



Konzept

MENTORING-PROGRAMM

des Referates Mentoring

des Bundesverbandes der

GebärdensprachdolmetscherInnen Deutschland e.V.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....
2	Entstehungsgeschichte/Bedarf.....
3	Zielgruppe.....
3.1	Mentees.....
3.2	Mentoren.....
4	Ziele.....
4.1	Allgemeine Ziele:.....
4.2	Ziele der Mentees:.....
4.3	Ziele der Mentoren:.....
5	Angebote.....
6	Personal.....
7	Kooperation.....
8	Finanzierung.....
9	Auswertung/Evaluation.....
10	Ausblick.....

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 an 4 Standorten in Deutschland Studiengänge etabliert, die eine qualifizierte Ausbildung zum/zur GebärdensprachdolmetscherIn gewährleisten. Bisher gab es jedoch keine Maßnahme, die den AbsolventInnen den Einstieg in die Berufspraxis erleichterte. 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.

1 Entstehungsgeschichte und Bedarfsanalyse

In Deutschland leben etwa 80.000 gehörlose Menschen, deren Muttersprache die Deutsche Gebärdensprache (DGS) ist und die sich als Angehörige einer sprachlichen 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 im Bundesgleichstellungsgesetz, im Sozialgesetzbuch IX sowie in anderen Gesetzen 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 der gehörlosen Menschen an GebärdensprachdolmetscherInnen gerecht zu werden, hat sich der Berufsstand der GebärdensprachdolmetscherInnen stark weiterentwickelt: Mehrere Ausbildungen auf universitärer Ebene 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 Engagements 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 Referat verfolgt somit den Ansatz des *primären Mentorings*, durch das im Gegensatz zum *sekundären Mentoring* keine spezifischen Fähigkeiten ausgebildet werden (z.B. Dolmetschen bei Gericht), sondern ein begleiteter umfassender Berufsbeginn gewährleistet werden soll.

Aufgrund des entwickelten Rahmenprogramms, in dem sich die Mentor-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 einem *internen Mentoring*.

In anderen Ländern wurden ähnliche Mentoring-Konzepte bereits erfolgreich umgesetzt.

1 Siehe „Berufsbild für Gebärdensprachdolmetscher/innen und verwandte Berufe“ des BGSD e.V. aus dem Jahr 2002

2 Siehe „Qualitätsstandards für die Ausbildung und Prüfung von GebärdensprachdolmetscherInnen“ des BGSD e.V. und des Deutschen Gehörlosenbundes e.V., 2.Fassung aus dem Jahr 2005

2 Zielgruppe

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 zu einem Synonym für eine erfahrene Person, die sich eines jüngeren Mentees annimmt, um ihn für einen gewissen Zeitraum zu fördern.³ Mit dem entwickelten Programm sollen potenzielle Mentoren und Mentees aus dem gesamten Bundesgebiet angesprochen werden. Während der ersten Durchgänge des Mentoring-Programms gibt es noch keine qualifizierten Mentoren, so dass in dieser Phase des Projekts sowohl Mentoren als auch Mentees als Zielgruppe verstanden werden. Durch die Qualifizierung wird ein Pool von Mentoren aufgebaut. Diese können in den Folgeprogrammen als Multiplikatoren dienen.

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

2.1 Mentees

- Abschluss einer vom BGSD e.V. anerkannten Ausbildung als GebärdensprachdolmetscherIn
- eine bestehende oder angestrebte Mitgliedschaft im BGSD e.V. oder in einem der regionalen Berufsverbände
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit den Erfordernissen des Berufs;
- Kritikfähigkeit;
- Wunsch und Bestreben nach persönlicher Weiterentwicklung;
- Bereitschaft zur aktiven Gestaltung der Mentoring-Beziehung;
- Bereitschaft, sich verbindlich zu verpflichten, für die Dauer von einem Jahr am Projekt teilzunehmen;
- Bereitschaft zur kontinuierlichen Teilnahme an allen Elementen des Programms.

³ Schütz, Anja (2003): "Nachwuchsförderung - ein innovatives Konzept im Gebärdensprachdolmetschen", Hochschule Magdeburg-Stendal (Diplomarbeit, unveröff.)

2.2 Mentoren

- Abschluss einer vom BGSD e.V. anerkannten Ausbildung als GebärdensprachdolmetscherIn;
- mindestens fünf Jahre Berufserfahrung;
- Mitgliedschaft im BGSD e.V. oder einem der regionalen Mitgliedsverbände;
- Bereitschaft, sich verbindlich zu verpflichten, für die Dauer von einem Jahr am Projekt teilzunehmen;
- Fähigkeit und Bereitschaft, sich in die Situation eines/einer Mentee hineinzusetzen und die möglicherweise andere Sichtweise zu akzeptieren;
- Offenheit, auch durch den/die Mentee etwas 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.

3 Ziele

3.1 Allgemeine Ziele

Als langfristiges Ziel wird der Aufbau einer zentralen bundesweiten Mentorenvermittlungsstelle angestrebt, die zum einen Aufgaben der Koordination und Vermittlung von Mentoring-Paaren sowie die Organisation begleitender Seminare und Qualifizierungen übernehmen soll und zum anderen das Angebot einer unabhängigen Konfliktberatung oder Supervision stellen kann.

Mittelfristig soll ein Mentoring-Programm etabliert werden, in dem jährlich zehn Mentor-Mentee-Paare vermittelt und für diese Seminare (z.B. Einführungsworkshops, Reflexionen) angeboten werden.

Als unmittelbares Ziel soll es im Jahr 2008 einen Testdurchlauf mit zehn Mentor-Mentee-Paaren geben, die durch das Referat vermittelt und durch begleitende Seminarangebote unterstützt werden. Die gewonnenen praktischen Erfahrungen können dann in ein zukünftiges Programm einfließen.

Das Mentoring-Programm baut auf den bestehenden Ausbildungen und Studiengängen für Gebärdensprachdolmetschen auf.

3.2 Ziele der Mentees

1. Sie 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.
2. Ziel ist es, die eigenen Schwächen zu erkennen und daran zu arbeiten, aber vor allem, sich seiner Stärken bewusst zu werden und diese zu erweitern.
3. Das Feedback der Mentoren hilft den Mentees ihre berufliche Rolle und ihr soziales Verhalten zu reflektieren, weiterzuentwickeln und zu optimieren.
4. Das Projekt soll den Übergang von der Ausbildung in den Beruf professionell anleiten und begleiten.
5. Die Mentees sollen mit einem gestärkten Selbstbewusstsein aus dem Projekt in ihre berufliche Zukunft gehen.

3.3 Ziele der Mentoren

1. Die Workshopangebote, die das Projekt bietet, eröffnen ihnen die Möglichkeit, sich in ihrer Mentorentätigkeit zu qualifizieren.
2. Durch die Mentor-Mentee-Beziehung erhält der Mentor neue Impulse, welche eine Reflektion seines Verhaltens, seiner Rolle sowie seiner fachlichen und sozialen Kompetenz ermöglicht.
3. Mit der Teilnahme an dem Projekt tragen die Mentoren aktiv dazu bei, den Berufsstand zu professionalisieren. Die Anleitung ermöglicht ihnen die Ausbildung von zukünftigen Kollegen auf professionellem Niveau.

4 Angebote

Im Rahmen des Testlaufes werden insgesamt vier begleitende Veranstaltungen an unterschiedlichen Orten in Deutschland angeboten:

- vom 14.03.2008 - 16.03.2008 wird ein 2-tägiger Einführungsworkshop in Werneuchen (bei Berlin) stattfinden, der zum einem zur Bildung der Mentoring-Paare und zum anderen zur Auseinandersetzung mit den Themen Mentoring und Mentoring-Beziehung dient.
Angebot für Mentoren: Workshop/Vortrag zum Thema „Lernstadien erfassen“
Angebot für Mentees: Workshop zum Thema „Umgang mit Kunden“
Angebot für Mentoren und Mentees: Vortrag zum Thema „Feedback“
- 12.04.2008 in Bremen:
Angebot für Mentoren: Workshop/Vortrag zum Thema „Zeitmanagement“
Angebot für Mentees: Workshop/Vortrag zum Thema „Existenzgründung“
- 27.09.2008 in Magdeburg:
Angebot für Mentoren und Mentees: Workshop zum Thema „Dolmetscher-identität“
- 24.01./ 25.01.2009 (Ort wird noch bekannt gegeben)
24.01.2009: Vortrag (Thema noch offen, Wünsche können auf dem 1./2.Treffen geäußert werden)
25.01.2009: Auswertung und Reflexion des Mentoring-Programms, Ausblick

Anhand des „Testlaufs“ wird die *Machbarkeit* weiterer Durchläufe des Mentoring-Programms festgestellt und eventuell optimiert.

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

Die Mentoren-Mentee Paare entscheiden individuell über die Häufigkeit ihrer zusätzlichen Treffen und die Art und Weise ihres Austausches.

Für den Austausch von Mentoren/Mentees stellen wir bei Bedarf die Räumlichkeiten bereits 2 Stunden vor dem offiziellen Beginn der Workshops zur Verfügung.

5 Personal

Das Referat Mentoring setzt sich sowohl aus erfahrenen GebärdensprachdolmetscherInnen als auch aus Studierenden der Fachrichtung Gebärdensprachdolmetschen aus Berlin, Hamburg und Magdeburg zusammen. Unter der Leitung von Anna-Kristina Mohos, Diplom-Gebärdensprachdolmetscherin in Potsdam, erarbeiten die 14 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 gehalten. Diese stammen größtenteils aus den Reihen des BGSD e.V.

6 Kooperation

Zur erfolgreichen Durchführung des Projektes ist es notwendig, ein umfassendes Netzwerk aufzubauen, um verschiedene Aspekte und Belange in die Arbeit einfließen zu lassen und Unterstützung bei der Umsetzung des Programms zu erfahren. Zum einen sollen die Hochschulen angesprochen werden, die den Studiengang Gebärdensprachdolmetschen anbieten, (Hochschule Magdeburg-Stendal, Westsächsische Hochschule in Zwickau, Universität Hamburg, Humboldt-Universität zu Berlin), zum anderen sollen einzelne qualifizierte GebärdensprachdolmetscherInnen, die über einen großen Erfahrungsschatz in der Anleitung von Praktikanten verfügen, zur Mitwirkung gewonnen werden.

7 Finanzierung

Da Mentees noch nicht im Beruf stehen und somit über kein geregeltes Einkommen verfügen, ist es ihnen nicht möglich, den begleitenden Teil des Mentoring-Programms selbst zu tragen. Der BGSD e.V. verfolgt einen selbstlosen Zweck und kann daher nicht genügend Eigenmittel zur Verfügung stellen.⁴

Die Mentoren stellen innerhalb des Programms ihre Arbeitskraft und Zeit zur Verfügung, weshalb wir ihnen die Qualifizierung zum Mentor kostenfrei ermöglichen wollen.

Für die Umsetzung der bereits beschriebenen langfristigen und mittelfristigen Ziele, aber auch des unmittelbaren Ziels, werden darum Sponsoren- oder Stiftungsgelder benötigt. Ein entsprechender Teil wird in Eigenleistung durch die Mitglieder des Referates und des BGSD e.V. erbracht. Für eine Übersicht der benötigten Finanzmittel, siehe angehängter Finanzierungsplan.

8 Auswertung und Evaluation

Im Rahmen der begleitenden Seminare und Workshops haben die TeilnehmerInnen regelmäßig die Möglichkeit, Rückmeldungen zu geben. Das Referat modifiziert auf Grundlage dieser Kritik das Programm und passt es den Bedürfnissen der Mentees und Mentoren an.

Im abschließenden Workshop haben alle TeilnehmerInnen die Möglichkeit, dem Referat umfassende Rückmeldungen zu geben. Hierzu wird es einen Evaluationsbogen geben, um Ergebnisse schriftlich zu fixieren.

⁴ Siehe Satzung BGSD e.V., § 2.2.

9 Ausblick

Mit der Umsetzung des beschriebenen Konzepts wird es in Deutschland erstmals ein bundesweites Mentoring-Programm für GebärdensprachdolmetscherInnen geben. Damit haben Absolventen die Möglichkeit, einen angeleiteten Berufseinstieg zu erfahren. Außerdem können sich tätige GebärdensprachdolmetscherInnen zum Mentor ausbilden lassen.

Gehörlose Menschen können somit auf weitere qualifizierte und bereits versierte GebärdensprachdolmetscherInnen zurückgreifen, um ihren Alltag barrierefreier zu gestalten.

Es ist ein weiterer Schritt, gehörlosen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe in unserer Gesellschaft zu ermöglichen!