

Letzter Newsletter - Herbst 2015

Willkommen zum fünften Newsletter des Projektes TEAL!

Übergänge im Leben stellen eine Herausforderung dar, da sie uns zwingen, gewohnte Pfade zu verlassen und uns mit einer unsicheren Zukunft auseinanderzusetzen. Die meisten Übergänge beginnen mit einer Reihe von Verlusten: dem Verlust einer Rolle, einer Person, eines Ortes oder des Verständnisses, wie oder wo man im Leben steht. TEAL (Übergänge älterer Lerner in Beschäftigung) greift diese Herausforderungen, die alle Projektpartner (aus dem Vereinigten Königreich, Spanien, Deutschland) gleichermaßen betreffen auf. Das Projekt bietet älteren Menschen neue Wege an, wieder mit dem Lernen zu beginnen und ihr Wissen und ihre Kompetenzen zu verbessern, um den Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zu ermöglichen.

Veröffentlichung des e-Guides

Im Verlauf des Projektes wurden drei Arbeitstreffen und eine abschließende Informationsveranstaltung, die in ein viertes Arbeitstreffen integriert war durchgeführt. Damit hat das Projekt seine Ziele erreicht. Jedes Arbeitstreffen widmete sich einem anderen Aspekt bei Übergängen. Die Teilnehmer wurden ermutigt, mehr über die Rolle von Unternehmensgründungen und positive Interventionen, die einen bedeutenden Unterschied im Leben älterer Menschen machen können nachzudenken und zu lernen. Zusätzlich wurden folgende Themenbereiche diskutiert: Mentoring und Coaching, Maßnahmen der digitalen Inklusion, das Erkennen von Grenzen und die Entwicklung von Strategien, wie man Übergangsphasen älterer Lerner bewältigt.

Die Ergebnisse wurden in einem elektronischem Leitfaden (e-Guide) zusammengefasst, der kostenlos von der TEAL Webseite (www.teal-project.eu) heruntergeladen werden kann. Der Online Guide wurde für Trainer in der Erwachsenenbildung (besonders für das Training von Lernern über 50) konzipiert, um sie beim Erwerb von Kompetenzen und Hilfsmitteln zu unterstützen, die älteren Lernern in Übergängen, besonders beim Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung helfen sollen.



➤ Letzte Informationsveranstaltung

Die letzte Veranstaltung beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit Mentoring und Coaching. Es sollte vor allem der Mehrwert, der durch die Weitergabe von Wissen zwischen den Generationen entsteht demonstriert werden.



Sheffield war der Austragungsort des zweiten Arbeitstreffens, das von Projektmitarbeitern und Lernern gleichermaßen als großer Erfolg gewertet wurde. Dies motivierte die Projektmitarbeiter, ein weiteres Arbeitstreffen aufzusetzen, das den Erfolg des vorigen Workshops übertreffen sollte. Dieses Mal näherten sich die Lerner dem Thema Mentoring und Lernen aus einem anderen Blickwinkel, das die Neugier der Lerner wie auch der Mitarbeiter, die bereits an den vorherigen Arbeitstreffen teilgenommen hatten weckte.

Nach einer kurzen Eisbrecherübung schlug die Moderatorin den folgenden Themenplan vor:

- Theorie 1 - Veränderung verstehen
- Praxis 1 - Praxisbezogene Diskussion und Lebenslinien-Übung
- Theorie 2 - Was ist Mentoring und Coaching?
- Theorie 3 - Der dreistufige Prozess
- Praxis 2 - Praxisbezogenes Rollenspiel

➤ Veränderung verstehen

Die einzige Konstante ist die Veränderung. Daher müssen wir lernen, uns Veränderungen - unabhängig ob diese klein oder groß sind - anzupassen. Die Moderatorin erklärte, dass wir uns mit Veränderungen nicht alleine auseinandersetzen müssen. Es gibt überall verschiedene Quellen der Unterstützung, die Menschen helfen, Veränderungen in ihrem Leben zu bewältigen. Ältere Menschen, die nicht mehr arbeiten mögen keine vergleichbaren Unterstützungsnetzwerke haben. Oder aber ältere Menschen, die noch im Arbeitsleben stehen erleben sich als isoliert von der jüngeren Generation oder - wie bereits in einem der früheren Arbeitstreffen angesprochen - vom technischen Fortschritt überfordert. Daher ist es wichtig, intergenerationelles und Peer-Mentoring für die älteren Generation zu fördern. Die vier Phasen des Veränderungsmodells können helfen, über vergangenen Phasen der Veränderung nachzudenken und Antworten auf mögliche Fragen zu finden.



und Antworten auf mögliche Fragen zu finden.

➤ Mentoring und Coaching

Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, Unterschiede zwischen Mentoring und Coaching zu diskutieren und zu erfahren, in welcher Situation man sie am besten einsetzt, um persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Mentoring zielt eher auf langfristige Selbstentfaltung (oder berufliche Entwicklung) in mehreren Bereichen gleichzeitig ab. Der Mentee bestimmt dabei, an welchen Zielsetzungen gearbeitet werden soll. Es geht darum, bestehende Horizonte zu erweitern und neue Perspektiven hinzuzugewinnen. Coaching hat eine kurzfristige Perspektive und bestimmte Zielsetzungen, die normalerweise vom Coach definiert werden. Es dient eher der Leistungsverbesserung in einem bestimmten Fähigkeitsbereich.



Inova verwendet die folgende Definition von Mentoring: *“Eine Person hilft einer anderen Person (oder einer Gruppe), um eine deutliche Veränderung in ihrer persönlichen und/oder beruflichen Entwicklung zu erreichen”*.

Eine Definition von **Coaching** von *Megginson & Clutterbuck (2005)* lautet: *“Coaching bezieht sich vor allem auf Leistungsverbesserungen (oft kurzfristiger Natur) in einem Fähigkeitsbereich. Die Ziele, zumindest die Zwischen- oder Unterziele werden normalerweise vom Coach gesetzt oder vorgeschlagen. Während der Lerner vor allem der Eigner des Ziels ist, ist der Coach Eigner des zielführenden Prozesses”*.

Alred & Garvey (2006) definieren **Mentoring** folgendermaßen: *“Mentoring ist ein Prozess, in dem eine qualifiziertere oder erfahrenere Person einer weniger qualifizierten oder erfahrenen Person als Vorbild dient, sie lehrt, unterstützt, ermuntert, berät oder hilft, um deren berufliche und/oder persönliche Weiterentwicklung zu unterstützen. Mentoring findet dabei in einer kontinuierlichen und unterstützenden Beziehung zwischen Mentor und Mentee statt”*.



➤ Mentee & Mentor - Rollenspiel

Nach der theoretischen Annäherung an Mentoring und Coaching, nahmen die Teilnehmer an einem Rollenspiel zum Thema teil. Für das Rollenspiel kamen die Teilnehmer paarweise zusammen und entschieden, wer die Rolle des Mentees spielen würde, während die/der andere die Rolle des Mentors einnahm. Sie diskutierten 15 Minuten über ein Thema, das vom Mentee vorgeschlagen wurde und wechselten dann die Rollen. Nach jedem Rollenspiel bestand für die beiden Teilnehmer die Möglichkeit, sich konstruktive Rückmeldungen zu geben.



“Ich habe mich sehr gefreut, heute die anderen Teilnehmer zu treffen. Ich mochte besonders die letzte Übung. Sie war wirklich nützlich, über meine eigenen Fähigkeiten nachzudenken. Ich habe auch etwas herausgefunden, an dem ich zu Hause weiter arbeiten kann.”

“Der Kurs hat mir geholfen, über mich nachzudenken. Ich habe herausgefunden, dass ich mich die ganze Zeit mit Veränderungen auseinander setzen muss. Die Lebenslinien-Übung war besonders nützlich, sich dies zu vergegenwärtigen.”

Alle Teilnehmer des Arbeitstreffens betrachteten die letzte Informationsveranstaltung des Projektes als Erfolg. Das Treffen führte zu vielen interessanten Diskussionen.

➤ Das Ende des Projektes TEAL

Die Projektpartner haben in den Bereichen Erwachsenenbildung und Unternehmertum große Erfolge erzielen können. Die folgenden konkreten Ziele wurden erreicht:



- Es wurden Organisationen mit Erfahrungen in den Bereichen Erwachsenenbildung und Unternehmertum zusammengebracht, um Ideen und Best Practices auszutauschen.
- Durch die trans-nationalen Arbeitstreffen in Spanien, im Vereinigten Königreich und in Deutschland wurde bei älteren Lernern das Bewusstsein für die Möglichkeiten geschärft, die Beschäftigung im Alter bieten kann.
- Während der Arbeitstreffen teilten die Teilnehmer Best Practices und die Projektpartner unterstützten ältere Lerner, ein Unternehmen zu gründen sowie die notwendigen unternehmerischen Fähigkeiten (Soft Skills) zu erwerben.
- Es wurde ein Online Guide veröffentlicht, der die wichtigsten Ergebnisse der Arbeitstreffen zusammenfasst. Das Handbuch hat zum Ziel, Forschungsergebnisse und Wissen mit anderen Akteuren, vor allem aber mit Trainern der Erwachsenenbildung zu teilen.
- Die verwendeten Methoden unterstützten ältere Lerner, den Übergang in Beschäftigung zu meistern oder ihren Weg dahin fortzusetzen.
- Der internationale Charakter des Projektes bereicherte die Arbeitstreffen und wurde von den Teilnehmern sehr geschätzt: *“Ich habe es sehr genossen, so viele verschiedene Menschen zu treffen. Der internationale Ansatz war hervorragend. Das Treffen fand an einem fantastischem Ort statt. Es ist toll, die Möglichkeit zu haben, an einem Treffen teilzunehmen und angenehme Bekanntschaften zu machen”*. (Granada, Spanien)

Die Projektpartner betrachteten das Projekt als vollen Erfolg. Die Beziehungen, die während des Projektes geknüpft wurden werden wahrscheinlich zu einer Zusammenarbeit an einem größerem Projekt auf europäischer Ebene zu diesem Thema führen.



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

