



Konzept

MENTORING-PROGRAMM

des Referates Mentoring

des Bundesverbandes der

GebärdensprachdolmetscherInnen Deutschlands e.V.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Entstehungsgeschichte und Bedarf	3
3. Zielgruppe.....	4
3.1 Anforderungen an die Mentees.....	4
3.2 Anforderungen an die MentorInnen.....	5
4. Ziele.....	5
4.1 Allgemeine Ziele	5
4.2 Ziele für die Mentees.....	5
4.3 Ziele für die MentorInnen	6
5. Angebote	6
6. Personal	7
7. Kooperation	8
8. Finanzierung.....	8
9. Evaluation.....	8
10. Ausblick	9

1. Einleitung

Gebärdensprachdolmetschen ist in Deutschland ein sehr junger Beruf, der sich in der Professionalisierungsphase befindet. Im Zuge dieser Entwicklung wurde im Jahre 1997 der Berufsverband der GebärdensprachdolmetscherInnen Deutschlands (BGSD e.V.) gegründet. Er versteht sich als Interessenvertretung seiner Mitglieder, d.h. sowohl einzelner GebärdensprachdolmetscherInnen als auch regionaler Verbände dieses Berufsstandes.

In der Vergangenheit wurden eine Staatliche Prüfung für GebärdensprachdolmetscherInnen eingerichtet und an vier Standorten in Deutschland Studiengänge etabliert, die eine qualifizierte Ausbildung zum/zur GebärdensprachdolmetscherIn gewährleisten. Bisher gab es jedoch keine Maßnahme, um den AbsolventInnen den Einstieg in die Berufspraxis zu erleichtern. Diese Lücke soll mit dem Aufbau und der dauerhaften Einrichtung eines Mentoring-Programms geschlossen werden. Im März 2007 wurde hierfür innerhalb des BGSD e.V. das Referat Mentoring ins Leben gerufen. Dieses Programm wird das erste seiner Art in Deutschland sein und einen wichtigen Schritt im Hinblick auf die weitere Professionalisierung des Berufsstandes darstellen.

2. Entstehungsgeschichte und Bedarf

In Deutschland leben etwa 80.000 gehörlose Menschen, deren Muttersprache die Deutsche Gebärdensprache (DGS) ist und die sich als Angehörige einer sprachlichen und kulturellen Minderheit verstehen. Bis vor einigen Jahren wurden ihre kommunikativen Bedürfnisse nicht beachtet. Sie wurden damit in ihren Rechten diskriminiert.

Durch die Verabschiedung des Bundesgleichstellungsgesetzes und entsprechender Landesgleichstellungsgesetze wurde 2002 die Deutsche Gebärdensprache als eigenständige Sprache anerkannt. Weiterhin ist unter anderem im Bundesgleichstellungsgesetz und im Sozialgesetzbuch IX der Anspruch auf den Einsatz von GebärdensprachdolmetscherInnen verankert. Aufgrund dieser Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen können gehörlose Menschen ihr Recht auf Verwendung ihrer Muttersprache und damit auf den Einsatz von GebärdensprachdolmetscherInnen einfordern.

Parallel zum Kampf um die gesetzliche Anerkennung der Deutschen Gebärdensprache und in dem Bestreben, dem dadurch wachsenden Bedarf an Gebärdensprachdolmetschleistungen gerecht zu werden, hat sich der Berufsstand der GebärdensprachdolmetscherInnen stark weiterentwickelt: Mehrere Ausbildungen auf Hochschulebene wurden etabliert, der Bundesverband der GebärdensprachdolmetscherInnen (BGSD e.V.) sowie regionale Verbände gegründet, ein Berufsbild¹ formuliert und Öffentlichkeitsarbeit geleistet. Heute setzen sich die Berufsverbände gemeinsam mit den Gehörlosenverbänden für eine angemessene Umsetzung der rechtlichen Regelungen, die sich aus der Anerkennung der Deutschen Gebärdensprache ergeben, ein. Um gehörlosen Menschen qualifizierte und versierte GebärdensprachdolmetscherInnen zur Seite zu stellen, engagiert sich der BGSD e.V. in den Bereichen der Qualitätssicherung² und der Nachwuchsförderung. Teil dieses Engage-

1 Siehe BGSD e.V. (Hrsg.)(2002): „Berufsbild für Gebärdensprachdolmetscher/innen und verwandte Berufe“

2 Siehe BGSD e.V. und Deutscher Gehörlosenbund e.V. (Hrsg.)(2005): „Qualitätsstandards für die Ausbildung und Prüfung von GebärdensprachdolmetscherInnen“, 2. Fassung.

ments ist die Gründung des Referates Mentoring und die daraus resultierende Entwicklung eines Mentoring-Programms. BerufseinsteigerInnen und erfahrenen GebärdensprachdolmetscherInnen wird ermöglicht, sich auszutauschen und voneinander zu profitieren. Die BerufsanfängerInnen werden bei ihrem Berufseinstieg angeleitet und begleitet.

Das Mentoring hat eine weit zurückliegende Tradition. Meist ist in der Literatur der Verweis auf die Antike zu finden. So soll Odysseus, bevor er in den Krieg zog, seinen Freund Mentor gebeten haben, sich seines Sohnes Telemachos anzunehmen. Der Ausdruck Mentor wurde somit zu einem Synonym für eine erfahrene Person, die sich eines jüngeren Mentees annimmt, um ihn für einen gewissen Zeitraum zu fördern³.

Das hier vorgestellte Mentoring-Programm verfolgt den Ansatz eines *primären, formellen und internen Mentorings*⁴.

Beim *primären Mentoring* werden im Gegensatz zum *sekundären Mentoring* keine spezifischen Fähigkeiten ausgebildet werden (z.B. Dolmetschen bei Gericht), sondern ein begleiteter umfassender Berufsbeginn gewährleistet.

Aufgrund des entwickelten Rahmenprogramms, in dem sich die MentorIn-Mentee-Paare in der vorgegebenen Zeit von ca. einem Jahr bewegen, handelt es sich um ein *formelles Mentoring*. Da das Referat innerhalb der festen Strukturen des BGSD e.V. arbeitet, spricht man von *internem Mentoring*.

In anderen Ländern (z.B. in den USA und Schweden) wurden ähnliche Mentoring-Konzepte bereits erfolgreich umgesetzt.

3. Zielgruppe

Das hier entwickelte Mentoring-Programm soll potenzielle MentorInnen und Mentees aus dem gesamten Bundesgebiet ansprechen. Während der ersten Durchgänge des Mentoring-Programms gibt es noch keine qualifizierten MentorInnen, sodass in dieser anfänglichen Phase des Projekts sowohl MentorInnen als auch Mentees als Zielgruppe verstanden werden.

Über die Jahre wird ein Pool von MentorInnen aufgebaut, die in den Folgedurchläufen als MultiplikatorInnen dienen können.

Das Referat Mentoring hat zur Qualitätssicherung des Programms folgende Anforderungen an die TeilnehmerInnen ausgearbeitet:

3.1 Anforderungen an die Mentees

- Eine vom BGSD e.V. anerkannte Qualifikation zur/zum GebärdensprachdolmetscherIn;
- Eine bestehende oder angestrebte Mitgliedschaft im BGSD e.V. (als Einzelmitglied oder durch die Mitgliedschaft in einem der regionalen Berufsverbände);
- Bereitschaft für die Dauer von einem Jahr am Projekt teilzunehmen;

³ vgl. Schütz, Anja (2003): „Nachwuchsförderung: Ein innovatives Konzept im Gebärdensprachdolmetschen“. Diplomarbeit (unveröffentlicht), Berlin – S. 12.

⁴ vgl. Schütz, Anja (2003) – S. 23ff.

- Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit den Erfordernissen des Berufs;
- Kritikfähigkeit;
- Wunsch und Bestreben nach persönlicher Weiterentwicklung;
- Bereitschaft zur aktiven Gestaltung der Mentoring-Beziehung;

3.2 Anforderungen an die MentorInnen

- Eine vom BGSD e.V. anerkannte Qualifikation als GebärdensprachdolmetscherIn; mindestens fünf Jahre Berufserfahrung;
- Mitgliedschaft im BGSD e.V. oder einem der regionalen Mitgliedsverbände;
- Bereitschaft, für die Dauer von einem Jahr am Projekt teilzunehmen;
- Fähigkeit und Bereitschaft, sich in die Situation eines/einer Mentee hineinzuversetzen und möglicherweise andere Sichtweisen zu akzeptieren;
- Offenheit dafür, durch den/die Mentee Neues lernen zu können und dies als einen wichtigen Aspekt der Beziehung zu erkennen;
- Den/Die Mentee als fähige/n Kollegen/in zu akzeptieren und ihm/ihr Vertrauen entgegenzubringen;
- Den/Die Mentee auch in die Entwicklung eigener Ideen mit einzubeziehen;
- Dem/Der Mentee kritisch-konstruktives Feedback zu geben.

4. Ziele

4.1 Allgemeine Ziele

Als langfristiges Ziel wird der Aufbau einer bundesweiten Mentorenvermittlungsstelle angestrebt, die Mentoring-Paare vermittelt und die Organisation und Koordination begleitender Seminare und anderer Angebote übernimmt. Außerdem könnten dort unabhängige Konfliktberatung und Supervision angeboten werden.

Mittelfristig soll ein Mentoring-Programm etabliert werden, in dem jährlich zehn MentorIn-Mentee-Paare vermittelt werden, für die vorbereitende und begleitende Seminare angeboten werden.

Als unmittelbares Ziel soll es im Jahr 2009 einen ersten Testdurchlauf mit zehn MentorIn-Mentee-Paaren geben, die durch das Referat vermittelt und durch begleitende Seminarangebote unterstützt werden.

4.2 Ziele für die Mentees

- Durch professionelle Anleitung und Begleitung wird den Mentees ein möglichst nahtloser Übergang von der Ausbildung in den Beruf ermöglicht.
- Die Mentees haben die Möglichkeit ihre berufspraktischen Fähigkeiten zu trainieren und zu erweitern. In ihrer Ausbildung haben sie ein solides Fundament erworben, das sich durch die Praxis und den Austausch mit erfahrenen Kollegen festigen und ausbauen lässt.
- Die Mentees lernen, eigene Schwächen zu erkennen und an ihnen zu arbeiten, aber vor allem, sich eigener Stärken bewusst zu werden und diese zu erweitern.
- Das Feedback des Mentors/der Mentorin unterstützt die Mentees dabei, ihre berufliche Rolle zu reflektieren und weiterzuentwickeln.
- Die Mentees gehen mit einem gestärkten Selbstbewusstsein aus dem Projekt in ihre berufliche Zukunft.

4.3 Ziele für die MentorInnen

- Die Workshopangebote, die das Projekt bietet, eröffnen ihnen die Möglichkeit, sich für ihre Mentorentätigkeit weiter zu qualifizieren.
- Durch den kontinuierlichen Austausch mit dem Mentee erhalten die MentorInnen neue Impulse, die eine Reflexion ihres Verhaltens, ihrer Dolmetscherrolle sowie ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz ermöglichen.
- Durch die Teilnahme am Mentoring-Projekt tragen die MentorInnen aktiv dazu bei, den Berufsstand zu professionalisieren. Die Anleitung ermöglicht ihnen die Ausbildung zukünftiger KollegInnen auf professionellem Niveau.
- Für die Teilnahme an den Begleitveranstaltungen werden Teilnahmebestätigungen ausgestellt. Es wird angestrebt, dass diese als Weiterbildung in den jeweiligen Landesverbänden angerechnet werden können.
- Durch die regelmäßige Zusammenkunft der verschiedenen Tandems bei den Begleitveranstaltungen, wird der Austausch mit anderen Mentoren ermöglicht, der sowohl zum Thema Mentoring als auch auf anderer fachlicher Ebene zu neuen Impulsen für die eigene Arbeit führen kann.
- Die Mentoren haben durch die Begleitveranstaltungen die Gelegenheit mit anderen Mentees in Kontakt zu treten und auf diese Weise die Möglichkeit zur Reflexion ihrer Mentor-Mentee-Beziehung sowie anderer für den Berufsstand wichtiger Themen.

5. Angebote

Die MentorInnen-Mentee Paare entscheiden individuell über die Häufigkeit ihrer gemeinsamen Aufträge und Treffen und die Art und Weise ihres Austausches.

Ebenso ist die Form der Zusammenarbeit zwischen Mentor und Mentee innerhalb der einzelnen Tandems individuell zu vereinbaren. Je nach den Wünschen und Bedürfnissen von Mentor und Mentee können verschiedene Formen der Beziehung und Zusammenarbeit entstehen.

Beispielsweise ist eine Tandem-Beziehung möglich, in der der Mentor und der Mentee als Team zusammen arbeiten, ebenso wäre es denkbar, dass eine „Fern-Beziehung“ entstehen, in der die beiden nicht als Team arbeiten, sich aber über wichtige Themen per Mail oder am Telefon austauschen.

Darüber hinaus werden im Rahmen eines Durchgangs insgesamt vier begleitende Veranstaltungen an unterschiedlichen, für alle TeilnehmerInnen möglichst gut erreichbaren Orten in Deutschland angeboten. Neben einem qualifizierenden Rahmenprogramm bieten diese die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs aller am Programm Beteiligten.

Ziel des Referats ist, die Veranstaltungen mit Hilfe von Sponsorengeldern die Kostenbeteiligung der Teilnehmer möglichst gering zu halten.

Die für den ersten Durchlauf geplanten Veranstaltungen im Einzelnen sind:

- Ein zweitägiger Einführungsworkshop, der zum einem zur Bildung der Mentoring-Paare und zum anderen zur Auseinandersetzung mit den Themen Mentoring und Mentoring-Beziehung sowie der Vorbereitung auf die Rolle als MentorIn bzw. Mentee dient.

- Begleitveranstaltung mit speziellen Angeboten für MentorInnen und Mentees:
 - Gemeinsame Workshops intensivieren und erweitern den inhaltlichen Austausch über die zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangebote hinaus. Die Gruppe der Mentees kann in gemeinsamen Workshops von dem reichhaltigen Erfahrungswissen der Mentoren profitieren. Auch die MentorInnen können durch neue Sichtweisen und Fragestellungen, die durch die Mentees eingebracht werden, dazulernen.
- weitere Begleitveranstaltung mit speziellen Angeboten für MentorInnen und Mentees sowie Zwischenevaluation: in wieweit wurden beiderseits gesteckte Ziele bisher erreicht?
- Abschließende Veranstaltung:
 - 1.Tag: Vortrag (Thema noch offen, Wünsche können auf dem 1./2.Treffen geäußert werden)
 - 2.Tag: Auswertung und Reflexion des Mentoring-Programms, Ausblick
 - Zusätzlich eingeladene Gäste könnten mit dem Mentoring-Programm bekannt gemacht und für den folgenden Durchgang geworben werden.

Anhand des ersten Durchgangs wird die Durchführbarkeit weiterer Durchläufe des Mentoring-Programms festgestellt und das Konzept gegebenenfalls optimiert.

Ein fester Programmpunkt aller Treffen (das Einführungswochenende ausgenommen) wird der angeleitete kollegiale Austausch bzw. die Supervision in getrennten Gruppen (MentorInnen und Mentees) sein. Dabei können Erfahrungen, Probleme und offene Fragen, die in der Mentoring-Beziehung bisher aufgetreten sind, zur Sprache gebracht und bearbeitet werden.

Für den Austausch von MentorInnen und Mentees werden bei Bedarf die Räumlichkeiten bereits zwei Stunden vor dem offiziellen Beginn der Workshops zur Verfügung gestellt.

6. Personal

Das Referat Mentoring setzt sich sowohl aus erfahrenen GebärdensprachdolmetscherInnen aus diversen Teilen Deutschlands als auch aus Studierenden der Fachrichtung Gebärdensprachdolmetschen aus Berlin, Hamburg und Magdeburg zusammen.

Unter der derzeitigen Leitung von Anna-Kristina Mohos, Diplom-Gebärdensprachdolmetscherin in Potsdam, erarbeiten die Referatsmitglieder das Konzept des Mentoring-Programms, koordinieren die verschiedenen Programmpunkte innerhalb des Projektes und führen diese durch.

Die im Rahmen der begleitenden Seminare und Workshops angebotenen Fachvorträge werden von fachkundigen ReferentInnen aus den Reihen des BGSD e.V. sowie, je nach Themengebiet, von externen Experten gehalten.

7. Kooperation

Eine erfolgreiche Durchführung des Projektes erfordert den Aufbau eines umfassenden Netzwerkes, um verschiedene Aspekte und Belange in die Arbeit einfließen zu lassen und Unterstützung bei der Umsetzung des Programms zu erhalten. Geplant sind Kooperationen mit den Hochschulen, die den Studiengang Gebärdensprachdolmetschen anbieten (Hochschule Magdeburg-Stendal (FH), Westsächsische Hochschule Zwickau, Universität Hamburg, Humboldt-Universität zu Berlin). Außerdem sollen qualifizierte GebärdensprachdolmetscherInnen, die über einen großen Erfahrungsschatz in der Anleitung von Praktikanten verfügen, zur Mitarbeit gewonnen werden.

8. Finanzierung

Da Mentees als Berufsanfänger häufig über kein verlässliches Einkommen verfügen, ist das Referat bemüht, die Kosten für die begleitenden Veranstaltungen des Mentoring-Programms möglichst gering zu halten. Als Fernziel arbeitet das Referat daran, die Begleitveranstaltungen durch Sponsorengelder zu finanzieren.

Die MentorInnen stellen innerhalb des Programms ihre Zeit und Arbeitskraft zur Verfügung, weshalb ihnen die Qualifizierung zum Mentor/zur Mentorin möglichst kostengünstig ermöglicht werden soll. Das Fernziel besteht darin, die Teilnahme für die Mentoren kostenfrei zu ermöglichen.

Der BGSD e.V. verfolgt einen selbstlosen Zweck und kann daher nicht genügend Eigenmittel für die Finanzierung zur Verfügung stellen⁵.

Für die Umsetzung der beschriebenen langfristigen und mittelfristigen Ziele, aber auch des ersten Durchlaufs, werden darum Sponsoren- und Stiftungsgelder benötigt. Ein Teil der anstehenden Aufgaben wird ehrenamtlich in Eigenleistung durch die Mitglieder des Referates und Mitglieder des BGSD e.V. erbracht.

9. Evaluation

Die Evaluation ist ein wesentlicher Bestandteil des Mentoring-Programms. Als Instrument zur Wirkungs- und Erfolgskontrolle hilft sie, den Bogen zwischen Theorie und Praxis zu schlagen und ist somit die Grundlage einer auf Erkenntnisgewinnung beruhenden Selbstreflexion mit dem Ziel der kontinuierlichen Optimierung des angebotenen Programms.

Mentoring ist kein starres Konstrukt sondern ein dynamischer Prozess, der stark von seinen TeilnehmerInnen geprägt ist. Im Mittelpunkt des Mentoring-Programms stehen daher die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und die Erwartungen, die diese an das Referat und das Programm stellen. Um optimal auf die Vorstellungen, Bedürfnisse und Wünsche der TeilnehmerInnen eingehen zu können, muss das eigene Konzept im laufenden Prozess anhand der gemachten Erfahrungen und Rückmeldungen der Teilnehmer ständig kritisch hinterfragt und gegebenenfalls verändert werden.

⁵ Siehe BGSD e.V. (2005): Satzung, §2.2.

Um dies gewährleisten zu können, ist das Referat auf ein ehrliches und kontinuierliches Feedback der TeilnehmerInnen des Programms angewiesen, wozu diese ausdrücklich aufgerufen werden. Im Rahmen der begleitenden Seminare und Workshops haben die TeilnehmerInnen regelmäßig die Möglichkeit, Rückmeldungen zu geben. Auf dem abschließenden Workshop werden die Teilnehmer gebeten, Evaluationsbögen auszufüllen, um Ergebnisse auch schriftlich zu fixieren. Natürlich steht das Referat auch außerhalb der Begleitveranstaltungen als Ansprechpartner und für Anregungen, Wünsche und Kritik zur Verfügung.

In regelmäßigen Treffen des Referats werden die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen sowie die eigenen Eindrücke über den Verlauf des Programms ausgewertet und diskutiert und in den weiteren Verlauf eingearbeitet.

Im Anschluss an den ersten Durchgang wird das Mentoringreferat die Evaluationsdaten auswerten, in Gegenüberstellung ursprünglicher Ziele und tatsächlich erzielter Resultate eine Gesamtbilanz des ersten Durchlaufs erstellen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in der Konzeptionierung eines nächsten Programmdurchlaufs durch entsprechende Änderungen berücksichtigen.

10. Ausblick

Mit der Umsetzung des hier beschriebenen Konzepts wird es in Deutschland erstmals ein bundesweites Mentoring-Programm für GebärdensprachdolmetscherInnen geben. AbsolventInnen von Dolmetschausbildungen wird ein angeleiteter Berufseinstieg ermöglicht und bereits tätige DolmetscherInnen können sich zum Mentor/zur Mentorin ausbilden lassen. Mentoring als berufliche und persönliche Weiterbildungsmöglichkeit wird so nicht nur Veränderungen beim Einzelnen, sondern im gesamten Berufsstand erwirken.

Die im Rahmen dieses Mentoring-Projekts ausgebildeten MentorInnen können später als MultiplikatorInnen fungieren und zur Bekanntmachung des Mentoring-Gedankens in den einzelnen Bundesländern beitragen. Zusätzlich ist die Einrichtung einer virtuellen Datenbank angedacht, in die sich an einem spontanen, informellen Mentoring interessierte Mentees und MentorInnen eintragen können.

Für die Zukunft ist eine Adaption des Konzepts für weitere Zielgruppen, wie BerufsrückkehrerInnen, QuereinsteigerInnen oder DolmetscherInnen, die sich spezialisieren möchten, denkbar.

Die Einführung eines Mentoring-Programms für GebärdensprachdolmetscherInnen ist ein weiterer Schritt hin zum Ziel, gehörlosen Menschen durch eine professionelle und qualitativ hochwertige Arbeit eine gleichberechtigte Teilhabe in unserer Gesellschaft zu ermöglichen!