

Konzept und Planung des Peer-Mentorings an der Fachhochschule Dortmund

Abschlussarbeit zur Erlangung des Titels Peer-Counselorin der Interessenvertretung
Selbstbestimmt Leben in Deutschland

Vorgelegt von:

Luisa Wessel

E-Mail: wessel.luisa@yahoo.com

Luisa Wessel

Dortmund, 30.03.2023

Inhalt

1. Begriffserklärung	3
1.1. Behinderung.....	3
1.2. Barrierefreiheit.....	4
1.3. Inklusion.....	5
1.4. Daten: best2 Studie.....	5
2. Ausgangslage: Motivation, Warum das Peer Mentoring	6
3. Ziel: Was soll wie und warum erreicht werden?	8
4. Zielgruppe	9
4.1. Mentor*innen.....	9
4.2. Mentees.....	9
5. Rahmenbedingungen	10
6. Schulungen in den Methoden der Gesprächsführung und Kommunikation	11
7. Organisatorische Umsetzung	11
Fazit	12
Literatur	13

1. Begriffserklärung

Vor dem Einstieg in die theoretischen Grundlagen werden zunächst einige begriffliche Klärungen vorgenommen, die für das Verständnis der folgenden Arbeit relevant sind. Spätestens seit die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahre 2009 ratifiziert wurde, ist auch das Recht auf chancengerechte Bildung von Menschen mit Behinderung gesetzlich verankert (Art. 24 Abs. 5 UN-BRK).

Im Fokus dieses Konzepts liegt hierbei die Peer-Beratung von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Inklusion und Barrierefreiheit spielen im Studium mit einer Beeinträchtigung eine große Rolle. Die Peer-Beratung ist eine Möglichkeit sicherzustellen, dass Barrierefreiheit oder angemessene Vorkehrungen, genutzt, beantragt und wahrgenommen werden können, sodass Studierende mit Behinderung chancengerecht studieren können. Barrierefreiheit ist ein Menschenrecht. Der Staat und die (akademischen) Bildungseinrichtungen stehen in der Pflicht dafür zu sorgen, dass Chancengleichheit durch Barrierefreiheit und Inklusion besteht, Art. 24, S. 1 UN-BRK.

1.1. Behinderung

Behinderung galt lange Zeit als Problem des betroffenen Menschen. Durch die UN-BRK hat sich diese Sichtweise verändert. Denn gemäß Art. 1, S. 2 UN-BRK wird der Mensch mit Behinderung (MmB) erst durch die Barrieren in seiner Umwelt behindert (vgl. Hirschberg, 2011, S. 1):

Art. 1, S. 2 UN-BRK:

„Zu den Menschen mit Behinderung zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche Sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Behinderung ist als ein Prozess zu verstehen, der sich dauerhaft verändert. Und erst durch die negativen Wechselwirkungen zwischen dem MmB und den umweltbedingten Barrieren, entsteht Behinderung (Peschke, 2019, S. 1). Demzufolge ist die Besonderheit der

Körperfunktion (z.B. nicht sehen können), die Beeinträchtigung. Ist die Teilhabe und Partizipation dadurch verhindert, entsteht die Behinderung (BMAS, 2013, S. 7). Sozialrechtlich nach § 2 Abs. 1 SGB IX, wird Behinderung in Deutschland ebenfalls als Beeinträchtigung der Teilhabe definiert, was in etwa dem Sprachgebrauch der UN-BRK entspricht:

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“

Dies entspricht in etwa dem Sprachgebrauch der ICF der WHO, die den Behinderungsbegriff anhand des bio-psycho-sozialen Modells definiert.

1.2. Barrierefreiheit

Barrierefreiheit hat eine enorme Bedeutung für MmB, denn durch die Barrierefreiheit können sie erst an der Gesellschaft teilhaben. Darunter fällt auch u.a. auch die Hochschulbildung.

Viele denken bei Barrierefreiheit als erstes an eine Rampe, aber Barrierefreiheit ist viel mehr, wie zum Beispiel Informationsvermittlung; Finden, Aufrufen und Lesen eines Textes, oder das Bedienen und navigieren können einer Website/ digitalen Webportalen.

Wie §4 des BGG besagt, sorgt Barrierefreiheit für Chancengleichheit bzw. -gerechtigkeit, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit in allen Lebensbereichen für alle Menschen, mit und ohne Behinderung, (Wacker, 2015, S. 139). Das schließt auch das Studieren an einer Hochschule ein.

Die Herstellung der Barrierefreiheit als Inklusionsziel der Vertragsstaaten seit der Ratifizierung der UN-BRK im Jahre 2009 gilt besonders für öffentliche Einrichtungen wie zum Beispiel die Hochschulen.

Durch das Konzept der angemessenen Vorkehrungen kann dies auch gut umgesetzt werden. Mit der Peer-Beratung, als Teil der angemessenen Vorkehrungen, wird eine möglichst barrierearme Beratung, nahe am Alltag der Studierenden mit Beeinträchtigungen, geboten.

1.3. Inklusion

„Inklusion bringt das Ideal zum Ausdruck, dass alle Menschen mit ihrer jeweiligen Individualität gleichberechtigt und gleichwertig in einer Gesellschaft zusammenleben.“ (Häcker, 2014, S. 4).

Politik und Gesellschaft haben sich mit der Ratifizierung der UN-BRK im Jahre 2009 verpflichtet, auf Inklusion und somit auf Chancengerechtigkeit hinzuarbeiten (vgl. Wacker, 2015, S. 135). Das Konzept der Inklusion befasst sich mit der Beseitigung von Barrieren, um Teilhabe und Partizipation zu ermöglichen.

Die UN-BRK versteht unter Inklusion auch das Recht auf lebenslanges Lernen und Bildung, u.a. auch Hochschulbildung - Art. 24 S. 1 UN-BRK.

Die Peer-Beratung von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen stellt damit einen Teil des Ziels der Inklusion dar.

1.4. Daten: best2 Studie

Zu Beginn ihres Studiums stehen die Studierenden vor besonderen Herausforderungen, da sie sich zunächst an der Hochschule orientieren müssen. Sowohl am Standort der Hochschule als auch in der Studienorganisation. Durch die best2 Studie kam heraus, dass die Studierenden häufig Bedarf nach weiteren Beratungs- und Unterstützungsangeboten geäußert haben. Besonders in der Orientierungsphase des Studieneinstiegs (Deutsches Studentenwerk, 2018, S. 108).

Unter anderem lagen ebendiese Unterstützungsbedarfe beim Umgang mit der eigenen Beeinträchtigung im Studium (29%) und in der Kommunikation mit den Lehrenden (26%) (ebd., S. 110).

Durch eine geschulte und direkte Peer-Beratung kann eine solche Unterstützung, den Studienstart mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, gewährleisten und einige Unterstützungsbedarfe damit abgedeckt werden.

2. Ausgangslage: Motivation, Warum das Peer Mentoring

(Art. 24 Abs. 5 UN-BRK)

„Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“

Hochschulberatung gehört seit Ende der 1960er, Anfang 1970er Jahre zu den zentralen Aufgaben der Hochschulen, in Form von Studierendenberatern mit beratungsspezifischen Qualifikationen. Die Peer-Beratung gewinnt dabei eine immer größere Bedeutung, nicht als Ersatz für Studierendenberatung, aber als eine Ergänzung (Egloff, 2020, S. 68-69). Peer-Beratung ist sowohl ein niederschwelliges Beratungsangebot als auch die Möglichkeit für Studierende sozialer Berufe praktische Erfahrungen zu sammeln. Entsprechend sind die Peer-Berater*innen idealerweise Studierende höherer Semester mit einer Behinderung/chronischer Erkrankung oder entsprechender Behinderungserfahrung, die den Studienanfänger*innen zur Seite stehen und diese beraten können. Der Erfahrungsvorsprung kann so ideal genutzt werden (Iser & Thedorff, 2016, S. 181-185).

Denn besonders die eigenen und ähnlichen Erfahrungen der Peer-Mentor*innen sind es, die die Ratsuchenden (Mentees) ansprechen. Zumindest bewirkt der Peer-Faktor eine gewisse Glaubwürdigkeit und schafft so die Basis für den Peer-Beratungsprozess. Die Grundlegende Idee hinter dem Peer-Mentoring ist nämlich das Empowerment, die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu aktivieren. Ressourcen, die auf der eigenen Biografie beruhen und Peer-Mentor*innen können dabei als Vorbilder fungieren (Egloff, 2020, S. 65-67). Peer-Mentoring kann somit als Hilfe zur Selbsthilfe agieren und die Ratsuchenden Studierenden zu mobilisieren, ihr Studium aus eigener Kraft zu bewältigen (Iser & Thedorff, 2016, S. 185).

Peer-Beratung gilt als semiprofessionelle pädagogische Praktik, die sich dennoch an den üblichen Beratungsvorgaben orientiert, wie aktivem Zuhören, reflektieren/ Feedback geben, Gesprächsführung, etc. Hervorstechend ist jedoch, dass Peer-Beratung von den

Ratsuchenden als ein Angebot mit weniger Hürden wahrgenommen wird. Genau dies stellt ein Kernmerkmal von Peer-Mentoring dar (Egloff, 2020, S. 70-73).

3. Ziel: Was soll wie und warum erreicht werden?

Das Ziel des Projekts Peer-Mentoring ist, dass eine Art Leitlinie durch das Mentoring entsteht, an der sich die neuen Studierenden mit Behinderung „entlanghangeln“ und entlang arbeiten können, um ein möglichst barrierearmes und idealerweise barrierefreies Studium zu absolvieren. Das Peer-Mentoring soll die Studierenden mit Beeinträchtigungen empoweren. Zudem ist Barrierefreiheit ein Menschenrecht und die Hochschulen haben als öffentliche Einrichtungen die Verpflichtung Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu beraten. Eine Peer-Beratung/ Peer-Mentoring kann eine solche Beratung darstellen. Peer-Mentoring soll zum psychosozialen Wohlbefinden der Studienanfänger*innen beitragen (Hartung, 2012, S. 22) und dafür sorgen, dass Fragen rund um das Thema Studieren mit Behinderung aus erster Hand, mit Erfahrung an der Fachhochschule Dortmund, geklärt und begleitet werden können. Außerdem stehen den Mentees so Ansprechpartner*innen zur Verfügung, die sie mit Tipps, Tricks und „Insidern“ zum Thema studieren an der eingeschriebenen Hochschule versorgen können.

Das Ziel für die Mentor*innen besteht darin, dass diese in Gesprächsführung angeleitet und ausgebildet werden. Die Methoden dafür werden in [Kapitel 6](#) aufgeführt. Im Idealfall interessieren sich die Mentees im Verlauf ihres Studiums dann ebenfalls dafür, Mentor*innen zu werden und ihre Erfahrungen in einer Beratungsfunktion mit den immer wieder neu kommenden Studierenden zu teilen.

Für beide Seiten des Peer-Mentorings, besteht also so ein guter Nutzen der erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse und besonders für Studierende der Sozialen Arbeit ist die Peer-Beratung eine erste Referenz für weitere Arbeitsstellen.

4. Zielgruppe

Die Zielgruppe dieses Projekts soll sich aus zwei Gruppen zusammensetzen. Zum einen aus den Studienanfänger*innen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (Mentees) und zum anderen aus Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen aus den höheren Semestern, mindestens zweites oder drittes Semester. Die Alt-Studierenden übernehmen in dieser Konstellation die Mentor*innenrolle.

4.1. Mentor*innen

Die Aufgaben der Mentor*innen umfassen sowohl die Wissensvermittlung und Informationsweitergabe, aber auch die soziale Interaktion mit den Mentees und den Austausch mit anderen Mentor*innen, um Feedback, Reflexionen und Meinungen zu äußern. Der Nutzen des Peer-Mentorings für die Mentor*innen liegt darin, dass sowohl berufliche Qualifikationen (Schulungen in Peer-Mentoring/ Beratungsmethoden) als auch Netzwerke aufgebaut werden können und sie ihr Wissen aus dem Studium (vor allem aus den Angewandte Sozialwissenschaften) praktisch anwenden können. Mentor*innen sollen Studierenden der Fachhochschule Dortmund sein, die schon mindestens im zweiten oder dritten Semester studieren. Der Fachbereich ist dabei nicht relevant, lediglich bei der Zuordnung der Mentees. Studierende der Sozialen Arbeit haben hier natürlich einen kleinen Heimvorteil, durch die praxisnahen Studieninhalte. Die Studierenden erlangen durch die Arbeit als Mentor*innen Kompetenzen unter anderem in Methoden der Gesprächsführung und Modellen der Kommunikation. Neben den Schulungen sind Zeit und Interesse an einem Peer-Mentoring und sich diesbezüglich weiterzubilden maßgebende Voraussetzungen. Ein aktives Auseinandersetzen und Üben der Beratungsmethoden, hilft zudem vorhandene Unsicherheiten abzubauen und sicherer zu werden.

4.2. Mentees

Die Aufgaben der Mentees liegen darin, sich aktiv an dem Mentoring zu beteiligen, d.h. Initiative zeigen und Themen einbringen. Sich aktiv mit dem Erarbeiteten auseinander zu

setzen und die Mentor*innen zu kontaktieren. In Tandem-Arbeit mit den Mentor*innen, müssen die Mentees ihre Ziele klar erarbeiten, formulieren und selbst recherchieren und Informationen heranholen. Außerdem ist es ihre Aufgabe, sich mit Hilfe ihrer Mentor*innen sich selbst zu reflektieren und den Support der Mentor*innen anzunehmen.

Der Nutzen für die Mentees liegt darin, dass sie Unterstützung bekommen, ihre Ziele zu formulieren, zu realisieren, ihre Anliegen zu klären und werden dabei bestärkt, müssen aber auch konstruktive Kritik annehmen können und Eigenverantwortung und -initiative zeigen. Die Mentor*innen sind dabei keine Studienassistenten, sondern haben eine Beratungsfunktion.

5. Rahmenbedingungen

Beratung ist nicht nur eine Vermittlungsmethode, sondern potenziell auch persönlichkeits- und subjektwirksam, um Desorientierung zu vermeiden. Das biografische involviert sein der Peer-Mentor*innen bildet die erste wichtige Basis des Peer-Mentorings (Toth, 2020, S. 77 & Egloff, 2020, S. 65).

Deshalb sind hier Studierende und Studieninteressierte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der Fachhochschule Dortmund gefragt, die entweder das Peer-Mentoring als Mentee wahrnehmen möchten, oder aber als Mentor*innen für Mentees zu Verfügung stehen möchten, um diese zu begleiten.

Ziel ist, dass ausschließlich Studierende der diversen Fachbereiche der Fachhochschule Dortmund als Mentor*innen agieren. Die Mentor*innen sollen Arbeitsverträge als Tutor*innen oder Studentische Hilfskräfte bekommen und für ihre Arbeit bezahlt werden. Im Gegenzug sind Schulungen in Gesprächsführung Voraussetzung, um sich zu qualifizieren und vorzubereiten.

Die Tandems sollen auch einen gemeinsamen verbindlichen Vertrag unterschreiben, in dem festgelegt wird, wie oft und wie lange sich das Tandem trifft, wie sie kommunizieren und, dass eine Schweigepflicht besteht, mit Ausnahme gegenüber den Organisator*innen/Coaches. Außerdem liegt es in der Verantwortung jedes Einzelnen direkt zu Beginn

Wünsche, Bedarfe, etc. zu klären, Anpassungen/ Änderungen zu initiieren oder diese als einen Prozess des Mentorings zu sehen. Passt ein Tandem überhaupt nicht zusammen, besteht natürlich die Möglichkeit dieses aufzulösen. Bevor es dazu kommt, würde das Organisationsteam allerdings Gespräche mit dem Tandem und den einzelnen Teilnehmenden führen.

6. Schulungen in den Methoden der Gesprächsführung und Kommunikation

Folgend werden einige der Methoden und Themen der geplanten Workshops aufgelistet, die verbindlich für die Mentor*innen angeboten werden sollen:

- Klientenzentrierte Bratung nach Carl Rodgers
- Vier-Ohren-Modell nach Schultz von Thun
- Fragetechnik
- Aktives Zuhören (paraphrasieren, spiegeln)
- paraverbale/ nonverbale Kommunikation, Signale und Körperhaltung
- Beobachtungen verbalisieren

7. Organisatorische Umsetzung

Die Organisation des Mentorings soll wie folgt aussehen: Es sind mehrere Treffen geplant, sowohl mit den zukünftigen Mentees, aber auch den Mentor*innen. Das Organisationsteam, die Coaches, wollen damit sicherstellen, dass die Tandems ein gutes Match zwischen Mentor*in und Mentee sind. Zusätzlich zu den Einzeltreffen soll auch ein oder zwei Tandem Treffen mit den Coaches stattfinden, in dem die Rahmenbedingung der verbindlichen Zusammenarbeit festgelegt werden, beziehungsweise besprochen, werden. Diese Rahmenbedingungen sind zum Beispiel der Teilnahmevertrag, der Tandemvertrag, die Teilnahmebestätigung für die Workshops oder auch der Raum für Fragen und Beratung.

Das Organisationsteam soll hauptsächlich durch eine ausgebildete Sozialarbeiterin und Peer-Counsellerin vertreten werden. Technisch gesehen würde sich eine eigene E-Mail für das Mentoring empfehlen, oder sogar ein eigenes Smartphone. Diese Details hätten aber keine

Priorität, da durch die vorhandene dienstliche E-Mailadresse und den WebEx Zugang die Kommunikation gesichert wäre. Außerdem wäre ein persönliches Treffen jederzeit möglich.

Was allerdings vor Beginn Klärung bedarf, ist die mögliche Einstellung der Mentor*innen als Tutor*innen, sodass sie für ihre Arbeit bezahlt werden.

Fazit

Was hat mir persönlich die Aus- bzw. Weiterbildung zur Peer-Counsellorin für das bestehende Vorhaben an der Fachhochschule gebracht?

Grundsätzlich muss ich sagen, dass ich, aufgrund meines noch nicht lange zurückliegenden Studiums der Sozialen Arbeit, schon sehr viele Inhalte kannte und teilweise sogar in meiner Bachelorarbeit oder diversen anderen Projekten bearbeitet habe.

Allerdings durfte ich sowohl mit den dann doch neu gelernten Aspekten wie zum Beispiel der Methode der Systemischen Beratung oder der Teilhabekonferenz und meinen bestehenden Vorkenntnissen, eine andere oder teilweise neue Perspektive einnehmen und mein kombiniertes Wissen anwenden und vertiefen, aber auch Unsicherheiten abbauen.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016). *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigung*. Bonn: BMAS

Deutsches Studentenwerk (Hrsg.) (2018). *beeinträchtigt studieren – best2*. Berlin: Deutsches Studentenwerk.

Egloff, B. (2020). *Peer-Beratung als Ermöglichungsraum*. in S. Benedetti et al. (Hrsg.). *Beratung pädagogisch ermöglichen?! Wiesbaden: Springer VS, S. 63-76*.

Häcker, U. (2009). Was meint was Begriffe zum Thema Inklusion. *Orientierung* 1/2009, 6-7.

Hartung, A. B. (2012). *Studie zum Einsatz von Mentoring-Programmen als Instrument struktureller Förderung für Studierende an deutschen Universitäten*. Düsseldorf: Hans-Böckeler-Stiftung

Hirschberg, M. (2011). *Behinderung: Neues Verständnis nach der Behindertenrechtskonvention*. Deutsches Institut für Menschenrechte POSITIONEN Nr. 4, 1-4.

Iser, A. und Thedorff, P. (2016). *Peer-Coaching als Beratungsformat von Studierenden für Studierende*. in E. Hebecker et al (Hrsg.). *Beratung im Feld der Hochschule*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 181-185.

Peschke, S. (2019). *Chancengleichheit und Hochschule*. Wiesbaden: Springer VS

Wacker, E. (2015). Behindertenpolitik, Behindertenarbeit. in H.-U- Otte & H. Thiersch (Hrsg.). *Handbuch Soziale Arbeit*. (5., erweiterte Auflage). München: Ernst Reinhard Verlag, S. 131-144.