für die Prozessgestaltung der Mentoringbeziehung und machen auch gegenüber der/dem Mentee immer wieder transparent, an welcher Stelle des Prozesses das Tandem aus ihrer Sicht gerade steht.

Die Rolle der Mentees

Auch für die Mentees ist es unabdingbar, ihr Grundverständnis und ihre Grundhaltung (eigene Werthaltung und Motivation) zu Beginn des Programms zu reflektieren. Die Mentees verfügen über erste Erfahrungen in der Jugendbildungs-, teilweise auch in der Erwachsenenbildungsarbeit. Sie haben idealerweise ein hohes Maß an Kreativität und Neugier und handeln eigenverantwortlich. Für sie ist daher im Mentoring-Prozess auch Selbstmanagement und Arbeitsorganisation gefragt. Zudem ist Achtung gegenüber den Mentor*innen, ihrer Rolle und ihren Erfahrungen zentral, um eine gute Arbeitsbeziehung zu ermöglichen.

Die Mentees kümmern sich ebenso um die gemeinsamen Termine und halten - wie vereinbart - den Kontakt zu ihren Mentor*innen. Innerhalb der Gespräche besteht die Möglichkeit, Ziele und Anliegen zu formulieren und gemeinsam mit den Mentor*innen in einen Austauschprozess zu gehen. Durch ihre ersten Erfahrungen in der Bildungsarbeit schlagen sie Themen vor und treten mit den Mentor*innen in einen offenen Prozess der Ideen- und Perspektivfindung. Für Mentor*innen wie Mentees ist die Bereitschaft unabdingbar, an sich zu arbeiten und die gestellten Aufgaben anzunehmen und zu bewältigen. Mentees und Mentor*innen tauschen sich regelmäßig über die Entwicklungen aus. Dabei sind sie offen und konstruktiv gegenüber wechselseitigem Feedback und versuchen dieses in adäquater Weise umzusetzen.



8

Die Zusammenarbeit im Tandem

Matching – Den „richtigen“ Mentee/Mentor*innen-Paare finden

Nach erfolgter Ausschreibung, in der bei Mentee und Mentor*innen für die Teilnahme am Mentoring-Programms geworben wird, erfolgt ein Matching-Prozess über eine Profil- und Bedarfserstellung interessierter Kandidat*innen. In Form eines auf Mentee und Mentor*innen jeweils abgestimmter Bewerbungsbogen werden die individuellen Bildungserfahrungen, fachliche und methodische Kompetenzen und Bedarfe, die Ziele, die geographische Verortung und das gewünschte Geschlechterverhältnis erhoben. Idealerweise schwingen Mentor*in und Mentee „auf einer Wellenlänge“. Um den Matching-Prozess für die Mentor*innen und Mentees transparent zu gestalten, wird es von Seiten des ver.di Bildungswerk Hessen nach erfolgter Bewerbung ein Gespräch geben, bei dem Angaben aus dem Bewerbungsbogen gemeinsam besprochen und ggf. ergänzt werden können.



Kennenlernen und Vertrag – Die Grundlagen für die Zusammenarbeit legen

Nach Zusammenstellung der Mentee/Mentor*innen-Paare dient eine gemeinsame dreitägige Einführungsveranstaltung zur Klärung des Rahmens, auf den sich Mentor*in und Mentee verpflichten. Hier erfolgt auch die schriftliche Vereinbarung zur gemeinsamen Mentoring-Arbeit zwischen Mentor*innen und Mentee (Mentoring-Vertrag). Es kann auch die Gelegenheit genutzt werden, vor Ort bereits ein erstes Mentoringgespräch durchzuführen. Bei diesem sollte ein Soll-Ist-Vergleich der Entwicklungspotenziale der/s Mentee erarbeitet werden sowie gemeinsam Ziele für das Mentoring vereinbart werden.

Auch werden erste Termine und Inhalte für die gemeinsamen Gespräche vereinbart. Sollte es nicht möglich sein, alle Gespräche in Präsenzform durchzuführen, besteht teilweise die Möglichkeit, die Mentoring-Gespräche telefonisch durchzuführen.

Gespräche und Austausch – Der Alltag des Mentoring

Die Anzahl der Gespräche hängt von den Bedürfnissen der Beteiligten ab. Es finden jedoch mindestens zwei persönliche Gespräche im Jahr statt. Da das Mentoring von Lernprozessen und Erfahrungen lebt, ist es wichtig, dass zwischen den zwei Treffen ausreichend Zeit liegt, damit neue Lernerfahrungen überhaupt möglich sind. Ergänzende Kommunikation kann über Telefon, Mail, Skype, etc. stattfinden. Welche ergänzenden Kommunikationskanäle die Tandems wählen, wird von ihnen im Konsensprinzip entschieden.

Es werden kurze Ergebnisprotokolle der Treffen angefertigt. Zudem findet eine regelmäßige Kommunikation zum ver.di Bildungswerk Hessen statt, die es der Bildungsreferentin/dem Bildungsreferenten ermöglicht, sowohl den Mentees, als auch den Mentor*innen beratend und unterstützend zur Seite zu stehen. Auch bei Konflikt- und Problemfällen ist es wichtig, das ver.di Bildungswerk Hessen zeitnah in Kenntnis zu setzen, damit es ggf. bei der Bearbeitung und Lösung der Angelegenheit behilflich sein kann, damit die Störung sich nicht verfestigt und im Interesse aller Beteiligten baldmöglichst behoben ist.

Nachfolgende Fragen können zur Vor- und Nachbereitung der Gespräche sinnvoll sein:

- Was habe ich in dem letzten Gespräch angeboten?
 - Wissen, Informationen und Tipps
 - Erzählungen von mir selbst
 - Unterstützendes Zuhören und spezielle Fragetechniken
- Was werde ich im nächsten Gespräch anbieten?
- Welche Gesprächstechniken habe ich eingesetzt?
 - aktives Zuhören und Beziehungsaufbau
 - stellen der „richtigen Fragen“, Fragetechniken
 - Feedback
- Welche Bedürfnisse wurden beim letzten Gespräch geäußert und welche Zielsetzungen ergeben sich daraus für das nächste Mal?



Die Zusammenarbeit im Tandem

Ein gemeinsames fünftägiges Seminar der politischen Erwachsenenbildung, in dem der/die Mentor*in als Teamende die Leitungsfunktion inne hat und die/der Mentee die Rolle der Hospitantin/des Hospitanten einnimmt, bildet gemeinsam mit den regelmäßigen persönlichen Mentoringgesprächen vor und nach dem Seminar, die Grundstruktur der Mentoring-Beziehung. Die Rolle der Hospitantin/des Hospitanten ist dabei nicht als eine „Passive“ zu verstehen. Die Mentorin/der Mentor bezieht die Mentee/den Mentee aktiv in die Seminarkonzeption und -ausführung mit ein. So sammelt die Mentee/der Mentee weitere Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und kann diese im Anschluss mit der Mentorin/dem Mentor gemeinsam reflektieren.

Über eine flankierende Fachfortbildung (5 Tage), sollen anhand der Kompetenzanforderungen herausgestellt werden, wo es Unterschiedlichkeiten des Ansatzes, der Methoden und der Zielgruppe der Erwachsenenbildung im Vergleich zur Jugendbildung gibt. Eingangs wird ermittelt, welcher Qualifizierungsbedarf damit verbunden ist und was von den Erfahrungen der Mentee aus der Jugendbildung für die Erwachsenenbildung inhaltlich und methodisch genutzt werden kann. Die explizit für die Zielgruppe der Erwachsenen notwendigen pädagogischen Kompetenzen u. a. zu Seminggestaltung, Methodik, Gruppendynamiken sowie Persönlichkeitsentwicklung sollen vermittelt werden.

Methoden und Werkzeuge im Mentoring

Hierzu gibt's es seitens des ver.di Bildungswerks Hessen Handreichungen, die am Ende des Leitfadens als Formular zur Verfügung stehen und optionale genutzt werden können. Sie umfassen eine Mentoring-Vereinbarung, wo zu Beginn gemeinsam als eine Art Vertrag festgehalten wird, worum es im Mentoring gehen soll und welche Ziele am Ende erreicht sein sollen. Des Weiteren gibt es eine kleine Checkliste für das erste Mentoring-Gespräch, für das zum Einstieg, inklusive Kennenlernen und Austausch zu den bisherigen Bildungsarbeitererfahrungen mehr Zeit eingeplant werden sollte, als für die folgenden Gespräche. Drittens steht eine Vorlage zur Verfügung, um von allen Mentoring-Gesprächen ein Kurzprotokoll zu erstellen. Dieses dient zum einen der Ergebnisdokumentation und erleichtert zum anderen den Gesprächsein-



11

Evaluation und Praxistransfer

stiege beim Folgetreffen. Viertens gibt es eine kurze Tabelle zur Zielerreichungskontrolle, die nach den ersten Mentoring-Gesprächen und am Ende dazu dient zu prüfen, ob die in der Mentoring-Vereinbarung festgehaltenen Ziele erreicht wurden, was noch offen ist und ob es noch weiteren Bearbeitungsbedarf gibt. Alle genutzten Handreichungen und die Information über die stattgefundenen Mentoring-Gespräche sollten zeitnah an der BildungsreferentIn/den Bildungsreferenten des ver.di Bildungswerks Hessen gesendet werden, damit das Bildungswerk einen groben Überblick über das Fortkommen der Mentoring-Paare hat und bei Bedarf noch weitere Unterstützungsmöglichkeiten anbieten kann. Denn neben diesen schriftlichen Handreichungen steht das ver.di Bildungswerk Hessen den Tandems jederzeit beratend zur Seite.

Evaluation und Praxistransfer

Ergänzend zur paarinternen Überprüfung der Zielerreichung wird es eine Evaluation des Mentoring-Programms durch das ver.di Bildungswerk Hessen geben. Hier sollen zum einen die Fortschritte der Tandems betrachtet und zum anderen die Nachhaltigkeit gesichert werden, um für den zweiten. Durchgang ggf. noch Verbesserungen in der Strukturierung und im Ablauf vornehmen zu können. Hierfür werden vom ver.di Bildungswerk Hessen für eine Zwischen- und eine Schlussevaluation jeweils ein Fragebogen und ggf. eine ergänzende Intervieweinladung versandt. Die Fragebogenauswertung sowie das Führen der Interviews obliegt dem Projektteam des ver.di Bildungswerkes Hessen und unterliegt ebenso einer umfassenden Vertraulichkeit.

Bei einer zweitägigen Abschlussveranstaltung wird es um die Reflexion und Evaluation der gemeinsamen Mentoringerfahrung gehen sowie um die Erhebung weiterer Handlungs- und Unterstützungsbedarfe bei den Nachwuchskräften.



12

Der Abschluss des Mentoring-Prozesses

Im Anschluss an das Mentoringprogramm entscheiden Mentee und das ver.di Bildungswerk Hessen gemeinsam, ob die Zusammenarbeit fortgeführt wird und wie diese aussieht. Grundsätzlich kann das Mentoring als persönliche Unterstützungsbeziehung auch nach dem Programmende in beiderseitigem Einverständnis freiwillig fortgeführt werden. Es empfiehlt sich, hierüber spätestens beim letzten Mentoringgespräch vor der Abschlussveranstaltung eine klare Vereinbarung zu treffen.

In Absprache mit dem ver.di Bildungswerk Hessen wird gemeinsam über das weitere Vorgehen der Zusammenarbeit entschieden. Das betrifft zum einen die Qualifikationen der Mentees und den eventuell notwendigen Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarf. Im Anschluss an das Mentoringprogramm wird mit dem ver.di Bildungswerk Hessen erörtert, ob eine Teilnahme an der Einstiges- und Orientierungsreihe (EOR) sinnvoll ist oder andere Formen der Qualifikation für den Einstieg in die Erwachsenenbildung ebenso zielführend sind. Zudem werden an das Mentoringprogramm anschließend, die kurz- sowie langfristigen Einsatzmöglichkeiten der ehemaligen Mentees in Augenschein genommen und versucht in die Programmplanung der ver.di Bildungswerk Hessens zu integrieren.



Arbeitsvorlagen

Materialien zum Mentoring Programm des ver.di Bildungswerk Hessen



Mentoring-Vereinbarung

Zwischen: _____ als Mentor*in

und: _____ als Mentee

wird für die Dauer von _____ bis _____ eine Mentoring Vereinbarung getroffen.

Das Mentoring hat den Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen Mentor*in und Mentee zum Ziel.
Dies beinhaltet folgende relevante Punkte:

- Wissen über Erwachsenenbildung
- ver.di-spezifisches Wissen
- Erfahrungsspezifisches Wissen Konzeption und Durchführung von BUs
- Methodenwissen zu: _____
- fachliches Wissen zu: _____
- technisches Wissen zu: _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Die Mentoring-Partner*innen verpflichten sich zu regelmäßigen Treffen für die Dauer des Programms
von mindestens _____ Treffen darüber hinausgehender Bedarf wird individuell vereinbart.

Die Vereinbarung kann jederzeit einseitig von beiden Partnern gekündigt werden, wenn nachvollziehbare
Gründe angegeben werden.

Ort Datum

Unterschrift Mentor*in Unterschrift Mentee



Mentoringgespräch-Checkliste

Kennenlernen

Was interessiert mich an meiner/m Mentor*in?

Was interessiert mich an meiner/m Mentee?

1. Arbeitsplatz, Ausbildung, berufliche Entwicklung/Perspektive
2. Vorlieben und Abneigungen im Berufsalltag/bevorzugte Fachgebiete
3. Darum mache ich Bildungsarbeit
4. Bildungsarbeitserfahrung(en)
5. Lieblingsmethode(n)
6. Positives Schlüsselerlebnis Seminar
7. Negatives Schlüsselerlebnis Seminar
8. Verbindung zur Gewerkschaft
9. persönliche Lebensphase/Lebenslaufplanung
10. persönliche Interessen und Hobbys

Erwartungen

Was wünschen wir und von unserer Zusammenarbeit?

1. Was erwarten wir voneinander (z. B. Gesprächskultur)?
2. Ist gegenseitiges Feedback und ggf. Kritik erwünscht?
Wenn ja zu welchen Schwerpunkten? Zu welchen nicht?
3. Was sollte die/der Mentor*in nicht tun?
4. Was sollte die/der Mentee nicht tun?

Erfolgsdefinition

Woran machen wir den Erfolg unserer Zusammenarbeit fest?

1. Welches Wissen/welche neuen Kompetenzen möchte ich vermitteln?
2. Welches Wissen/welche neuen Kompetenzen möchte ich mir aneignen?
3. Welche Wissens- und Kompetenzbereiche sollen abgedeckt werden?
4. Welches Wissen und in welcher Form soll mir nach dem Mentoring für meine Entwicklung zur Verfügung stehen?

Rahmen

Wie wollen wir miteinander arbeiten?

1. Wie häufig?
2. Wie lange?
3. An welchem Ort?
4. In welcher Form (?)
5. Wer vereinbart die Termine? Wie viel Vorlauf?
6. Ist ein Anruf/Kontakt zwischen den Terminen möglich?
7. Ist inhaltliche E-Mail Kommunikation zwischen den Treffen gewünscht?
8. Wenn ja, wann kann ich am besten anrufen? Wann ist die beste Zeit?
9. Wer sendet die Statusmeldungen an das Bildungswerk?

Unterschrift Mentor*in

Unterschrift Mentee



Mentoringgespräch-Kurzprotokoll

Das Mentoringgespräch Nummer _____ fand am _____ statt.

Seit dem letzten Gespräch haben sich folgende für den Ablauf des Mentorings relevante Dinge ereignet:

Zum Thema/den Themen des letzten Gespräches haben sich noch folgende Fragen und/oder Anmerkungen ergeben:

Folgendes Thema/folgende Themen möchten wir heute erarbeiten und folgende Inhalte dürfen dabei auf keinen Fall vergessen werden:

Das ist unser Erkenntnis-/Wissensgewinn aus dem heutigen Gespräch:

Aus dem heutigen Gespräch ergeben sich für unser nächstes Treffen sich folgende Anknüpfungspunkte:

Das nächste Mentoringgespräch Nummer _____ findet am _____ statt.

Name und Unterschrift Mentor*in

Name und Unterschrift Mentee

 **Kontrolle Zielerreichung Zwischen- und Endergebnis Mentoring**

Mentor*in: _____ Mentee: _____

In der Mentoring-Vereinbarung festgehaltene Ziele:	Davon wurde erreicht am:	Noch zu bearbeiten:	Bemerkungen:
Thema/Fragestellung:			

Unterschrift Mentor*in _____ Unterschrift Mentee _____

Detaillierter Fragebogen für die leitfadengestützten Interviews

Einstieg: Können Sie mir etwas zu Ihrer Person erzählen (Eckdaten)

Teilnahme am Mentoring-Programm

- Wie sind Sie auf das Programm aufmerksam geworden?
- Was hat Sie motiviert daran teilzunehmen?
- Können Sie mir erzählen wie die erste Begegnung, das erste Seminar abgelaufen ist?
- Wie ging es Ihnen dabei?
- Hatten Sie zu Beginn bestimmte Erwartungen, Vorstellungen oder Wünsche an das Programm?
- Sind/oder sind nicht die Erwartungen etc. aufgegangen? Können Sie mir ein Beispiel nennen?
- Haben Sie schon einmal an einem Bildungsurlaub teilgenommen?
- Nehmen Sie regelmäßig an Fort-und Weiterbildungen teil? Was motiviert Sie dabei?

Thema Erwerbsarbeit

- Wie ist Ihre berufliche Laufbahn bisher verlaufen?
- Wie sind sie zu der Stelle/Position gekommen?
- Wo stehen Sie heute beruflich?
- Die Arbeit bzw. Tätigkeit die Sie derzeit verrichten stellt sie zufrieden/unzufrieden?
- Können Sie mir ein Beispiel aus der längeren oder kürzeren Vergangenheit nennen wo sie das Gefühl hatten: Das ist mir gut gelungen/nicht gut gelungen?
- Welche Bedeutung hat die Teilnahme an dem MP für ihre jetzige berufliche Tätigkeit?
- Welche Bedeutung hat der Bildungsurlaub für Ihre Tätigkeit?
- Hat das Seminar Inhalte vermittelt, die sie anwenden können oder durch das Seminar mit anderen Augen sehen? Können Sie mir ein Beispiel nennen?
- Wenn Sie sich in 5/10 Jahren vorstellen, wie sieht das Bild von Ihnen aus? Was machen Sie gerade? Wo befinden Sie sich?

Thema Ehrenamt

- Können Sie mir erzählen was Sie bewegt ehrenamtlich zu arbeiten?
- Welche Bedeutung hat für Sie ehrenamtliches Arbeiten?
- Gibt es Menschen in Ihrem Umfeld (beruflich/privat) die ehrenamtlich arbeiten?
- Wenn JA: was wissen Sie darüber?
- Wenn NEIN: Tauschen Sie Ihre Erlebnisse aus?
- Wie ist die Wahrnehmung der anderen dazu?
- Wie sind Sie dazu gekommen ehrenamtlich zu arbeiten?
- Was motiviert Sie dabei?
- Kann es auch manchmal schwierig sein sich zu motivieren? Können Sie ein Beispiel nennen?
- Wie fügt sich Ihre ehrenamtliche Tätigkeit in ihr berufliches oder privates Leben ein?
- Welchen Nutzen haben Sie davon?
- Wirkt sich die Tätigkeit positiv/negativ aus?

- Können Sie mir ein Beispiel nennen?
- Ist ehrenamtliches arbeiten verknüpft mit ihrem Menschenbild?
- Wie sieht das aus?
- Haben gesellschaftliche oder politische Entwicklungen Bedeutung für Ihre Motivation oder Tätigkeit?

Thema Privates

- Wenn Sie den Begriff Work-Life-Balance hören, was kommen Ihnen da für Bilder/Ideen in den Sinn?
- Welche Rolle spielt das in Ihrem Leben?
- Wie vereinbaren Sie Arbeit und Freizeit?
- Ist eine Trennung/Verbindung wichtig?
- Was hat in Ihrem Leben welchen Anteil?
- Was gelingt dabei besonders gut, was nicht so gut?
- Was bräuchten Sie damit es gut gelingt?

Eine Kollegin und Freundin von mir beklagt, dass Sie mit den Anforderungen ihrer Arbeit und dem Wunsch nach persönlicher Entwicklung (wie bspw. Familienplanung, Weiterbildung) derart überfordert ist, dass Sie oft nicht weiß wie es weiter gehen soll. Sie hat permanent das Gefühl in einer Sache immer zu kurz zu kommen. Der von außen kommende Druck hinterlässt bei ihr das Gefühl allein für alles verantwortlich zu sein. Jede Entscheidung wiegt somit sehr schwer und wirkt sehr folgenreich.

- Kennen Sie das auch?
- Wie betrifft Sie das?
- Ist denn dann an eine ehrenamtliche Tätigkeit überhaupt noch zu denken, bleibt dafür noch Zeit?
- Was müsste man tun, damit dafür Räume und Möglichkeiten geschaffen wären?
- Müsste man an der Struktur, dem System etwas verändern, oder an sich selbst?
- Was würden Sie meiner Kollegin empfehlen?

Thema: Wissenstransfer

In der Bildungsforschung gibt es unterschiedliche Ansätze und Studien, die der Frage nachgegangen sind wie Menschen Wissen aufnehmen, Fähigkeiten erwerben, Aufgaben meistern.

Einige Ansätze beschreiben, wie unterschiedlich Lernen vonstatten geht. Wie würden Sie beschreiben, wie und womit sie am besten lernen?

- Mit dem Kopf, indem Sie Bücher und Inhalte lesen und darüber nachdenken?
- Mit den Händen, indem Sie anwenden und ausprobieren was Sie gehört haben?
- Mit dem Herzen, oder dem Bauchgefühl?

Wenn Sie einmal zurück in Ihre Kindheit gehen, fällt Ihnen eine Person ein, von der Sie etwas (richtig) gut gelernt haben?

- Können Sie mir davon erzählen?
- Was hat die Person ausgemacht, dass Sie das annehmen/lernen konnten?
- Wer war die Person?
- Wie war Ihre Beziehung?

- War der Kontakt (Verwandtschaft/Lehrkörper) dafür förderlich/ von Bedeutung?
- Fließt das in die Art und Weise wie Sie heute Aufgaben meistern/ neues Erlernen damit ein?

Thema Beziehung Mentee-Mentor*in

- Sie arbeiten seit Beginn in unterschiedlichen Tandems, können Sie mir erzählen wie die Tandems zustande gekommen sind?
- Welche Kriterien haben Sie zu Ihrer Wahl bewogen?
- Welches Kriterium spielt die größte Rolle?
- Wie haben Sie sich nach der Tandemfindung gefühlt? Waren Sie zufrieden/unzufrieden mit Ihrer Konstellation?
- Wie war der erste Kontakt nach der ersten Veranstaltung?
- Wie ist es weiter verlaufen?
- Wie ist es heute?
- Hatten Sie zu Beginn bestimmte Erwartungen, Vorstellungen oder Wünsche an den Mentee/Mentor*in?
- Sind/oder sind nicht die Erwartungen etc. aufgegangen? Können Sie mir ein Beispiel nennen?
- Wovon haben Sie sie am meisten profitiert?
- Was ist oder war nicht so wichtig?
- Ist der Altersunterschied für Sie von Bedeutung?
- Können Sie dadurch mehr/weniger annehmen/weitergeben?
- Wie ist die Stimmung in der Gruppe wenn Sie sich alle im Seminar wiedersehen?
- Welche Rolle spielt dabei der persönliche Kontakt zu Ihrem Mentee/Mentor*in
- Hilft die erneute Begegnung die Beziehung/Kontakt zu intensivieren, oder Fragen/ Ungeklärtes zu bearbeiten?
- Gibt das Seminar Raum dafür?
- Wie ist die Beziehung zu den anderen Teilnehmer
- Gibt es einen Austausch (formell/informell) über die Themen innerhalb der Tandems?
- Was ist förderlich/hinderlich in der Beziehung?
- Wie ist der Kontakt zu den Leiter*innen der Veranstaltung?
- Ist die Art und Weise des Kontakts förderlich oder hinderlich für den Austausch untereinander?
- Ist der Kontakt oder die Art und Weise des Umgangs förderlich oder hinderlich für das Aufnehmen und Erlernen neuer Inhalte?
- Wenn Sie sich für das nächste Seminar etwas wünschen könnten, was wäre das?

Abschluss

- Gibt es noch etwas was Sie erzählen möchten was hier noch nicht Thema war?
- Wie ist es Ihnen ergangen?

Impressum

Herausgeberin:

Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e. V.

Redaktion: C. Arthur Groth

Fotos: Titel: fizkes-stock.adobe.com; alle übrigen Abbildungen: K. Lange; G. Wisbar;
ver.di Bildungswerk Hessen

Gestaltung, Produktion: Ulrich Klein, K.Design, Wiesbaden

im Dezember 2020

© Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e. V.

