



NatAlli
Regenerative Alliances

Ergebnis 6.1

Nachhaltigkeits- Blueprint

Ein Rahmenkonzept zur
Entwicklung inklusiver und
nachhaltiger Mentoring-
und Peer-Learning-
Initiativen in Krisen- und
Transformationskontexten.

www.natalliproject.eu



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are, however, those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the DAAD National Agency. Neither the European Union nor the DAAD National Agency can be held responsible for them.



NatAlli Project Resources & Website. ©
2025 by NatAlli Project Consortium is
licensed under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

CONTENTS

01	Einleitung	<u>3</u>
02	Zweck & Vision	<u>5</u>
03	Kernprinzipien	<u>7</u>
04	Blueprint zur Gestaltung von Mentoring- und Peer-Learning-Programmen	<u>10</u>
05	Szenariobasiertes Lernframework	<u>13</u>
06	Stärkung von Mentor-Mentee-Beziehungen	<u>16</u>
07	Praktische Tools für Mentor:innen & Facilitator:innen	<u>18</u>
08	Kompetenzaufbau für Organisationen & Hochschulen	<u>19</u>
09	Reflexive Pfade für nachhaltige Gesellschaften	<u>20</u>
10	Nachhaltigkeits-Roadmap: Vom Pilotprojekt zur Übertragung	<u>22</u>
10	Abschluss & Call to Action	<u>24</u>





NatAlli Project Resources & Website ©
2025 by NatAlli Project Consortium is
licensed under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are, however, those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the DAAD National Agency. Neither the European Union nor the DAAD National Agency can be held responsible for them.

Einleitung



NatAlli ist ein Erasmus+ Kooperationsprojekt mit dem Ziel, hochgebildete ukrainische Frauen zu stärken, die von der Krise betroffen sind, um ihre beruflichen Wege neu aufzubauen, ihre unternehmerischen und intrapreneurischen Kompetenzen zu stärken, und zur Regeneration europäischer und ukrainischer Gesellschaften beizutragen.

Das Projekt reagiert auf die groß angelegte Vertreibung infolge des Krieges in der Ukraine und auf umfassende europäische Transformationen, die durch demografische Veränderungen, Digitalisierung, Arbeitsmarktumbrüche und sich wandelnde Krisenkontexte geprägt sind. NatAlli – Fostering the Renaissance of Societies through Lifelong Learning Mentoring Programmes and Allies – ist ein transnationales Kooperationsprojekt, das darauf

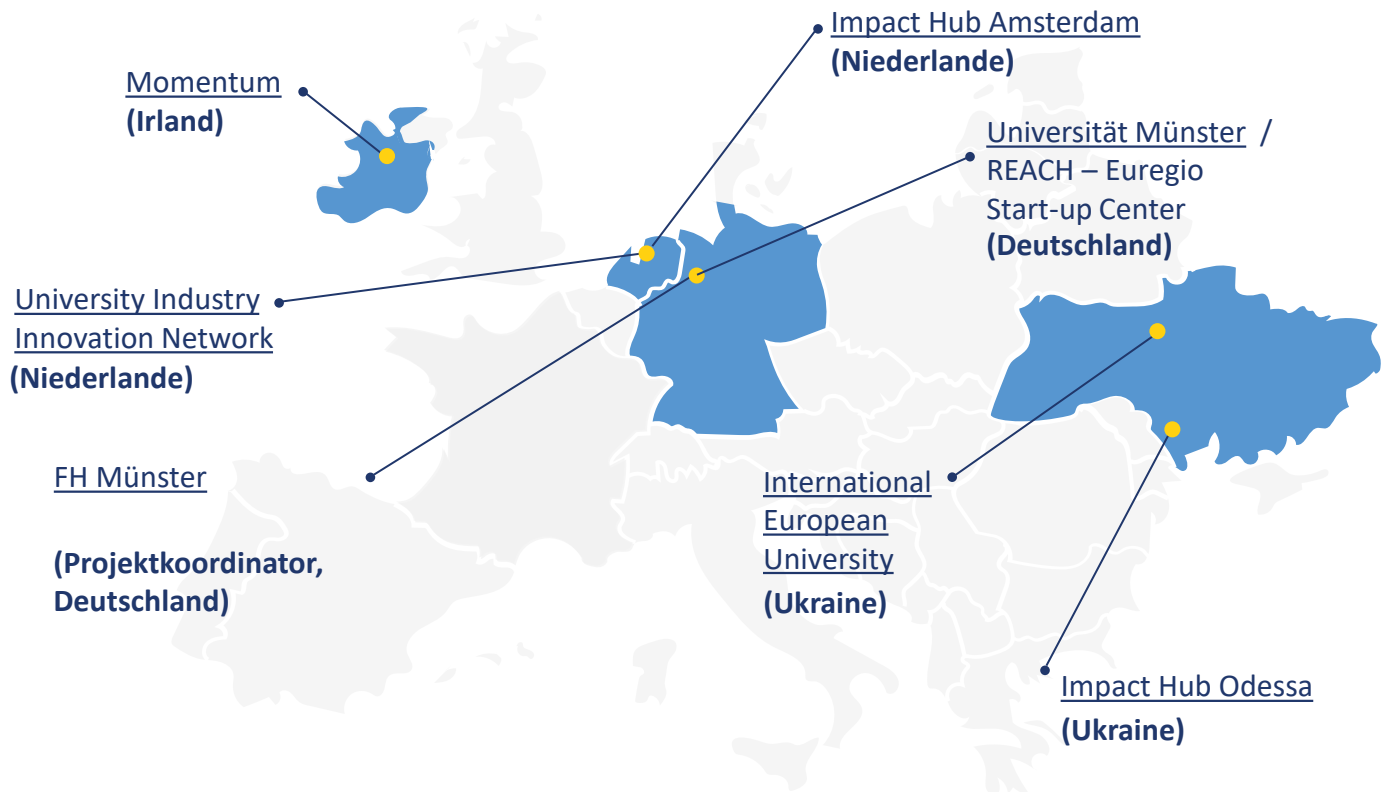
abzielt, inklusive, lebenslang angelegte Mentoring-Ökosysteme in ganz Europa zu stärken.

Der Fokus liegt auf Frauen in Krisen- und Transformationskontexten, einschließlich Geflüchteter und Neuankommender, indem bildungsbezogene Mentoring-Modelle, unternehmerische Entwicklungswege sowie institutionelle Partner im Hochschul- und Innovationsökosystem zusammengeführt werden.

Das NatAlli-Konsortium ist eine sektorübergreifende Partnerschaft aus Hochschulen, Entrepreneurship-Hubs und Innovationsnetzwerken in Deutschland, den Niederlanden, Irland und der Ukraine.



Die Konsortiumsmitglieder sind:



Gemeinsam bündeln die Partner Expertise in den Bereichen **lebenslanges Lernen, Mentoring-Methoden, Unterstützung von Unternehmertum, Innovations-ökosysteme, soziale Inklusion** und **institutioneller Kompetenzaufbau**.

Die Zusammenarbeit integriert Forschung, Mentoring-Programmgestaltung und Pilotierung, Implementierung und Evaluation durch das NatAlli-Bootcamp sowie langfristige Nachhaltigkeit und Promotion. NatAlli testete Trainingsformate in Präsenz- und Online-Umgebungen, wandte szenario-basierte Moderationswerkzeuge an und arbeitete eng mit lokalen, regionalen, nationalen und internationalen Ökosystemen zusammen, um institutionelle Verankerung und Übertragbarkeit zu gewährleisten. Das Projekt erarbeitete Erkenntnisse zu relationalem Mentoring, peerbasiertem Lernen, unternehmerisch verknüpftem Mentoring und der Rolle von Hochschulen als stabilisierende Verbündete in Krisenzeiten.

Dieser Nachhaltigkeits-Blueprint ist ein zentrales Ergebnis der NatAlli-Nachhaltigkeitsstrategie. Er überträgt die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse in eine strukturierte und übertragbare Nachhaltigkeitsarchitektur. Der Blueprint ist so konzipiert, dass Projektkonsortien bei der Anpassung, Skalierung und Einbettung von Trainings- und Mentoringansätzen über den Projektlebenszyklus hinaus unterstützt werden – insbesondere in Kontexten gesellschaftlicher Umbrüche wie Pandemien, wirtschaftlichen Krisen und erzwungener Migration, in denen Hochschulen und Ökosystemakteure eine entscheidende Rolle spielen können.

Zweck & Vision

Dieser **Blueprint** basiert auf dem in der gesamten Projektdauer generierten kumulativen Wissen:

Forschungs- & Foresight Analyse



Umfasst Desk Research, qualitative Interviews und Szenarioplanung, wie sie in den **NatAlli Forschungsergebnissen** dargestellt sind, die speziell von Herausforderungen und Chancen hochqualifizierter ukrainischer Frauen geprägt sind.

Gestaltung des NatAlli Mentoring Programms

Übertragung der Forschungsergebnisse in strukturierte Mentoring-Komponenten, wie sie im **NatAlli Toolkit** und in den **Modulen** abgebildet sind.



Entwicklung von Mentor:innen-Trainingsansätzen, Tools und Kompetenzaufbau-Methoden



Wie im NatAlli **Train the Trainer Manual**, dargestellt, mit Fokus auf der Stärkung von Mentor:innen in den Bereichen psychologisches Bewusstsein, kulturelle Kompetenz und strukturierte Moderationsfähigkeiten.

Implementierung und Evaluation des NatAlli Bootcamp und Mentoring Aktivitäten

Unter Einbezug von Erkenntnissen aus der **NatAlli Community Platform** und Pilotaktivitäten, die praktische Evidenz darüber liefern, was nachhaltige Mentoring-Beziehungen in Krisenkontexten unterstützt.



Aufbauend auf den Ergebnissen des NatAlli-Projekts bietet **dieser Blueprint einen strukturierten und übertragbaren Ansatz, um:**

01

Mentoring-Beziehungen zu stärken, die auf Vertrauen, Empathie und gemeinsamer Gestaltung basieren

02

Individuen zu unterstützen, die von Krisen, Vertreibung oder gravierenden Transformationsphasen betroffen sind

03

Organisatorische Kompetenzen aufzubauen, um inklusive, trauma-informierte Lernumgebungen zu schaffen

04

Mentor:innen und Mentees zu befähigen, zukünftige Entwicklungswege gemeinsam zu gestalten

05

Reflexionsräume zu schaffen, in denen Fähigkeiten für nachhaltige Gesellschaften entwickelt werden: Resilienz, Führung, Zusammenarbeit, Anpassungsfähigkeit und interkulturelle Kompetenz

Dieser Blueprint ist **nicht als starres Programm konzipiert**, sondern als ein an Nachhaltigkeit orientierter Rahmen, der an unterschiedliche Realitäten angepasst werden kann. Er kann angewendet werden (ist jedoch nicht darauf beschränkt) in:

01

Mentoring-Programmen

02

Peer-Tutoring- und lebenslangen Lerninitiativen in Hochschulen

03

Community-basierter Unterstützung und Integrationsinitiativen

04

Entrepreneurship- und Innovationsökosystemen

05

Veränderungsmanagement und Organisationsentwicklungsprozessen

Durch die Integration von Forschungserkenntnissen, Programmdesign, Erkenntnissen aus Mentor:innen-Trainings sowie Implementierungswissen positioniert dieser Blueprint Mentoring als ein strategisches Instrument für gesellschaftliche Resilienz, Erneuerung und inklusive Entwicklung in Krisenzeiten.





Diese Prinzipien bilden die Grundlage aller von NatAlli inspirierten Mentoring- und Kompetenzaufbauaktivitäten. Sie leiten sich aus empirischen Erkenntnissen ab, die aus den Forschungsarbeiten, dem Mentoring-Design, den Erkenntnissen aus dem Mentor:innen-Training sowie den Implementierungserfahrungen gewonnen wurden.

Gemeinsam bilden sie die **ethische und methodische Grundlage** des Sustainability Blueprints und gewährleisten **Kohärenz über alle Nachhaltigkeitspfade** hinweg.

2.1 Menschen-zentriert & trauma-informiert

Das NatAlli-Mentoring erkennt an, dass Krisen, Vertreibung und tiefgreifende Übergänge keine neutralen Ereignisse sind, sondern zutiefst prägende Erfahrungen, die berufliche Identität, psychologische Stabilität und soziale Zugehörigkeit beeinflussen.

In der Praxis zeigt sich dieses Prinzip in folgenden zentralen Mentoring-Ansätzen:

Dieses Prinzip basiert auf Forschung zu psychischer Belastung, Unsicherheit und Identitätswandel bei hochqualifizierten ukrainischen Frauen. Mentoring wird daher als Vertrauensaufbauprozess verstanden, nicht als rein leistungsorientierte Maßnahme.



- 01 Krisen, Vertreibung oder Übergänge als potenziell belastende Erfahrungen anerkennen
- 02 „Toxische Positivität“ vermeiden; Hoffnung mit Realismus ausbalancieren
- 03 Zeit zur Stabilisierung geben, bevor Entwicklungsprozesse vorangetrieben werden
- 04 Emotionale Sicherheit, Validierung und Selbstwirksamkeit priorisieren

2.2 Gleichberechtigung & Nicht-Hierarchie

NatAlli lehnt defizitorientierte Ansätze ab. Hochqualifizierte ukrainische Frauen bringen Expertise, Führungserfahrung und professionelle Identitäten mit, die anerkannt und respektiert werden müssen.

In der Mentoring-Praxis bedeutet das:

Dieses Prinzip spiegelt die Projekt-Erkenntnisse wider, die geteilte Verantwortung und Ownership betonen. Nachhaltige Mentoring-Beziehungen basieren auf transparenten und kollaborativen Dynamiken statt auf Hierarchien.



01

Mentoring ist eine Partnerschaft, keine Expert:innen-gesteuerte Dynamik

02

Die Expertise, Führung und Identität der Mentees anerkennen

03

Agenden und Ziele gemeinsam entwickeln

2.3 Kulturelle Demut

Mentoring in transnationalen und von Krisen geprägten Kontexten erfordert eine kontinuierliche Reflexion kultureller Annahmen und Kommunikationsnormen.

In der Praxis bedeutet das:

Rückmeldungen der Stakeholder und Teilnehmenden betonen Sprachbarrieren, berufliche und persönliche Unterschiede sowie variierende Kommunikationsstile, die die Mentoring-Dynamik stark beeinflussen.

Kulturelle Demut ist daher ein fortlaufender Lernprozess und keine feste Kompetenz.



01

Erkunden, wie Kultur Kommunikation, Selbstvertrauen und Erwartungen prägt

02

Mentoring-Stile an den Komfort der Mentees anpassen

03

Annahmen vermeiden; offene Fragen stellen



2.4 Flexibilität & Struktur

Wirksames Mentoring verbindet Empathie mit Klarheit. Während Krisenkontexte Sensibilität erfordern, braucht nachhaltiger Fortschritt strukturierte Orientierung.

Dieses Prinzip wird in der Praxis umgesetzt durch:

Das NatAlli Toolkit stellt strukturierte Vorlagen und Reflexionstools bereit, die helfen, dieses Prinzip in die Praxis zu übertragen und sicherstellen, dass Mentoring sowohl unterstützend als auch ergebnisorientiert bleibt.



- 01 Empathie mit praktischer Strukturierung verbinden
- 02 Kleine, erreichbare Schritte nutzen (z. B. 30/60/90-Tage-Pläne; siehe [NatAlli Toolkit](#))
- 03 Kommunikationsmittel so anpassen, dass sie sich sicher und vertraut anfühlen

2.5 Netzwerke & Wiederanbindung

Eine zentrale Erkenntnis von NatAlli ist, dass der Verlust von Netzwerken eine der bedeutendsten Folgen von Vertreibung ist. Mentoring muss daher über Einzelgespräche hinausgehen und die Wiederanbindung an Ökosysteme fördern.

Daraus ergeben sich folgende Maßnahmen:

- 01 Zugang zu relevanten Netzwerken ermöglichen, nicht nur Informationen bereitstellen
- 02 Peer-Gruppen, Community-Engagement und transnationale Verbindungen fördern

Blueprint zur Gestaltung von Mentoring- & Peer-Learning Programmen



Dieser Abschnitt überträgt Erkenntnisse aus der **praktischen Umsetzung von NatAlli**, einschließlich:

- der NatAlli Community-Plattform
- dem Online-Workshop „Mentoring for Resilience“
- dem persönlichen „Mentoring to Thrive“-Event
- praxisnaher Orientierung für Organisationen, die eigene Mentoring- oder Peer-Learning-Aktivitäten entwickeln möchten

Die zentrale Erkenntnis ist einfach:
Gute Mentoring-Programme entstehen nicht durch Massenkommunikation oder komplexe Dokumentation. Sie entstehen durch Vertrauen, Klarheit und durchdachte Moderation.



3.1 Rekrutierung & Outreach

Eine der klarsten Erkenntnisse aus der NatAlli-Umsetzung war, dass kuratierte Netzwerke offene Aufrufe übertreffen.

Wenn Einladungen über vertrauenswürdige bekannte Organisationen, Advocacy-Gruppen, Universitäten und persönliche Kontakte geteilt wurden, war die Teilnahme engagierter und die Diskussionen deutlich sinnvoller. Dies zeigte sich besonders in der Entwicklung der NatAlli Community-Plattform sowie in beiden Workshops.



Kernprinzipien:

- Auf vertrauensbasierte Netzwerke setzen, statt ausschließlich auf offene Aufrufe
- Persönliche Einladungen erhöhen Engagement und Relevanz
- Organisationen bereits unterstützter Zielgruppen einbinden (z. B. lokale Migrant:innen-Support-Organisationen, Integrationsinitiativen oder Community-basierte Bildungsprogramme)
- Recruiting nicht als Marketing, sondern als ersten Schritt des Beziehungsaufbaus verstehen

Maßnahmen:

- Relevante Akteur:innen im Ökosystem identifizieren, die mit der Zielgruppe arbeiten
- Partnerschaften mit NGOs, Hochschulen, kommunalen Akteur:innen, Advocacy-Gruppen und sozialen Unternehmen aufbauen
- Relationale Ansprache statt Massenkommunikation nutzen
- Wenn möglich, frühere Teilnehmende als Botschafter:innen einbinden

Ziel ist nicht, die größtmögliche Zielgruppe zu erreichen, sondern die richtige.

3.2 Vorbereitung & Onboarding

Die Vorbereitung bestimmt den Ton des gesamten Programms. In den NatAlli-Aktivitäten beteiligten sich Teilnehmende deutlich selbstbewusster, wenn Erwartungen klar waren und Materialien leicht zugänglich waren.



Kernprinzipien:

- Kurze, zugängliche Vorabinformationen bereitstellen statt langer Berichte
- Erwartungen, Rollen und Fortschritt transparent machen
- Fachjargon und stark institutionelle Sprache vermeiden
- Klar kommunizieren, was Teilnehmende beitragen und was sie erwarten können

Wenn sich Menschen informiert und wertgeschätzt fühlen, nehmen sie anders teil.

Maßnahmen:

- Personalisierte Willkommensnachrichten versenden
- Formate barrierefrei gestalten (z. B. Zeit, Technik)
- Mehrsprachige oder vereinfachte Materialien bereitstellen, wo nötig
- Zeitaufwand und Session-Struktur klar kommunizieren

Ein effektives Onboarding schafft psychologische Sicherheit, noch bevor der Workshop beginnt.

3.3 Workshop Design (Online oder vor Ort)

Sowohl Online- als auch Präsenzformate haben sich als wirksam erwiesen, wenn sie sorgfältig strukturiert und menschenzentriert gestaltet sind.

A. Struktur

Eine **90–120 minütige Online-Session** oder ein **halbtägiger Präsenz-Workshop** kann einer einfachen, aber effektiven Struktur folgen:

Die Präsentationen sollten knapp gehalten werden. Der eigentliche Lernprozess findet in den Breakouts und der Reflexion statt.

- 01 Begrüßung & Check-in
- 02 Kontext setzen (warum Mentoring in diesem Kontext wichtig ist)
- 03 Plattform- oder Tool-Demonstration (falls relevant)
- 04 Modulare Walkthroughs (kurz und fokussiert)
- 05 Szenariobasierte Gruppenarbeiten
- 06 Gemeinsame Reflexion im Plenum
- 07 Networking oder informeller Austausch

B. Moderationsstil

Der Ton der Session ist ebenso wichtig wie der Inhalt.

Moderator:innen sind keine Performer, sondern gestalten den Raum.

- 01 Warm, informell und menschenzentriert
- 02 Teilnahme fördern, ohne Druck auszuüben
- 03 Storytelling und persönliche Erfahrungen zur Verankerung nutzen
- 04 Erwartungen klar halten; Priorität auf Dialog legen
- 05 Gleichberechtigung und Nicht-Hierarchie vorleben

C. Gruppengröße

Aus unserer Erfahrung:

Kleinere Gruppen erhöhen das Vertrauen, verschaffen ruhigeren Stimmen Gehör und schaffen Raum für echten Austausch.

- 01 4–5 Personen pro Breakout-Raum funktionieren online am besten
- 02 15–25 Teilnehmende sind ideal für Präsenz-Workshops

Der **Blueprint zur Gestaltung von Mentoring- und Peer-Learning-Programmen** ist bewusst flexibel angelegt. Organisationen werden ermutigt, Dauer, Intensität und Format an ihren Kontext anzupassen, während die zentralen Prinzipien erhalten bleiben: menschenzentriertes Mentoring, Gleichberechtigung, kulturelle Demut, strukturierte Flexibilität und Netzwerk-Wiederanbindung.

Szenariobasiertes Lernframework




Eines der wirkungsvollsten Elemente des NatAlli-Ansatzes ist der Einsatz realitätsnaher Szenarien.

Während der Train-the-Trainer-Aktivitäten, einschließlich des internationalen Online-Workshops „Mentoring for Resilience“ und der Präsenzveranstaltung „Mentoring to Thrive“ in Amsterdam, zeigte sich deutlich, dass Teilnehmende am effektivsten lernen, wenn sie sich in den besprochenen Situationen wiedererkennen.

*Szenarien helfen dabei, Mentoring von der Theorie in die gelebte Praxis zu überführen. Sie laden Mentor:innen dazu ein, innezuhalten, zu reflektieren und zu fragen: „**Was würde ich in dieser Situation tatsächlich tun?**“*



- 
- 01 Forschungsinterviews und Foresight-Arbeit
 - 02 der Entwicklung der vier Mentoring-Module
 - 03 dem praktischen Mentoring-Toolkit
 - 04 realen Tests, Diskussionen und Feedback während der Umsetzung

Im NatAlli-Ansatz wurde beobachtet, dass Szenarien besonders wirksam sind, weil sie:

- 01 Lernen mit realen Erfahrungen verknüpfen
- 02 emotionale Beteiligung ermöglichen, nicht nur intellektuelle Diskussion
- 03 einen sicheren Raum bieten, um Reaktionen zu testen, bevor ähnliche Situationen im echten Leben auftreten
- 04 verborgene Annahmen, Machtverhältnisse und kulturelle blinde Flecken sichtbar machen
- 05 Erkenntnisse generieren, die zukünftige Trainings- und Mentoring-Praktiken verbessern
- 06 Wichtig: Szenarien dienen nicht dazu, die „eine richtige“ Antwort zu finden, sondern gemeinsam Komplexität zu erkunden

4.1 Szenario-Themen – verankert in den NatAlli Modulen

Die in NatAlli-Workshops verwendeten Szenarien wurden aus den vier **Mentoring-Modulen** abgeleitet und spiegeln wiederkehrende Herausforderungen wider, mit denen ukrainische Frauen und Mentor:innen im Projekt konfrontiert worden sind.

Sie dienen als Ausgangspunkt für die Reflexion von Mentoring-Praktiken in unterschiedlichen Kontexten. Für eine detaillierte Beschreibung der Module und Szenarien siehe das NatAlli **Train the Trainer Manual** und das **Toolkit**.



4.2 Strukturierung der Szenarioarbeit

Szenariobasierte Sessions in NatAlli folgten einem einfachen und anpassbaren Ablauf, der Beteiligung, Reflexion und Austausch fördert. Die Teilnehmenden arbeiteten mit Szenarien in kleinen Gruppen, unterstützt durch Moderator:innen, und teilten anschließend ihre Erkenntnisse im Plenum. Die Diskussionen konzentrierten sich auf reale Beziehungsdynamiken, zugrundeliegende kulturelle, emotionale und strukturelle Faktoren. Für eine detaillierte Moderationsanleitung und Sessiongestaltung siehe das NatAlli [*Train the Trainer Manual*](#).

4.3 Sprache, Sicherheit und Inklusion

NatAlli-Implementierung zeigte die Bedeutung von sprachlicher Zugänglichkeit und psychologischer Sicherheit in Mentoring-Umgebungen. Beteiligung wird nicht nur durch Wissen geprägt, sondern auch durch Selbstvertrauen, Sprache, Kultur und Gruppendynamik. Zur Unterstützung inklusiver Teilhabe sollten Mentoring- und Trainingsformate flexible Kommunikationsansätze integrieren und Raum für unterschiedliche Ausdrucksformen schaffen. Weitere praktische Empfehlungen sind im NatAlli [*Train the Trainer Manual*](#) beschrieben.

4.4 Lernen als Feedback-Schleife

Szenariobasierte Lernformate in NatAlli fungierten als Feedback-Mechanismus. Erkenntnisse aus Diskussionen flossen in die kontinuierliche Weiterentwicklung von Mentoring-Modulen, Tools und Programmdesign ein. Auf diese Weise waren Training und Implementierung eng miteinander verbunden, sodass das Programm auf die sich entwickelnden Bedürfnisse der Teilnehmenden in verschiedenen Kontexten reagieren konnte.

4.5 Bedeutung für Trainer:innen

Für Trainer:innen und Moderator:innen erfordert szenariobasiertes Lernen sorgfältige Vorbereitung, aktive Moderation und Nachbereitung. Anstatt vorgefertigte Antworten zu geben, besteht ihre Rolle darin, Reflexion anzuleiten, Diskussionen zu navigieren und relationale Mentoring-Kompetenzen zu fördern. Detaillierte Leitlinien für Trainer:innen, einschließlich Vorbereitungsschritte und Moderationstools, finden sich im NatAlli [*Train the Trainer Manual*](#).



Stärkung von Mentor – Mentee Beziehungen

Im Zentrum von NatAlli stehen Mentoring-Beziehungen. In Krisen- und Transformationskontexten geht Mentoring über reine Karriereberatung hinaus und wird zu einer stabilisierenden, vertrauensbasierten Partnerschaft. Viele Teilnehmende haben unterbrochene Karrieren, den Verlust beruflicher Identität und den Wegfall vertrauter Systeme erlebt.

In diesem Kontext unterstützt Mentoring nicht nur die **berufliche Entwicklung**, sondern bietet auch **Orientierung, Selbstvertrauen und Wiederanbindung**.

5.1 Aufbau von Vertrauen und psychologischer Sicherheit

Vertrauen entwickelt sich durch Konsistenz, Klarheit und aktives Zuhören. Mentoring-Beziehungen benötigen Zeit, insbesondere in Krisenkontexten, in denen die Bereitschaft für aktives Handeln variieren kann. Psychologische Sicherheit ermöglicht es Mentees, Unsicherheiten und Bedenken ohne Angst

vor Bewertung zu äußern, was die Grundlage für weiteres Lernen und Entwicklung bildet. (Für praktische Mentoring-Verhaltensweisen und Moderationstechniken siehe das NatAlli [Train the Trainer Manual](#))

5.2 Wiederherstellung von Selbstvertrauen und beruflicher Identität

Mentoring spielt eine zentrale Rolle bei der Unterstützung der Rekonstruktion beruflicher Identität und des Selbstvertrauens nach Unterbrechungen. Dazu gehört das Anerkennen bestehender Erfahrungen, das Aufzeigen konkreter

nächster Schritte sowie die Unterstützung beim Aufbau einer kohärenten beruflichen Erzählung über verschiedene Kontexte hinweg. Detaillierte Methoden und Beispiele finden sich im NatAlli [Train the Trainer Manual](#).



5.3 Gleichberechtigung und geteilte Selbstwirksamkeit

Das NatAlli-Mentoring basiert auf nicht-hierarchischen Beziehungen, die Mentees als erfahrene Fachkräfte mit wertvoller Expertise anerkennen.

Nachhaltige Mentoring-Beziehungen beruhen auf gemeinsamer Verantwortung, Transparenz und gemeinsam entwickelten Zielen statt auf direkter Anleitung.

5.4 Systeme navigieren, ohne zu übernehmen

Mentoring bedeutet oft, Mentees dabei zu unterstützen, sich in neuen institutionellen, beruflichen und unternehmerischen Umfeldern zurechtzufinden. Die Rolle der Mentor:innen besteht darin, Orientierung und informierte

Entscheidungsfindung zu ermöglichen, während die Autonomie der Mentees gewahrt und Abhängigkeiten vermieden werden. Weitere praktische Ansätze zu diesem Gleichgewicht sind im [NatAlli Train the Trainer Manual](#) zu finden.

5.5 Kultur, Kommunikation und Teilhabe

Kulturelle Normen und Kommunikationsstile prägen, wie Selbstvertrauen, Teilhabe und berufliche Identität in interkulturellen Kontexten zum Ausdruck kommen. Mentoring erfordert daher Sensibilität für unterschiedliche

Ausdrucksformen sowie ein Bewusstsein für implizite Machtdynamiken. Detaillierte Szenarien und Moderationsansätze finden sich im [NatAlli Train the Trainer Manual](#).

5.6 Netzwerke als Erweiterung von Beziehungen

Vertreibung führt häufig zu einem Bruch beruflicher und sozialer Netzwerke. Mentoring kann die Wiederanbindung unterstützen, indem Zugang zu Communities, Peer-Gruppen und relevanten Ökosystemen geschaffen wird. Anstatt sich nur auf Informationsaustausch zu

konzentrieren, können Mentoring-Beziehungen als Brücken zu erweiterten Netzwerken und Chancen fungieren. (Für praktische Strategien und Beispiele siehe das [NatAlli Train the Trainer Manual](#))

Praktische Tools für Mentor:innen & Facilitator:innen

06



Auch wenn Mentoring-Beziehungen zentral sind, werden sie durch einfache, konsistente Strukturen, die Reflexion in Handeln übersetzen, gestärkt. Innerhalb von NatAlli hat sich eine Reihe praktischer Tools als wirksam in unterschiedlichen Kontexten und Formaten erwiesen.

Anstatt strikt vorzugeben, funktionieren diese Tools als flexible Unterstützungsstrukturen, die an organisatorische Bedürfnisse und Teilnehmendenprofile angepasst werden können. Detaillierte Vorlagen und schrittweise Anleitungen finden sich im [NatAlli Toolkit](#) und [Train the Trainer Manual](#).

6.1 Aktionsplanung

Komplexe Übergänge in überschaubare Schritte zu unterteilen unterstützt Motivation und macht Fortschritt sichtbar. Kurzfristige Planungshorizonte

helfen, Mentoring-Prozesse zu strukturieren und gleichzeitig Flexibilität sowie Anpassung im Zeitverlauf zu ermöglichen.

6.2 Kommunikationsanpassung

Zugängliche und flexible Kommunikation ist in transnationalen und mehrsprachigen Mentoring-Umgebungen entscheidend. Die Anpassung von Kommunikationsformaten an die Präferenzen und das Komfortniveau der Teilnehmenden unterstützt

Inklusion und Beteiligung, insbesondere wenn das Vertrauen in die eigene Sprachkompetenz variiert. Praktische Strategien für inklusive Kommunikation sind im NatAlli [Train the Trainer Manual](#).

6.3 Bewusstsein für Weitervermittlung und Grenzen

Mentoring erfolgt innerhalb klarer Grenzen. Das Erkennen der Grenzen der eigenen Mentoring-Rolle ist entscheidend für Vertrauen und Nachhaltigkeit. Organisationen sollten sicherstellen, dass Mentor:innen über externe Unterstützungsangebote

informiert sind und diese bei Bedarf gezielt einbeziehen können. Weitere Leitlinien zu Grenzen und ethischen Aspekten finden sich im [Train the Trainer Manual](#).

Kompetenzaufbau für Organisationen & Hochschulen

Der Blueprint unterstützt Organisationen dabei, ihre relationale Kompetenz zu stärken – also die Fähigkeit, Vertrauen, Zusammenarbeit und inklusive Unterstützungsstrukturen in Zeiten von Unsicherheit und Wandel zu fördern. Obwohl NatAlli als Reaktion auf die Vertreibung hochqualifizierter ukrainischer Frauen entwickelt wurde, ist der Ansatz bewusst so gestaltet, dass er auf unterschiedliche institutionelle und gesellschaftliche Kontexte übertragbar ist.



7.1 Anwendung in Hochschulen

Hochschulen stehen zunehmend vor komplexen und sich überschneidenden Herausforderungen, wie Vertreibung, Diversität und sich wandelnde Arbeitsmarktanforderungen. Der NatAlli-Ansatz kann Hochschulen dabei unterstützen, Mentoring- und Peer-Learning-Praktiken als Teil der institutionellen Kultur zu verankern, anstatt sie als isolierte Initiativen zu betrachten. Dies kann beinhalten,

relationales Mentoring in Unterstützungsstrukturen für Studierende zu integrieren, Peer-Learning-Formate zu schaffen und Entwicklungsansätze anzupassen. Für konkrete Implementierungsformate und Trainingsansätze siehe das [NatAlli Train the Trainer Manual](#) und das [NatAlli Toolkit](#).

7.2 Anwendung in einer Organisation

Über den Bildungsbereich hinaus kann Mentoring auch als relationaler Ansatz für organisationalen Wandel dienen. In Kontexten des Wandels – wie Internationalisierung, Umstrukturierung oder Krisenreaktion – kann Mentoring Dialog, geteiltes Verständnis und adaptive Kompetenz fördern. Durch

die Förderung nicht-hierarchischer Zusammenarbeit, reflektierter Praxis und schrittweiser Weiterentwicklung trägt Mentoring zu resilienteren und inklusiveren Organisationskulturen bei.

Reflexive Wege zu nachhaltigen Gesellschaften



Über Tools, Workshops und Mentoring-Zyklen hinaus lädt der **NatAlli Blueprint zu tiefergehender Reflexion ein**. Er fordert Individuen und Organisationen dazu auf, innezuhalten und zu hinterfragen, welche Art von Gesellschaften wir aufbauen wollen – insbesondere in Zeiten, die von Krisen, Vertreibung und schnellem Wandel geprägt sind.

Im Verlauf des Projekts kehrten bestimmte Fragen immer wieder zurück. Es sind keine technischen Fragen.

Es sind ethische und relationale Fragen:

01

Wie können wir Menschen in Krisen unterstützen und dabei Würde und Selbstwirksamkeit bewahren?

02

Welche Fähigkeiten sind wirklich entscheidend für resiliente, inklusive Gemeinschaften?

03

Wie kann Mentoring Führung, Empathie und Zusammenarbeit fördern – und nicht nur Beschäftigungsfähigkeit?

04

Wie gestalten wir Systeme, die vielfältige Erfahrungen und Stärken anerkennen, statt sich nur auf Defizite zu konzentrieren?

Diese Reflexionen verschieben den Blueprint:

Von einem Programmmodell hin zu einer gesellschaftlichen Perspektive.

Wenn sich Individuen und Organisationen ernsthaft mit diesen Fragen auseinandersetzen, beginnen sie, **Zukunftswege zu gestalten**, die:

01

Gerechter sind – weil Macht und Chancen bewusster geteilt werden

02

Stärker vernetzt sind – weil Netzwerke Isolation ersetzen

03

Stärker menschenzentriert sind – weil gelebte Erfahrungen das Design prägen

04

Resilienter sind – weil Menschen und Institutionen lernen, sich anzupassen, ohne ihre Werte zu verlieren



Nachhaltigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur, Programme über die Zeit hinweg aufrechtzuerhalten. Es geht vielmehr darum, Kulturen des Mentorings, der Reflexion und der geteilten Verantwortung zu fördern, die über einzelne Projekte hinaus Bestand haben.

Der NatAlli Blueprint lädt uns dazu ein, Mentoring nicht als kurzfristige Intervention zu betrachten, sondern als eine Praxis des Gesellschaftsgestaltens, in der Anerkennung, Selbstwirksamkeit und Zusammenarbeit Teil des Alltags sind.



Nachhaltigkeits-Roadmap: Vom Pilotprojekt zur Übertragung






Als Antwort auf den Bedarf nach einer klareren kurz-, mittel- und langfristigen Nachhaltigkeitsvision wird der NatAlli Sustainability Blueprint durch eine phasenbasierte Roadmap ergänzt.

Diese Roadmap zeigt, wie sich die im Projekt entwickelten Ansätze und Lernprozesse im Zeitverlauf weiterentwickeln können – von der Pilotimplementierung über die institutionelle Verankerung bis hin zum sektorübergreifenden Transfer. Sie definiert:

Über verschiedene Zeiträume hinweg bietet sie eine strukturierte Orientierung, um NatAlli-Ergebnisse nachhaltig zu sichern und über den Projektlebenszyklus hinaus zu skalieren.

- 01  **Strategisches Ziel**
- 02  **Verantwortliche Akteur:innen**
- 03  **Schlüsselressourcen**
- 04  **Erfolgsindikatoren**

Nachhaltigkeits-Roadmap

	0 - 12 Monate	1-3 Jahre	3-5 Jahre	5 Jahre +
01 Strategisches Ziel 	NatAlli pilotieren und validieren	NatAlli Methoden in die Praxis integrieren	Skalierung und Transfer in breitere Netzwerke	NatAlli als übertragbares Modell für resiliente und inclusive Mentoring-Ökosysteme positionieren
02 Verantwortliche Akteur:innen 	Hochschulen, Projektpartner, Mentor:innen Pool, Moderator:innen	Hochschulen, Innovationszentrum, Community Organisationen, Unterstützungsstrukturen, geschulte Moderator:innen	Assoziierte Partner, Hochschulnetzwerke, Community-Akteur:innen, Verbreitungspartner, europäische Stakeholder	Hochschulen, Projektnetzwerke, Praktiker:innen, zukünftige Projektkonsortien
03 Schlüsselressourcen 	NatAlli Toolkit, Train-the-Trainer Manual, Nachhaltigkeits-Blueprint, Pilot-Mentoring, Moderator:innen Pool, Community Platform	Trainingsmodule, internes Personal, organisatorische Leitlinien, Disseminationsmaterialien	Offene Bildungsressourcen, Alumni-/Facilitator-Communities, strategische Partnerschaften	Open-Access-Ressourcen, Alumni-/Facilitator-Communities, strategische Partnerschaften
04 Erfolgsindikatoren 	Mindestens 3 Pilotimplementierungen abgeschlossen; Feedback eingeholt; erste Anpassungen dokumentiert; erste Erkenntnisse in den Blueprint integriert	NatAlli-inspirierte Methoden formell von Partnerorganisationen übernommen; Mentoring in institutionelle Praxis integriert; internes Personal für die Weiterführung geschult	NatAlli-Ansatz auf Institutionen oder Organisationen übertragen; Evidenz der Anpassung über das ursprüngliche Konsortium hinaus dokumentiert	Kontinuierliche Nutzung der NatAlli-Ressourcen; langfristige Partnerschaften gesichert; Etablierung als Referenzmodell für Mentoring in Krisen- und Transformationskontexten

Der NatAlli Nachhaltigkeits-Blueprint ist das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen von Forschenden, Mentor:innen, Moderator:innen, ukrainischen Frauen, Partnerorganisationen und Ökosystem-Akteur:innen aus verschiedenen Ländern.

Er ist kein fertiges Produkt, das mechanisch repliziert werden kann. Er ist eine Einladung.



01

Eine Einladung zu:

- Würde in Krisenzeiten wahren
- Mentoring-Beziehungen auf Gleichberechtigung und Vertrauen aufbauen
- Institutionen gestalten, die Menschen vor Prozesse stellen
- Führung fördern, die aus gelebter Erfahrung entsteht
- Zusammenarbeit über Hierarchie stellen

02

Für Mentor:innen:

Das bedeutet, sich zu Präsenz, Reflexion und geteilter Verantwortung zu verpflichten.

03

Für Organisationen und Hochschulen:

Das bedeutet, Mentoring als strukturelle Praxis in die Kultur einzubetten.

04

Für Communities:

Das bedeutet anzuerkennen, dass Wiederaufbau nach Krisen nicht nur Infrastruktur oder Beschäftigung betrifft, sondern auch Selbstvertrauen, Zugehörigkeit und Teilhabe.

05

Organisationen, die diesen Blueprint anwenden, werden ermutigt:

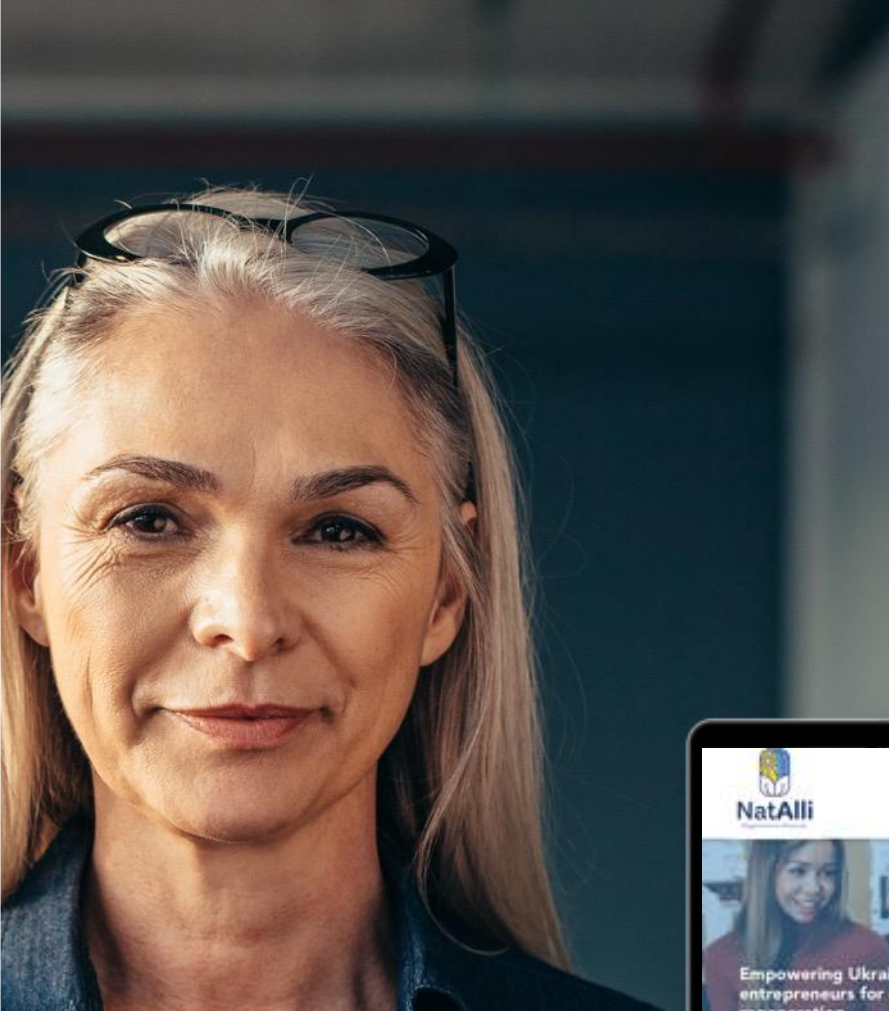
- Klein anfangen, aber bewusst starten
- Ohne festgelegte Modelle arbeiten
- In die Vorbereitung von Moderator:innen investieren
- Kontinuierlich lernen
- Erkenntnisse teilen, um kollektives Wissen zu stärken

06

Nachhaltige Gesellschaften:

Nachhaltige Gesellschaften entstehen nicht allein durch große Erklärungen.

Sie werden durch kontinuierliche, relationale Praxis aufgebaut. Mentoring wird – wenn es in Empathie, Struktur und geteilter Verantwortung verankert ist – zu einer der stillen, aber wirkungsvollen Kräfte, mit denen wir diese Gesellschaften gestalten.



NatAlli

Regenerative Alliances



Kontakt

Nelli Scharapow, M.A.
*Projektmanager
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
PhD Kandidatin*

MSB | Münster School of Business
Science-to-Business Marketing Research Centre
Johann-Krane-Weg 23, D-48149 Münster
Email: www.science-marketing.com

www.natalliproject.eu



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are, however, those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the DAAD National Agency. Neither the European Union nor the DAAD National Agency can be held responsible for them.

Follow Our Journey

