



Handlungs- leitfaden

1:1-Jugend-Mentoring



1:1-Jugend-Mentoring

Ein Handlungsleitfaden auf der Basis des Know-Hows
der Koordinator/-innen des Mentoring-Projektes Hürdenspringer
in Berlin - Neukölln

Gefördert durch:



Inhaltsverzeichnis

Grußwort	6	6. Phase II: Die Praxis erfolgreichen 1:1-Jugend-Mentorings am Übergang Schule – Beruf	32
Vorwort	8	6.1 Wer sind die Mentees?	32
Einleitung	10	6.2 Wie werden Mentees gewonnen?	33
1. Mentoring – eine Performance der Freiwilligkeit	12	6.3 Elternkontakte	34
2. Mentoring im Jugendbereich am Übergang Schule – Beruf	13	6.4 Wer sind die Mentorinnen und Mentoren?	34
3. Resilienz im Jugendalter – Grundlage des 1:1-Mentoring für sozial benachteiligte Jugendliche	14	6.5 Wie werden Mentorinnen und Mentoren gewonnen?	36
4. Arten und Formen des Mentorings	16	6.6 Phasen und Bausteine des Mentorings	36
5. Phase I: Die Konzeption erfolgreichen 1:1-Jugend-Mentorings für sozial benachteiligte Jugendliche am Übergang Schule – Beruf	17	6.6.1 Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees	37
5.1 Begründung des 1:1-Jugend-Mentorings am Übergang Schule – Beruf	17	6.6.2 Matching – Vermittlung der Tandempartner	38
5.3 Ein Blick auf lokale Ressourcen	20	6.6.3 Tandembegleitung	42
5.4 Bausteine des Konzepts	20	6.6.4 Tandemabschluss	44
5.4.1 Zielsetzung	22	6.7 Flankierende Angebote zum 1:1-Mentoring	46
5.4.2 Prinzipien und Arbeitskultur	23	6.8 Formate der Qualitätssicherung	48
5.4.3 Kernelemente	24	6.9 Öffentlichkeitsarbeit	49
5.4.4 Die Aufgaben der Koordinatorinnen und Koordinatoren	26	Danksagung	52
5.4.5 Wie sollte ein Koordinations-Team „aufgestellt“ sein?	26	Autorinnen	52
5.4.6 Welche Jugendlichen können Mentees werden?	27	Anhangsverzeichnis	54
5.4.7 Wer kann Mentorin oder Mentor werden?	27	Anhang	56
5.4.8 Welche Schulen eignen sich als Kooperationsschulen?	28	Literaturverzeichnis	68
5.4.9 Zeitstrukturen des Koordinations-Teams	29	Impressum	70
5.5 Antragstellung	31		
5.6 Finanzierung	31		

Grußwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Unterstützerinnen und
Unterstützer von Kindern und Ju-
gendlichen,

Übergänge zwischen unterschiedli-
chen Lebensphasen und deren Ge-
staltung begleiten uns von frühester
Kindheit an. Die Verantwortung, die

wir selbst dabei tragen, wächst mit zunehmendem Alter.
Was den Übergang ins Berufsleben betrifft, so müssen die
meisten Schülerinnen und Schüler trotz aller Hilfestellung
in sämtlichen Schulprogrammen selbst die Frage nach ih-
rem beruflichen Weg nach Abschluss der 10. Klasse bezie-
hungsweise dem Abitur beantworten.

Unterstützung bei dieser schwierigen Frage bieten an die-
ser Stelle nicht nur Orientierungsangebote aus dem schuli-
schen Kontext. Von großer Relevanz sind ebenso Familien-
mitglieder und weitere soziale Kontakte, die dabei helfen,
Interessen zu fördern und entsprechende Entscheidungen
zu treffen. Diese Unterstützung aus dem privaten Umfeld
leistet einen wichtigen Beitrag beim Erkennen der eigenen
Stärken und der Verknüpfung persönlicher Interessen mit
dem zukünftigen Ausbildungsweg.

Problematisch ist es, wenn im persönlichen Umfeld kein
Ansprechpartner mit der Kenntnis verschiedenster Aus-
bildungswege zur Verfügung steht. Wenn die Eltern keine
typische Berufsausbildung durchlaufen haben, wenn weder
sie noch andere Personen im Umfeld Vorbilder in Sachen
Berufswahl und Karriere sind oder wenn niemand da ist,
den man fragen kann, wie man eigentlich eine Bewerbung
schreibt.

Genau das ist die Situation, in der sich Jugendliche aus
Berlin-Neukölln befinden, die am Mentoring-Projekt „Hür-
denspringer“ und seinem Nachfolgeprojekt „Hürdensprin-
ger+“ teilnehmen. Die Hürde zum Berufseinstieg oder zur
weiterführenden Schule nehmen diese Mädchen und Jun-
gen mithilfe freiwillig tätiger Mentorinnen und Mentoren,
die von einem hauptamtlichen Team professionell qualifiziert
und begleitet werden.

Die Mentorinnen und Mentoren ergänzen dort, wo die fami-
liären Bezugspersonen und das soziale Umfeld der Jugendli-
chen nicht die an diesem Entwicklungspunkt so essentielle
Unterstützung sind.

1:1-Jugend-Mentoring ist ein wertvolles Instrument der
Übergangsgestaltung, das die etablierte schulische Vor-
bereitung und Beratung sinnvoll ergänzt. Es trägt dazu bei,

dass die jungen Menschen gemeinsam mit ihren Mentori-
nnen und Mentoren auf Augenhöhe tragfähige Perspekti-
ven für die Zeit im Anschluss an die Schule entwickeln und
tatsächlich umsetzen. Das Projekt „Hürdenspringer“ ist mit
seinen professionellen Rahmenbedingungen ein überaus
gelungenes Beispiel für die individuelle Begleitung von so-
zial benachteiligten Jugendlichen beim Berufseinstieg. Ich
begrüße es daher sehr, dass mit dem vorliegenden Hand-
lungsleitfaden, der unter anderem auf den praktisch-en
Erfahrungen der Hürdenspringer basiert, Material für ver-
gleichbare Projekte zur Verfügung gestellt wird.

Mein Dank gilt dem UNIONHILFSWERK Berlin und seinen
engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die dieses
Projekt als „best-practice“ initiiert und in die zweite Förder-
periode des Bundesprogrammes XENOS „Integration und
Vielfalt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
geführt haben. Mein Dank gilt insbesondere auch den 142
Mentorinnen und Mentoren, die ihre Zeit, ihr Wissen und
ihren Enthusiasmus gespendet haben, um junge Menschen
nachhaltig zu unterstützen. Desgleichen gilt mein Dank al-
len weiteren Beteilig-ten, die durch ihre Aufgeschlossenheit
das Mentoring-Projekt „Hürdenspringer“ bereichert und
damit ebenso zum Erfolg beigetragen haben: Den Eltern,
den beteiligten Schulen, kooperierenden Projekten, den Ak-
teurinnen und Akteuren aus dem Kiez und dem beruflichen

Feld sowie der Moll Marzipan GmbH, die die Publikation des
vorliegenden Handlungsleitfadens finanziell ermöglicht hat,
sowie nicht zuletzt Ko-Finanzierern wie dem Paritätischen
Wohlfahrtsverband Berlin.

Dr. Ralf Brauksiepe MdB
Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin
für Arbeit und Soziales

Vorwort



Als wir uns im Jahre 2007 entschlossen, mit dem Projekt „Hürdenspringer“ Unterstützung von freiwillig engagierten Mentorinnen und Mentoren für Jugendliche aus Nord-Neukölln auf den Weg zu bringen, hatten wir bereits langjährige Erfahrungswerte im Bereich des Freiwilligenmanagement auf die wir als Träger

zurückgreifen konnten. Bürgerschaftliches Engagement ist traditionell im UNIONHILFSWERK in vielen Bereichen eine wichtige Ergänzung der hauptamtlichen sozialen Arbeit. Wir wussten also, welcher Umsicht und Vorarbeit es bedarf, um Menschen, die sich freiwillig engagieren möchten, passgenau vermitteln zu können. Wir wussten auch, wie wichtig eine professionelle Begleitung der Freiwilligen ist, damit gute Absichten auch nachhaltig den richtigen Adressaten zu Gute kommt.

Neu war für uns der Bereich, in dem wir Hürdenspringer platzierten: Jugendliche waren bis dahin keine Zielgruppe für uns, mit der wir in der alltäglichen professionellen Arbeit vertraut waren. Neben dem umfangreichen Angebot, das das UNIONHILFSWERK mit seinen Gesellschaften im Bereich ambulanter und stationärer Hilfe für ältere und pflegebedürftige Menschen hat, sind unsere Angebote darüber hinaus auf Menschen mit psychischen Erkrankungen und

geistigen Behinderungen ausgerichtet. Zusätzlich betreiben wir eine Reihe von weiteren Tagesstätten, unter anderem sieben Kindertagesstätten.

Mit Hürderspringer konnten wir diese Lücke schließen und befinden uns nunmehr in der zweiten Förderperiode eines Projektes, das mittlerweile 155 Jugendliche sowie 142 Mentorinnen und Mentoren als aktive Teilnehmerinnen und Teilnehmer verzeichnen kann. Die Entscheidung, das kompakte Projektwissen zusammenzutragen und in Form eines Handlungsleitfadens zu veröffentlichen, ist auch unserem Anspruch an die Transparenz unserer Arbeit und an die Weitergabe von Erfahrungen an Dritte geschuldet. Ich wünsche mir an dieser Stelle, dass die vorliegenden Seiten einen lebendigen Austausch mit allen Interessierten zur Folge haben. Unsere Hoffnung ist es auch, so neue Impulse für weitere Projekte im Bereich Jugend-Mentoring zu erhalten und zu setzen – und das es uns dann gelingt, diese Anregungen ebenfalls erfolgreich auf den Weg zu bringen und damit wiederum Neues zu schaffen.

Die Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gemeinnützige GmbH bedankt sich herzlich bei allen Mentorinnen und Mentoren, allen Unterstützern und Kooperationspartnern, die das Mentoring-Projekt „Hürdenspringer“ mit ihrem Engagement ermöglichten und auch weiterhin unterstützen. Ein besonderer Dank geht an die Projektleiterin, Stefanie Corogil und die Projektkoordinatorin, Songül Incedal, die

mit viel Engagement die hier veröffentlichten Erfahrungen zusammengetragen, gefiltert und in konzentrierter Form verschriftlicht haben.

Norbert Prochnow
Geschäftsführer

Einleitung

In der Entwicklungsphase des Projekts Hürdenspringer flossen von Anbeginn Erfahrungen aus dem Freiwilligen-Management des UNIONHILFSWERK ein. Daher konnten wir sowohl auf Strukturen aufbauen, die grundlegend für eine professionelle Steuerung, Einbindung und Begleitung freiwillig Engagierter sind, als auch auf der ‚Infrastruktur‘ eines breit aufgestellten Trägers im Bereich sozialer Einrichtungen (also zum Beispiel seine EDV, sein Qualitätsmanagement oder seine Personalverwaltung nutzen). Gleichwohl war die Idee eines 1:1-Jugend-Mentorings am Übergang Schule – Beruf neu und forderte das ganze Planungsgeschick und Engagement des „Entwicklungs-Teams“ heraus. Zeitgleich mit unserer Konzipierung entstand auch der Gründungsleitfaden für Patenschafts- und Mentoring-Projekte der „Aktion zusammen wachsen“ (www.aktion-zusammenwachsen.de), an dem wir uns orientieren konnten und der uns immer wieder neu veranlasste, unsere Projektidee an den von der ‚Aktion zusammen wachsen‘ vorgeschlagenen Standards auszurichten.

Der Spagat zwischen tatsächlich bestehenden Wünschen nach Unterstützung durch freiwillig Engagierte und überregionalen Qualitätsansprüchen an Mentoring-Projekte ist eine Herausforderung. Er erfordert seine Zeit und gelang in unserem Fall auch deshalb, weil wir uns konsequent an den unmittelbaren Bedarfen unserer Akteursgruppen orientierten. So näherten wir uns schrittweise den erwähnten

Standards, was uns zeigte, dass wir auf dem richtigen Weg waren.

Aus heutiger Sicht haben wir in den letzten drei Jahren umfangreiche Projekterfahrungen sammeln können. Bisher engagierten sich 142 lebenserfahrene Mentorinnen und Mentoren im Alter von 25 bis 73 Jahren aus unterschiedlichen Berufsfeldern bei Hürdenspringer. Mit 90 Prozent unserer Mentees konnten tragfähige Anschlussperspektiven erarbeitet werden. Zurzeit arbeiten bei uns 63 Tandems. Vor diesem Hintergrund stellen wir unsere Erfahrungen gerne in Form eines Handlungsleitfadens anderen Projekten im Bereich des 1:1-Jugend-Mentorings am Übergang Schule – Beruf und weiteren Initiatoren zur Verfügung. Wir wissen, dass jedes Projekt seine eigene Identität hat und sich ein Handlungsleitfaden nur sehr begrenzt übertragen lässt. Trotzdem halten wir einen Wissens- und Erfahrungstransfer für sinnvoll und möchten hiermit Orientierung geben und zu Diskussion und Austausch anregen. In diesem Sinne stehen wir für Nachfragen gerne zur Verfügung, ebenso wie für Hinweise, Ergänzungen, Lob und Kritik.



1. Mentoring – eine Performance der Freiwilligkeit

Nach Shea (1994) ist Mentoring ein Prozess, in dem eine Person Zeit, Know-how und Anstrengung in die Entwicklung der Persönlichkeit, des Wissens und der Fähigkeiten einer anderen Person investiert. Die Mentoren und Mentorinnen reagieren auf die kritischen Bedürfnisse im Leben der Mentees und bereiten sie somit auf größere Leistung oder Produktivität in der Zukunft vor. (Vgl. a. Hochschule Bochum o. J.)

Beate Ramm betont die zivilgesellschaftliche Bedeutung dieser Methode und ihrer Ziele: „Wenn wir uns Mentoring in seiner Idealform vorstellen, dann ist es gleichzeitig das,



Foto: Girtler

Tandem bei Hürdenspringer: Gemeinsam an der Anschlussperspektive arbeiten

was es bewirken kann oder soll: Als ehrenamtliche Tätigkeit ist Mentoring Ausdruck von bürgerschaftlichem Verantwortungsgefühl. Gleichzeitig stärkt es die Identität der Menschen vor Ort, bringt sie zusammen und ermutigt sie, ihr eigenes Leben in die Hand zu nehmen und – aus dieser gestärkten Position heraus – vielleicht selbst Verantwortung zu übernehmen und sich um andere Menschen in ihrem Stadtteil zu kümmern.“ (Ramm 2009, S. 238)

Ein Blick in andere Länder offenbart eine lange Tradition des Mentoring in Amerika und England. Dort gibt es zahlreiche Mentoring-Programme mit zum Beispiel folgenden Schwerpunkten:

- Vorbereitung und Begleitung von Führungskräften
- Unterstützung und Förderung von Frauen
- Unterstützung und Förderung sozial benachteiligter Jugendlicher

In Europa sind das Wissen zu, der Umgang und die Erfahrung mit Mentoring relativ neu – die Praxis und Erfahrung entsprechend geringer. Gleichwohl hat bürgerschaftliches Engagement in Deutschland in den letzten Jahren zugenommen und damit auch der Einsatz von Mentoring-Programmen. Hierzulande wird Mentoring mittlerweile von unterschiedlichen Institutionen als Instrument zur Personalentwicklung oder zur Förderung von Chancengleichheit eingesetzt, beispielsweise von Universitäten, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen.

2. Mentoring im Jugendbereich am Übergang Schule – Beruf

Von diesem Aufschwung profitiert auch das Mentoring im Jugendbereich. Besondere Anerkennung erhält hier das Arbeitsfeld Übergang Schule – Beruf, sowohl von Seiten der Politik als auch zunehmend aus dem Bereich Bildung und Wissenschaft. (Vgl. Ehlers/Kruse 2007; Freiwilligensurvey des BMFSFJ 2005). Als Beispiel sei die für die gegenwärtige Berliner Landesregierung gültige Koalitionsvereinbarung von 2011 erwähnt. Hier wird ausdrücklich formuliert: Jugendliche sind „durch Qualifizierungs- und Begleitungsmaßnahmen (z. B. Mentoring, Coaching, Patenmodelle) zu begleiten, um Ausbildungsabbrüche und Durchfallquoten zu reduzieren.“ (S. 19). Hervorgehoben werden außerdem die Ziele, jugendlichen Migrantinnen und Migranten gleichberechtigte Chancen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu schaffen und dafür vorhandene Netzwerke ehrenamtlicher Berufsleute, Mentorinnen und Mentoren berlinweit auszubauen (S. 61).

In modernen Bildungskonzepten spielen Mentorinnen und Mentoren inzwischen eine wichtige Rolle: „Ein Mentor, eine Mentorin orientiert sich am einzelnen Kind, an seiner Lebensumwelt und den Menschen vor Ort (...). Er bemüht sich (...) die Bedürfnisse und Potentiale zu erkennen, und schafft Anregungen und Gelegenheiten für neue Lernerfahrungen. (...) Gleichzeitig wirkt Mentoring ebenso andersherum: Auch die Mentorinnen und Mentoren profitieren auf

vielfältige Weise persönlich und beruflich von dieser verantwortungsvollen und sinnstiftenden Aufgabe.“ (Ramm 2009, S. 237)



Unser Tipp

Es ist anzuraten, neben europäischen und bundespolitischen Förderprogrammen auch vor Ort die lokalen politischen Programme zu studieren und Politikerinnen und Politiker beim Wort zu nehmen. Die politische und wissenschaftliche Anerkennung des Mentoring sollte sich auch in seiner finanziellen Unterstützung zeigen; nur so kann seine Anwendung nachhaltig abgesichert werden.



Foto: Claudia Pfister

Bewerbungstraining erleichtert den Berufseinstieg

3. Resilienz im Jugendalter – Grundlage des 1:1-Mentoring für sozial benachteiligte Jugendliche

Der Begriff „Resilienz“ ist grundlegend für das Verständnis des Jugend-Mentoring, weil er den Blick weg von den Defiziten und hin zu den Stärken und Widerstandsfähigkeiten sozial benachteiligter Jugendlicher und zu möglichen Schutzfaktoren lenkt. Gerade diese Gruppe Jugendlicher benötigt ein besonders hohes Maß psychischer und physischer Widerstandskraft, um die vielfältigen Probleme in ihrem sozialen Umfeld bewältigen zu können. (Vgl. ISA 2009, www.iss-fm.de/projekte). Deshalb weisen wir hier auf wichtige Ergebnisse der Resilienzforschung hin. In der Biologie bedeutet Resilienz Elastizität, Spannkraft, Schwung, Beweglichkeit. In der Psychologie wird darunter die Widerstandskraft verstanden, die Menschen befähigt, Krisen zu meistern und Schwierigkeiten ohne langfristige Beeinträchtigung zu bewältigen. Zentral für die Einführung des Begriffs in die Psychologie waren die Forschungen von Werner und Smith in den 1950er Jahren in Hawaii. (Vgl. Werner/Smith 1982) Sie untersuchten in einer Längsschnittstudie 698 Kinder einer armen Gemeinde kurz nach ihrer Geburt, im zweiten, zehnten und 18. Lebensjahr. Dabei galten Kinder, die bis zur Vollendung ihres zweiten Lebensjahres vier oder mehr psychosozialen Risikofaktoren ausgesetzt gewesen waren, als Risikokinder. „Das Forschungsinteresse galt dem detaillierten Ergründen individuell verschiedener

Entwicklungsverläufe und insbesondere deren personalen Qualitäten und sozialen Ressourcen“ (Wustmann 2005, S. 124).

Im Ergebnis zeigten zwei Drittel der Risikokinder im Alter von zehn Jahren schwerwiegende Lern- und Verhaltensstörungen, oder sie wurden bis zum 18. Lebensjahr delinquent. Aber ein Drittel dieser Risikokinder entwickelte sich trotz massiver multipler Belastungen zu „normalen kompetenten störungsfreien Personen“.



Hinweis

Die Studie von Werner und Smith zeigt, dass Kinder und Jugendliche ihre Benachteiligungen kompensieren können, wenn es ihnen gelingt, sich von erwachsenen Bezugspersonen unterstützen zu lassen. Diese Erkenntnis führte zu einem Paradigmenwechsel in Wissenschaft und Gesellschaft. Im Fokus standen nun nicht mehr Risikofaktoren, sondern die individuellen Schutzfaktoren der Kinder und entwicklungsförderliche Umweltbedingungen (Vgl. Wustmann 2005, S. 123; Ehlers 2007, S. 70).

Risikofaktoren, die die Entwicklung von Kindern beeinträchtigen:

- psychosoziale Risiken
- biologische und psychologische Risiken
- traumatische Erlebnisse

Schutzfaktoren, die die psychische Widerstandskraft des Kindes fördern:

- Charaktereigenschaften der Individuen
- Eigenschaften der Familie
- Eigenschaften der umgebenden Gesellschaft (Vgl. Rhodes 2002, 28)

Damit war die Bedeutung nicht verwandter erwachsener Bezugspersonen für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen in den Mittelpunkt des Interesses gerückt und zugleich das Fundament für Mentoring im Jugendbereich gelegt. (Vgl. Ehlers 2007, S. 70 f.)

Indikatoren von Resilienz im Jugendalter:

- Erfolg in der Schule und beim Ausbildungsabschluss
- soziale Kompetenzen im Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis
- realistische Zielplanung für Beruf und Ausbildung
- kompetentes, zuversichtliches, umsichtiges, interessantes Verhalten



Hinweis

Durch Mentoring kann die Resilienz von Jugendlichen nachhaltig gefördert werden. Der Jugendliche erhält dabei folgende Impulse zur Eigenaktivierung: Zutrauen/Zumutung, Achtung und Wertschätzung, klar formulierte Erwartungen, Ermutigung, Aufzeigen wirksamer Handlungsmöglichkeiten und positives Feedback. (Ehlers 2007, S. 70).



Foto: Claudia Pfister

„Kunst im Raum“: Schülerinnen und Schüler sowie Mentees der Röntgen-Kooperationsschule präsentieren ihre Kunstwerke im Büro der Hürdenspringer

4. Arten und Formen des Mentorings

Es lassen sich vier unterschiedliche Arten und Formen des Mentorings unterscheiden (vgl. Löther 2003):

- Beim **Gruppen-Mentoring** begleitet ein Mentor eine Gruppe von Mentees.
- Beim **Peermentoring** organisieren sich die Beteiligten selbst und bilden Gruppen, die sich gegenseitig beraten und unterstützen. Hier ist bezeichnend, dass die jeweiligen Gruppenmitglieder sowohl die Mentoren- als auch die Mentee-Rolle übernehmen können.
- Beim **vernetzten Mentoring** wird ein Mentee von mehreren Mentoren betreut. Die jeweilige Mentorenauswahl hängt vom Anliegen des Mentees ab. Bei dieser Form des Mentorings ist das Augenmerk auf Netzwerkbildung und Reduzierung der 1:1-Abhängigkeit gerichtet.
- Beim **1:1-Mentoring** geht es um die Begleitung eines Mentees durch einen Mentor. Diese Form von Beziehung zwischen Mentee und Mentor wird auch Tandem genannt.



Unser Tipp

Das Mentoring-Projekt Hürdenspringer gehört zu den formellen oder programmatischen Formen des Mentorings, bei denen die Tandembeziehung – im Unterschied zum informellen Mentoring – in eine Programmstruktur eingebettet ist (Vgl. Popoff 2005, S. 43; Ehlers 2007, S. 24; Colley 2003, S. 165).

Nach unseren Erfahrungen bietet sich für sozial benachteiligte Jugendliche am Übergang Schule – Beruf das klassische 1:1-Mentoring an, das von einem vorgegebenen Programm ‚gerahmt‘ ist: klare Ziele, formale Voraussetzungen, unterteilte Abläufe, feste Ansprechpartner und nachvollziehbare Strukturen.



Foto: Charles Yundt

1:1 Mentoring setzt auf klare Ziele und nachvollziehbare Strukturen

5. Phase I: Die Konzeption erfolgreichen 1:1-Jugend-Mentorings für sozial benachteiligte Jugendliche am Über- gang Schule – Beruf

Bei der Konzeption (Phase I) und Durchführung (Phase II) von Mentoring am Übergang zum Beruf müssen viele Bedingungen und Prozesse beachtet werden: Mentoring bedeutet hier die 1:1-Begleitung einer lernenden Person (Mentee) durch eine berufserfahrene Person (Mentor) innerhalb eines definierten Zeitraums, um gemeinsam Ziele zu formulieren und die dafür erforderlichen Interessen und Fähigkeiten zu entwickeln.

Sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Durchführung dieses anspruchsvollen Programms ist zu beachten, dass die Anregungen des vorliegenden Leitfadens vor der Übernahme projektbezogen überprüft werden müssen. Vor Beginn eines 1:1-Jugend-Mentorings bedarf es der Rückbesinnung auf Hintergründe und Klärung der regionalen Bedürfnisse und Ressourcen. Die detaillierte Planung des Programms für die jeweiligen Zielgruppen und Regionen ist eine notwendige Voraussetzung. Was muss dabei beachtet werden?

5.1 Begründung des 1:1-Jugend-Mentorings am Übergang Schule – Beruf

Die Wirksamkeit des 1:1-Mentorings am Übergang Schule – Beruf ist unschwer zu begründen angesichts der gesellschaftlichen Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen aus Migrationsfamilien sowohl im schulischen Bildungssystem als auch beim Berufseinstieg. Ergebnisse empirischer Studien finden sich in den Bildungsberichten 2006, 2008 und 2010 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und in den im dreijährigen Turnus durchgeführten PISA-Studien.

In der Zielgruppe Jugendlicher mit Migrationshintergrund finden auch 16 Monate nach dem Hauptschulabschluss nur 37 Prozent einen Ausbildungsplatz. Bei den Absolventinnen und Absolventen der Hauptschule ohne Migrationshintergrund sind es immerhin rund 53 Prozent (Vgl. BMBF 2008). Vor diesem Hintergrund ist die Förderung sozial benachteiligter Jugendlicher sowohl mit als auch und ohne Migrationshintergrund eine gesellschaftliche und soziale Notwendigkeit. Mentoring kann dafür erfolgreich eingesetzt werden. Von entscheidender Bedeutung ist ein der Lebenswelt dieser Jugendlichen angepasster 1:1-Ansatz. Staatliche Institutionen können diesen Ansatz nicht umsetzen – weder die Schule noch die Einrichtungen der Jugendberufshilfe oder beispielsweise die Arbeitsagentur erreichen die Jugendlichen mit der Intensität eines 1:1-Jugend-Mentorings. Jugendliche benötigen Unterstützung und Ideen bereits da-

hingehend, wie sie die bestehenden Angebote überhaupt nutzen können. Hier setzt 1:1-Mentoring an: Die Mentoren übersetzen gleichsam die „allgemeinen Informationen“ der institutionellen Einrichtungen über Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten für jeden einzelnen Jugendlichen.



Erfahrung

„Sehr oft wechselt man. Man weiß nie genau was man machen will. Und genau jetzt, in der zehnten Klasse, kommt man durcheinander: Soll man Schule weitermachen oder Ausbildung? Deshalb sind Mentoren wichtig. Die machen einem klar, was man machen könnte. Man kann sich selbst nicht so gut einschätzen. Von außen können Menschen einen besser einschätzen. Mir hat es sehr geholfen!“ (Mentee aus dem Jugend-Mentoringprojekt Hürdenspringer)

Familie und Geschwister geben natürlich soweit wie möglich Unterstützung, jedoch können die Ressourcen hier begrenzt sein. Nicht nur bildungsferne Eltern haben weder einen Überblick über die zahlreichen Aus- und Weiterbildungsgänge in Deutschland, noch bestehen immer familiäre und/oder soziale Netze, die als ‚Türöffner‘ für entsprechende Ausbildungsbetriebe fungieren können. So bleiben Jugendliche an diesem bedeutenden Übergang mit ihren Wünschen und Vorstellungen oft allein. Hier setzt die Unterstützung durch Mentorinnen und Mentoren an.



Erfahrung

„Zunächst hat sie gar nichts gewusst. (...) Sie wollte gerne etwas im Büro, gerne auch etwas mit einem Computer, weniger gern mit Arztpraxis, gar nichts mit Technik, weil sie davon gar nichts verstehe. Der Inhalt der diversen Berufsbilder war 'ne Blackbox ... Weiße Flecken auf der Karte waren reichlich.“ (Mentor aus dem Projekt Hürdenspringer)

Eine doppelte Benachteiligung beim Übergang in den Beruf erfahren Mädchen mit Migrationshintergrund: Auch mit guten schulischen Abschlüssen oder besseren als junge Männer derselben nationalen Herkunftsgruppe, haben Mädchen und junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz und anschließend eine berufliche Position zu erlangen (Vgl. Boss-Nünning/Karaksoglu 2011, S. 270).

5.2 Ein Blick auf lokale Problemlagen – das Beispiel Nord-Neukölln

In der Konzeptionsphase ist es unabdingbar, die regionalen Problemlagen und besonderen Bedürfnisse vor Ort kennen zu lernen. Ohne ihre Kenntnis ist es unmöglich, die Notwendigkeit von Mentoring mit seiner inhaltlichen Ausrichtung angemessen einzuschätzen. In Nord-Neukölln gab es beispielsweise der Bezirksstadträtin für Bildung, Schule, Kultur und Sport, Frau Dr. Giffey, zufolge im Schuljahr 2010/2011 insgesamt 2.544 Schulabgänger. Von ihnen verließen 19 Prozent die Schule ohne Abschluss; 17 Prozent hatten den Status „ndH“ (nicht deutsche Herkunft).

Sozioökonomische Daten und soziokulturelle Faktoren in Nord-Neukölln:

- Migrantanteil: 52 Prozent
- 80 Prozent der unter 18-jährigen Migranten Neuköllns leben in Nord-Neukölln
- Arbeitslosenquote: 36 Prozent
- Anteil der Empfänger von Arbeitslosengeld II: 50 Prozent
- Befreiung von der Zuzahlung zu Lernmitteln: 69 Prozent der Schülerinnen und Schüler

Problemfelder in Nord-Neukölln:

- prekäre soziale/wirtschaftliche Lage vieler Familien
- Zuzüge aus Südosteuropa
- Schuldistanz
- schulische Defizite der Jugendlichen an der Schwelle zum Ausbildungsmarkt



Hinweis

Ein großer Anteil dieser jungen Menschen ist aufgrund geringer oder fehlender Bildungsabschlüsse und geringerer sprachlicher, kommunikativer und sozialer Kompetenzen vom regulären Arbeitsmarkt und damit grundsätzlich von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen.

5.3 Ein Blick auf lokale Ressourcen

In sozialen Brennpunkten trifft man zum Teil auf eine hohe Dichte sozialer Projekte und ihrer Träger: Quartiersmanagement, Jugendfreizeiteinrichtungen, Einrichtungen für Nachhilfe und Förderunterricht oder Beratungsangebote für Familien und junge Erwachsene. Dadurch können einerseits gewünschte und hilfreiche Vernetzungen entstehen. Andererseits kann mit der Ansiedlung eines Mentoring-Projekts eine Konkurrenzsituation entstehen, etwa wenn an Schulen mit Mentoring-Bedarf bereits Projekte mit vergleichbarer Zielsetzung arbeiten. Deshalb sollte die Erkundung des lokalen Umfelds eines solchen Projekts immer auch von der Frage bestimmt sein, inwieweit das geplante Vorhaben dorthin ‚passt‘, welche Synergie-Effekte, aber auch welche Störungen zu erwarten sind.

Arbeitsschritte auf lokaler Ebene:

- relevante Einrichtungen kennenlernen
- Standorte relevanter Kooperationspartner erkunden (insbesondere die entsprechenden Schulen)
- „Kiez“-Erkundungen zur Wahl des eigenen Standorts
- Projekt- und Angebotslücken feststellen
- Multiplikatoren ausfindig machen
- Verbündete finden
- Mitarbeit in passenden Gremien vor Ort
- erste Öffentlichkeitsarbeit



Unser Tipp

Bei der Kontaktaufnahme mit möglichen Multiplikatoren und Verbündeten sind Ideen und Visionen hilfreich; es sollte aber zügig die Handlungsebene erreicht werden. Das Vertrauen möglicher Partner wird durch die Realisierung verabredeter Angebote gewonnen!

5.4 Bausteine des Konzepts

Wir können die Kriterien, die wir als Basis für unseren Projekterfolg identifizierten, stichwortartig in zwei Begriffen zusammenfassen:

- Struktur und
- Durchlässigkeit (s. Abbildung 1)

Einerseits ist eine belastbare Struktur Voraussetzung jeden Handelns, das nachhaltig wirken soll und kann unser Projekt nur aufgrund seiner

- hohen individuellen Durchlässigkeit im Sinne von Mitbestimmung,
- Partizipation und
- Flexibilität

der Unterschiedlichkeit und Individualität der Mentee-Mentor-Tandems gerecht werden.

Ablauf Mentoring-Projekt Hürdenspringer unter fachlicher Anleitung/Begleitung der Projektkoordinatoren

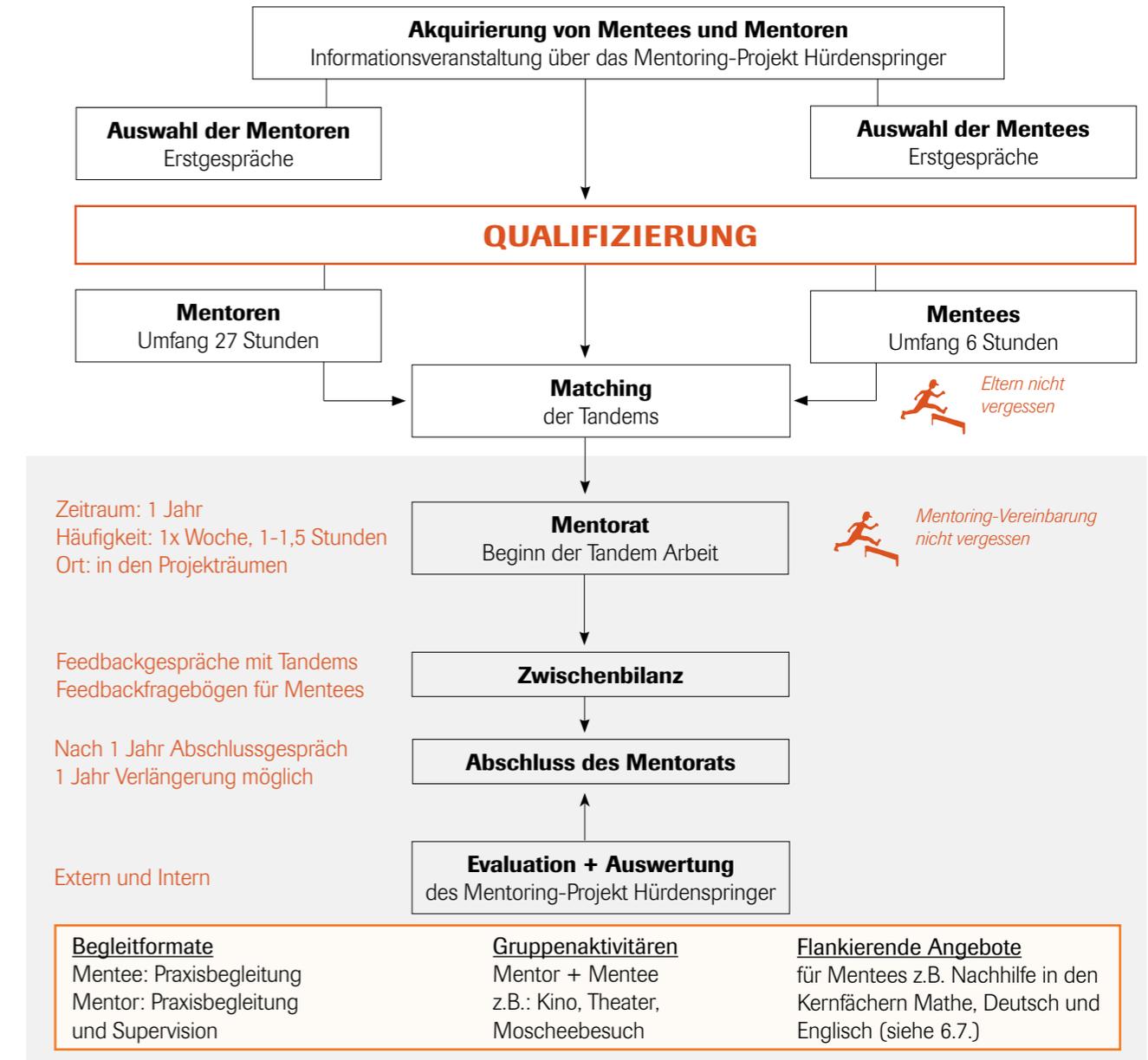


Abbildung 1: Ablaufdiagramm Mentoring-Projekt Hürdenspringer Berlin

5.4.1 Zielsetzung

- **Berufsorientierung** und **Berufswahl** sind zentrale Bestandteile der Jugendphase und sollen vom Mentoring unterstützt werden.
- Es soll eine tragfähige **Anschlussperspektive** für Jugendliche mit Migrationshintergrund und aus sozial benachteiligten Familien durch eine 1:1-Begleitung beim Übergang Schule – Beruf erarbeitet werden.
- Es wird sowohl „intergenerational“ als auch „cross-cultural“ gearbeitet.

Während bei Hürdenspringer die freiwillig Engagierten über langjährige Berufserfahrungen verfügen, beziehungsweise sich in einem sozialen Umfeld bewegen, in dem Beruf und Ausbildung selbstverständlich sind, kommen die Jugendli-

chen eher aus sozial schwachen Familien. Diese sind häufig auf staatliche Transferleistungen angewiesen und wegen ihres Migrationsstatus immer wieder strukturellen Diskriminierungen ausgesetzt. Neben dem großen Ziel der Anschlussperspektive werden viele andere Zielsetzungen verfolgt, die konzeptionell von Anbeginn mitbedacht wurden:

- eine hohe **Integrationsleistung**, die von den Jugendlichen wie von den erwachsenen Mentorinnen und Mentoren erbracht wird
- die **Eigenaktivierung** Jugendlicher, ungeachtet ihrer sozialen und/oder ethnischen Herkunft
- **Stärkung des Selbstbewusstseins** junger Menschen, ihrer Resilienz und ihrer Partizipationsmöglichkeit,
- Stärkung von Empowerment im Kiez



Unser Tipp

Wir empfehlen, Ziele nicht zu verengen! Nicht nur ein gefundener Ausbildungsplatz ist ein Ziel, sondern auch der Eintritt in eine weiterführende Schule, ein Einblick in die Lebens- und/oder Arbeitswelt der Mentorin oder des Mentors, eine verbesserte Schulnote, die ‚leibhaftige Erfahrung‘ mit freiwilligem Engagement.

5.4.2 Prinzipien und Arbeitskultur

- Sowohl die Mentorinnen und Mentoren als auch die Mentees werden als Expertinnen und Experten ihrer Lebenswelt gesehen.
- Zwischen Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees besteht eine gleichberechtigte Arbeits- und Austauschenebene.
- Grundsätzlich wird ein ressourcenorientiertes Arbeiten praktiziert, das auch als Maxime in den Tandems gilt.
- Beide Teilnehmer-Gruppen (Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees) werden vor ihrer Teilnahme am Projekt qualifiziert, damit dessen Ziele, Inhalte und Arbeitsweise sichergestellt sind und reflektiert werden können.
- Das Projektteam ist multi-professionell ausgebildet und steht als verlässlicher und strukturgebender Partner allen Akteuren des Projekts zur Verfügung (s. Abbildung 2).
- Impulse, die in der Projektarbeit entstehen, tragen zur Weiterentwicklung des Projekts bei.



Foto: Patricia Kalisch

Bei den Hürdenspringern werden sowohl Mentorinnen und Mentoren als auch Mentees für die Projektteilnahme qualifiziert

5.4.3 Kernelemente

Folgende Kernelemente empfehlen wir, in der Projektstruktur zu verankern, wenn ein formelles Mentoring-Format gewählt wird und verlässliche Zahlen dokumentiert werden müssen (finanzielle Förderung bedeutet immer einen hohen Aufwand an Nachweisen):

- professionelle Begleitung und Steuerung des Projekts durch ein hauptamtliches Koordinations-Team
- Freiwilligkeit der Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees
- Verbindlichkeit der Mentorinnen und Mentoren wie Mentees für einen bestimmten Zeitraum
- individuelle Begleitung und Beratung und Förderung eines Jugendlichen durch eine lebenserfahrene Person
- Projektstandort im Wohnumfeld der Mentees als Basis für die Tandems
- klare Bausteine und Formate für den gesamten Verlauf des Mentorings
- direkte aufsuchende Ansprache der potentiellen Mentees in ihren Schulen
- ausführliche Erstgespräche mit potentiellen Teilnehmern und Teilnehmerinnen
- Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren sowie der Mentees als Voraussetzung ihrer Teilnahme
- Auswahl der Tandempartner durch das Team der Koordinatorinnen und Koordinatoren

- fundierte Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie der Tandems
- feste Ansprechpartnerinnen und -partner für die Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees
- regelmäßige Austauschrunden mit Kooperationspartnern
- standardisierte Dokumentation (etwa mittels eigens entwickelter passgerechter Formulare)



Foto: Patricia Källisch

Koordinator/-innen, Mentor/-innen und Mentees empfangen den schwedischen Integrationsminister, 23.11.2011

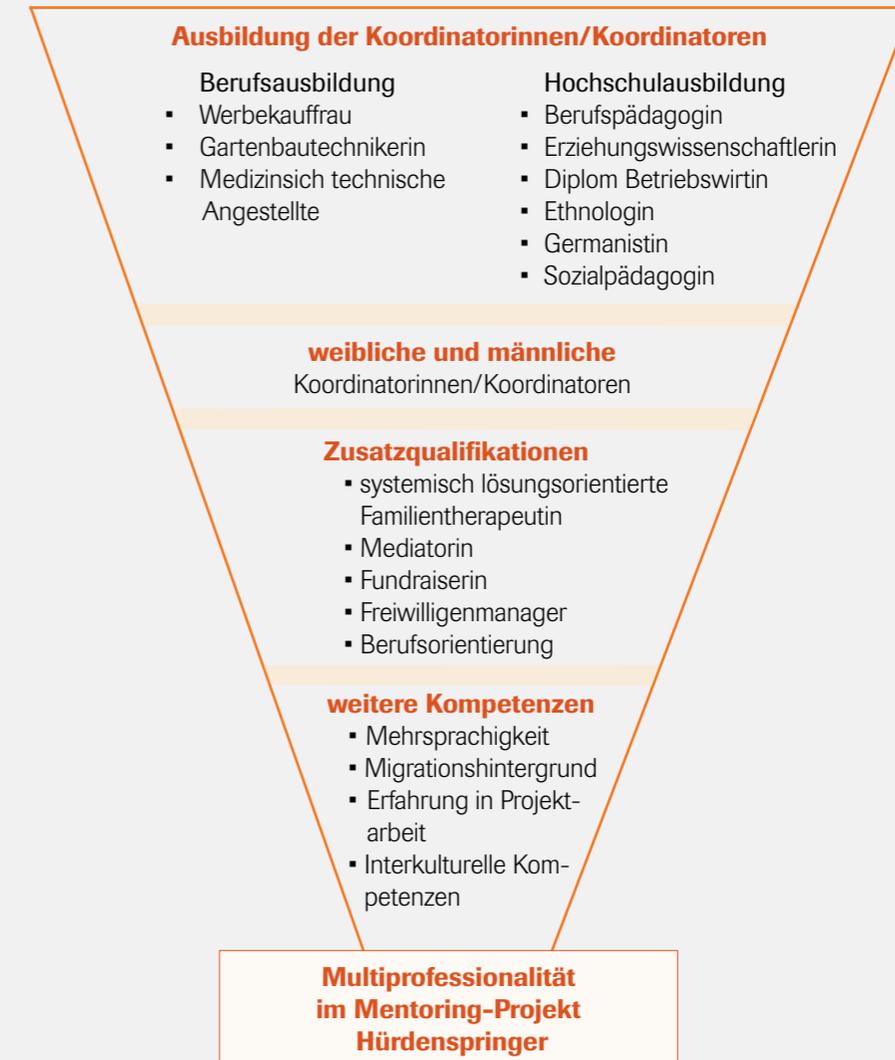


Abbildung 2: Multiprofessionalität des Teams Hürdenspringer

5.4.4 Die Aufgaben der Koordinatorinnen und Koordinatoren

- Finanzielle, personelle, räumliche und sächliche Ressourcen organisieren, um Planungssicherheit für alle Beteiligten zu gewährleisten.
- „Verbündete“ und Mitgestalter vor Ort suchen und mit ihnen kooperieren: in der Schule, in der Elternschaft, im ‚Kiez‘, mit Unternehmen und auf den verschiedenen Entscheidungsebenen des Bezirks und der Politik.
- Ausführliche und abwechslungsreiche Einstiegsqualifizierung (der Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees) mit deutlichen Schwerpunkten, etwa Haltung im Mentoring, Partizipation, interkulturelle Kompetenzen, planen und durchführen.
- Möglichkeiten der Qualitätssicherung und -steigerung, etwa mittels Evaluation, bedenken und organisieren.
- Laufende Überprüfung des Projekts und seiner Strukturen und gegebenenfalls Anpassung an veränderte Bedingungen und Bedürfnisse.

5.4.5 Wie sollte ein Koordinations-Team „aufgestellt“ sein?

Es bedarf eines multiprofessionellen, flexiblen und belastbaren Teams von Koordinatorinnen und Koordinatoren, um diese vielseitigen Aufgaben erfolgreich zu erfüllen. Die

Qualifikationen im Team sollten den inhaltlichen Anforderungen entsprechen. Sicherlich ist ein geistes-, beziehungsweise gesellschaftswissenschaftlicher akademischer Hintergrund von Vorteil, aber ebenso gefragt kann eine kaufmännische Ausbildung sein. Im Team der hauptamtlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren von Hürdenspringer kommen viele Ausbildungen und Studiengänge zusammen, wodurch eine hohe Multiprofessionalität als Basis besteht. Die folgende Abbildung veranschaulicht diese Vielfalt (s. Abbildung 2):



Unser Tipp

Es sollte ein Team angestrebt werden, in dem beide Geschlechter in einem angemessenen Verhältnis vertreten sind. Gleiches gilt für einschlägige Migrationshintergründe und Sprachkenntnisse.

Zusätzlich empfiehlt es sich, dass sich das Kollegium bedarfsweise weitere Kompetenzen aneignet. Dies ermöglichen in Deutschland die Angebote der Freiwilligenakademien der großen Verbände, zum Beispiel zu den Themenkreisen

- Arbeit mit Freiwilligen
- Abrechnung und Dokumentation von Fördermitteln
- Öffentlichkeitsarbeit

5.4.6 Welche Jugendlichen können Mentees werden?

Ein Mentee sollte bestimmte Kriterien erfüllen, die sich als „kleinster gemeinsamer Nenner“ für diese Arbeit verstehen. Es ist wichtig, die Zielgruppe der Mentees daraufhin zu beurteilen, ob und wie freiwillig Engagierte mit ihnen arbeiten können. Diese sollen nicht überfordert werden oder Probleme lösen müssen, für die es einer professionellen Ausbildung bedarf. (s. Tabelle 1)

5.4.7 Wer kann Mentorin oder Mentor werden?

Die Mentorinnen und Mentoren können aus einem deutlich größeren Einzugsgebiet kommen als die Mentees. Informationen über Kiezstrukturen und Lebenswelt(en) der Mentees können in Qualifikationen vermittelt werden, ebenso die Kenntnis der Schullandschaft und Schulstrukturen vor Ort. Grundsätzlich voraus zu setzen ist bei den Mentorinnen und Mentoren ein Interesse an freiwilligem Engagement, das dem Projektinhalt entspricht (hier: Unterstützung sozial benachteiligter Jugendlicher im Übergang Schule – Beruf) und die Bereitschaft, die Rahmenbedingungen des Projekts zu akzeptieren. (s. Tabelle 2)

Formale Aufnahmekriterien für Mentees	Persönliche Aufnahmekriterien für Mentees
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schülerin/Schüler einer Kooperationsschule des Projekts 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interesse und Bereitschaft, die eigene Zukunft aktiv zu gestalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine sozialen Auffälligkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Freude an Kommunikation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einverständnis der Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ausreichende Zeitressourcen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme an Einstiegsqualifizierung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fähigkeit, Termine zu vereinbaren und einzuhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme an Projektformaten 	

Tabelle 1: Formale und Persönliche Aufnahmekriterien für Mentees

5.4.8 Welche Schulen eignen sich als Kooperations-schulen?

Zunächst eignen sich die Schulen der Mentees. Abzuwägen ist, ob nur eine Schule, mehrere oder sogar alle Schulen eines Gebietes angesprochen werden. (s. Tabelle 3)



Unser Tipp

Es kann sinnvoll sein, mit nur einer Schule als Kooperationspartner zu beginnen und einen schrittweisen Ausbau zu verfolgen. In diesem Fall kann das Projekt vom erworbenen Renommee profitieren, die gewonnenen Erfahrungen in die Zusammenarbeit mit neuen Schulen einbringen und so seine Qualität steigern.

Formale Aufnahmekriterien für Mentorinnen und Mentoren	Persönliche Aufnahmekriterien für Mentorinnen und Mentoren
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mindestalter 25 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interesse und Freude an gleichberechtigter Arbeit mit Jugendlichen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erweitertes Führungszeugnis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offenheit und Interesse an jugendlichen Lebenswelten und an kultureller Vielfalt
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schriftliches Einverständnis mit den Rahmenbedingungen des Projekts und dem Rahmen der freiwilligen Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausreichende Zeitressourcen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ In der Regel Berufsabschluss/ Erfahrungen mit Bewerbungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fähigkeit, Termine zu vereinbaren und einzuhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme an der Einstiegsqualifizierung des Projekts 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interesse am Austausch mit dem Projekt-Team
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme an Projektformaten 	

Tabelle 2: Formale und persönliche Aufnahmekriterien von Mentorinnen und Mentoren

5.4.9 Zeitstrukturen des Koordinations-Teams

Wegen der Berufstätigkeit der Mentorinnen und Mentoren und der Schulzeiten der Mentees finden die Tandentreffen in der Regel in den Abendstunden statt. Dabei kommt es oftmals zu einer Ansprache der anwesenden Koordinatorinnen und Koordinatoren beziehungsweise kurzen Beratungen. Es werden auf informeller Ebene organisatorische oder inhaltliche Hinweise gegeben, Ratschläge eingeholt oder wichtige Veranstaltungen angekündigt.

Die Präsenzzeiten in Räumen der Partnerschulen für Gespräche mit den Mentees und den Austausch mit Lehrerinnen und Lehrern liegen in der Regel am Vormittag, können aber in Abhängigkeit von der Schulorganisation, insbesondere bei Ganztagschulen, auch nachmittags stattfinden.

Für einen verbindlichen Austausch mit den Eltern der Mentees, den Mentorinnen und Mentoren oder anderer Partnern sowie für die Erledigung der anfallenden Organisations-, Verwaltungs- oder Auswertungsarbeiten in ruhiger

Formale Aufnahmekriterien für Schulen	Persönliche Aufnahmekriterien für Schulen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schulen der Zielgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Projekt muss zum Schulprogramm/-profil ‚passen‘
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abschluss eines Kooperationsvertrags 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitschaft der Schulleitung zu kontinuierlicher Zusammenarbeit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Standortsicherung für die Projektlaufzeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitschaft von Teilen des Kollegiums zu kontinuierlicher Zusammenarbeit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpflichtung, das Projekt in die Selbstdarstellung der Schule aufzunehmen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitschaft zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Projekts
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusicherung fester Ansprechpartner 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuweisung fester Sprechzeiten und Räume 	

Tabelle 3: Formale und Persönliche Aufnahmekriterien von Schulen eines Gebietes

Atmosphäre ist unser Büro montags bis freitags von 9 bis 20 Uhr besetzt. Zusätzlich finden manche Aktivitäten, insbesondere Veranstaltungen zur Akquise von Mentorinnen und Mentoren oder zur Öffentlichkeitsarbeit, auch außerhalb der Büroräume und/oder an Wochenenden statt.



Im Büro der Hürdenspringer werden auch Präsentationen und Veranstaltungen durchgeführt



Unser Tipp

Es ist ratsam, das Team so zu organisieren, dass Früh- und Spätdienste wechseln, gerecht verteilt sind und für die regelmäßigen Team-Sitzungen gemeinsame Arbeitszeiten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen werden. Wir empfehlen, für die Team-Sitzungen wöchentlich mindestens zwei Stunden zu reservieren und zusätzliche Zeitfenster für kollegiale Beratung und Austauschmöglichkeiten sicherzustellen.

5.4.10 Geeignete Räumlichkeiten

Um geeignete Räume zu finden, ist es hilfreich, sich die verschiedenen Arbeitsformate klarzumachen, die vor Ort sichergestellt werden sollen:

- Räume für Einzelberatungen
- Räume für Gruppenaktivitäten
- abschließbare Büroräume mit verschließbaren Schränken für die Dokumentation
- Toiletten für Teilnehmer
- eine Küche

Diese Festlegungen implizieren auch Entscheidungen für mobiles Mobiliar, mobile Rechner und die Überlegung, ob

die Räume bedarfsangepasst vergrößert/verkleinert werden können. Hier fließen schließlich Überlegungen zum Umfang des Projekts ein: Wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer soll/wird es haben? Für welchen Zeitraum muss angemietet werden? Ist eine Vertragsverlängerung vorzusehen? Besteht die Möglichkeit, in unmittelbarer Nachbarschaft des vorgesehenen Projektbüros zusätzliche Räume zu mieten?



Erfahrung

Wir haben bereits erwähnt, dass die räumliche Nähe des Projektbüros zu Lebenswelt und Wohnorten der Mentees sinnvoll ist und haben deshalb ausschließlich im Kiez nach einem Ladenbüro gesucht. Große Schaufenster, barrierefreie Zugangsmöglichkeiten und unmittelbare Nachbarschaft können das Entstehen von Schwellenängsten verhindern bzw. abbauen.

5.5 Antragstellung

Der Aufwand für die Beantragung von Projektmitteln hängt in hohem Maße von der Wahl des Fördermittelgebers und dessen formalen Anforderungen ab. Wesentliche Kriterien für diese Auswahl sind das benötigte **Projektbudget**, die angestrebte **Projektlaufzeit**, die **Ressourcen des Antragstellers** und die „einzukaufende“ **Förder- und Antragsexpertise**. Erfahrungsgemäß sind für die Entwicklung eines

ESF-Antrages eine Vorlaufzeit von sechs bis zwölf Monaten und ein Zeitaufwand von mindestens 130 Stunden zu veranschlagen.

5.6 Finanzierung

Es gibt viele Finanzierungsquellen. Für jede Initiative ist es deshalb wichtig, „Türöffner“ zu gewinnen oder im Gründungs-Team auch Mitarbeiter (Fundraiser) zu wissen, für die das Einwerben von Zuwendungen, aber auch von „Zeitspenden“ und Sachmitteln, eine Herausforderung ist, der sie sich gerne stellen. Als hilfreiche Übersicht für die Erschließung finanzieller Mittel sei die Publikation „**Fördertöpfe für Vereine, selbstorganisierte Projekte und politische Initiativen**“ des Netzwerks Selbsthilfe e. V. empfohlen. Danach (11. Auflage, 2011, S. 16 ff.) lassen sich grob unterscheiden:

- öffentliche Mittel
- private Mittel wie Eigenmittel, Zuwendungen von Sponsoren und Stiftungsmittel
- sonstige Mittel, zum Beispiel aus Wettbewerben, Förderpreise, Bußgelder der Gerichte zugunsten gemeinnütziger Organisationen

Aus öffentlichen Mitteln finanziert werden Beschäftigungsförderung, berufsbezogene Maßnahmen und Förderprogramme auf regionaler (Verwaltungsbezirk, Kommune, Land), nationaler (Bund) und europäischer Ebene. Auf europäischer Ebene werden die Förderrichtlinien und -programme alle sieben Jahre aktualisiert. Die nächste EU-Förderperiode umfasst den Zeitraum 2014 bis 2020 (Skript Euroconsult, 2010, Wege durch den Förderdschungel, S. 1 u. 5). In jedem Fall ist es sinnvoll, Rat einzuholen über die zur eigenen Projektidee beziehungsweise Initiative passende Finanzierungsform.

Oft ist es ratsam, ein Projekt aus verschiedenen Quellen zu finanzieren, die dazu miteinander kombiniert werden. Das verlangen beispielsweise EU-Förderprogramme. Hürdenspringer+ wird 33 Monate vom Bundesprogramm XENOS „Integration und Vielfalt“ zu 50 Prozent aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und zu 25 Prozent aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert. Weitere 25 Prozent werden kofinanziert von der Globus-Stiftung, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e. V., aus Eigenmitteln des Trägers Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gemeinnützige GmbH und Mitteln der Kooperationsschulen (in Form anteiliger Lehrerstunden).

6. Phase II: Die Praxis erfolgreichen 1:1-Jugend-Mentorings am Übergang Schule – Beruf

Wie bereits bei der Konzeption folgt die Beschreibung der Durchführungsphase unter Bezugnahme auf die Praxis des Projekts Hürdenspringer.

6.1 Wer sind die Mentees?

Nahezu alle Mentees des Projekts Hürdenspringer wohnen in Nord-Neukölln und sind mit den strukturellen Begebenheiten des Bezirks aufgewachsen. Der überwiegende Teil kommt aus sozial benachteiligten Familien; der Anteil von Mentees nichtdeutscher Herkunftssprache liegt bei rund 80 Prozent. Bei der ersten Kontaktaufnahme besuchen Mentees meist die neunte Klasse einer Sekundarschule beziehungsweise eines Gymnasiums (dort häufig auch die elfte Klasse).

Alle Mentees sind sehr an ihrer eigenen beruflichen Zukunft interessiert und dankbar für die Unterstützung, die unser Mentoring ihnen bietet. Wir legen Wert darauf, dass die formalen und persönlichen Voraussetzungen zur Projektteilnahme eingehalten werden.



Unser Tipp

Wir empfehlen, sich nicht nur an den offenkundig „Multiproblem“-Schulen zu orientieren. An vielen Berliner Gymnasien sieht der Lehrplan keine Berufsorientierung vor, da sie nach wie vor auf eine universitäre Ausbildung (als die auf den Schulabschluss folgende berufliche Qualifizierung) orientiert sind. Deshalb haben zahlreiche Schülerinnen und Schülern dieser Schulform großen Bedarf an Kenntnissen über mögliche Anschlussperspektiven, wenn a) das Abitur nicht erreicht oder b) keine universitäre Ausbildung gewählt wird.

6.2 Wie werden Mentees gewonnen?

Die Jugendlichen werden auf Grundlage der zuvor getroffenen Kooperationsvereinbarung direkt in der Schule angesprochen. In Abhängigkeit von der Stabilität der aktiven Tandems erfolgt diese „Anwerbung“ ein- bis zweimal jährlich. Die Kontaktaufnahme zu den Jugendlichen ist eine höchst sensible Projektphase und mitentscheidend für den Erfolg des Projekts. Sie wird deshalb genauer beschrieben.

Checkliste zur Kontaktaufnahme mit den Mentees:

- ✓ In Erfahrung bringen, wer die aktuellen Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer sind.
- ✓ Vorberechungsstermine mit diesen Lehrkräften vereinbaren.
- ✓ Mit den Klassenlehrerinnen und Klassenlehrern festlegen, wann ein erster Besuch in der Klasse möglich ist.
- ✓ Die Lehrkräfte zwei Tage zuvor an den vereinbarten Termin erinnern.
- ✓ Am Tag selbst ausreichend Flyer, Visitenkarten und Schreibunterlagen mitbringen.
- ✓ Am Tag selbst sicherstellen, dass in der Schule der vereinbarte Projektraum für ein Gruppentreffen mit den Mentees tatsächlich zur Verfügung stehen wird.
- ✓ Das Projekt zur vereinbarten Uhrzeit in der Klasse kurz vorstellen und mit den Interessenten den Projektraum in der Schule aufsuchen. Die Schülerinnen und Schüler verlassen dazu kurz den Unterricht. Alternativ kann mit den Interessenten ein zeitnahe Termin nach dem Unterricht vereinbart werden.
- ✓ Im Projektraum der Schule erste Fragen beantworten und das Projekt nochmals vorstellen.
- ✓ In der Folgewoche erneut diese und eventuell weitere Interessenten zur selben Zeit während des Unterrichts beziehungsweise nach Unterrichtsschluss in den Projektraum bitten. Falls sie weiterhin interessiert sind und sich als Mentees beteiligen möchten, füllen sie erste

Formulare aus wie den Steckbrief mit Namen, Adresse, Hobbies, Berufswünschen etc. und die Teilnehmer-Erfassung.

- ✓ Nach drei, gegebenenfalls vier Wochen die Interessenten (zukünftigen Mentees) nochmals während ihres Unterrichts aufsuchen, um ihnen die Einladungen zur ersten Einstiegsqualifizierung zu übergeben.



Unser Tipp

Achtung: Jugendliche neigen zur Konsumentenhaltung. Es ist daher wichtig, wiederholt (!) darauf hinzuweisen, dass Mentorinnen und Mentoren keine Sozialarbeiter sind, die an jedem Tag und zu jeder Uhrzeit verfügbar sind.

Alle folgenden Termine mit den interessierten Jugendlichen finden im Projektbüro, außerhalb der Schule statt. In Einzelgesprächen werden mithilfe von Formularen der familiäre Hintergrund und die vorhandenen Ressourcen jedes Jugendlichen erarbeitet (Biografisches Interview, Genogramm, Ressourcenkarte; s. Anhänge 1 bis 3). Außerdem finden im Projektbüro die Einstiegsqualifizierungen der zukünftigen Mentees statt.

6.3 Elternkontakte

Sehr wichtig ist es, die Eltern der Mentees umfassend über das Mentoring-Projekt zu informieren; sie müssen es von A bis Z kennen. Die Eltern sollen den Weg zum Projekt finden, von ihm mit ‚ins Boot‘ geholt werden und erhalten deshalb von den Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren eine Einführung in seinen Ablauf. Üblicherweise bitten wir die Eltern, ihre Kinder nach Abschluss ihres ersten Einstiegsmoduls vom Projektbüro abzuholen. Spätestens aber lernen die Eltern die Koordinatorinnen und Koordinatoren beim Matching kennen. Sie erfahren dann noch einmal, was Mentoring ist, wer die Mentoren sind, welche Motive sie haben und was die Teilnahme ihres Kindes am Projekt bedeutet. Je besser die Eltern informiert sind, desto mehr Möglichkeiten haben die Jugendlichen teilzunehmen. Während des laufenden Mentorings hält die zuständige Projektkoordination den Kontakt zu den Eltern aufrecht.

6.4 Wer sind die Mentorinnen und Mentoren?

Die Mentorinnen und Mentoren sind Erwachsene, die sich freiwillig für Jugendliche am Übergang Schule – Beruf engagieren. Sie kommen aus den unterschiedlichsten Berufs- und Lebensphasen, sind sowohl Studierende, Promovierende, Angestellte, Selbstständige als auch Menschen im Ruhestand. Unterdurchschnittlich sind sozialpä-

dagogische Berufshintergründe vertreten. Hürdenspringer hat sowohl Mentorinnen und Mentoren, die vor Ort leben, als auch solche aus besser situierten Stadtbezirken sowie etliche jüngere Mentoren, die selbst erst vor kurzem nach Berlin gezogen sind. Ein Drittel unserer Mentoren sind Männer, zwei Drittel Frauen. Überwiegend haben sie einen überdurchschnittlich hohen Bildungsabschluss und häufig auch ein Studium abgeschlossen. Der Großteil hat keinen Migrationshintergrund.



Erfahrung

„Warum arbeite ich gern bei Hürdenspringer mit? Weil ich gerne mit Kids zusammenarbeite, weil ich auch durch sie etwas von deren Lebenswelt und -wirklichkeit gespiegelt bekomme. Weil es einen fairen Austausch von Kompetenzen und Erfahrungen gibt. Weil auch die Kids aus den nicht so begüterten Elternhäusern eine Chance verdient haben und weil sie es auch schaffen können.“ (Hürdenspringer-Mentor)



Foto: Patricia Kallsch

In Einzelgesprächen werden die vorhandenen Ressourcen der Jugendlichen abgefragt

6.5 Wie werden Mentorinnen und Mentoren gewonnen?

Die Mentorinnen und Mentoren werden über alle verfügbaren Kanäle geworben, die Medienpräsenz und Kontakte schaffen. Eine gute Darstellung in den Internet-Suchportalen gehört ebenso dazu wie regelmäßige Anzeigen in der Tages- und Wochenpresse. Auch die regelmäßige Teilnahme an überregionalen Freiwilligentagen ist empfehlenswert sowie die Präsenz bei Veranstaltungen im Kiez. Die Tatsache, dass wir für ein lokales Engagement im gesamten Stadtgebiet Berlins werben, hat sich als attraktiv und erfolgreich erwiesen. Je länger und erfolgreicher das Projekt läuft, desto mehr Interessenten werden mittlerweile durch Mund-zu-Mund-Propaganda gewonnen. Wir erfahren in den Erstgesprächen häufig, dass Interessenten das Projekt von einem unserer Mentorinnen und Mentoren empfohlen wurde. Erstgespräche mit angehenden Mentorinnen und Mentoren führen wir in unserem Projektbüro durch. Dabei geht es um biografische Eckdaten und natürlich um die Motivation: warum Jugendliche, warum dieser Kiez? Das Erstgespräch ist sehr wichtig und es ist gut, sich soviel Zeit zu nehmen, wie es braucht, um einen verlässlichen Eindruck zu bekommen. Gelegentlich führen wir auch Erstgespräche mit Interessenten, bei denen sich herausstellt, dass sie den Kriterien für die Mentorentätigkeit nicht genügen. Ein Grund hierfür kann die Absicht sein, aus Berlin fortziehen zu wollen, was einer kontinuierlichen Tandembeziehung widerspricht. Ein anderes Hindernis ist eine breite und starre Palette von Vor-

urteilen des Bewerbers. Wir verweisen dann gerne auf andere Möglichkeiten zur Freiwilligenarbeit.

6.6 Phasen und Bausteine des Mentorings

Die verschiedenen Akteursgruppen unseres Projekts stellen jeweils unterschiedliche Anforderungen an uns. Schulen erwarten eine hohe Transparenz in der Zusammenarbeit und wünschen möglichst geringe zusätzliche Störung; angehende Mentorinnen und Mentoren brauchen gutes ‚Handwerkszeug‘ für die Arbeit mit ihren Mentees und Angebote für den Erfahrungsaustausch. Mentees und deren Eltern benötigen Informationen über freiwilliges Engagement und die Projektinhalte: Worum geht es bei dem Projekt und worin liegt der Beitrag der Jugendlichen, worin willigen Eltern mit der Zustimmung zur Teilnahme ihres Kindes ein?

Für alle Beteiligten scheint es trotzdem ein grundsätzliches Design zu geben, das für einen positiven Projektverlauf förderlich ist. Man unterscheidet die folgenden Phasen voneinander.

6.6.1 Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees

Die Projektteilnehmer werden umfassend für die Tandembeziehung und für das Erreichen der gemeinsamen Ziele qualifiziert. Sowohl für die angehenden Mentorinnen und Mentoren als auch für die Mentees sind Einstiegsqualifizierungen verbindlich; darauf werden sie mehrfach bei den Erstgesprächen hingewiesen. Obwohl viele Interessenten glaubhaft versichern, dass sie zu einigen Themen bereits ausreichendes Wissen haben, zeigt sich, dass die Module für alle angehenden Mentorinnen und Mentoren überaus sinnvoll und auch notwendig sind. Gerade die Fragen zur Haltung im Mentoring erweisen sich für die Projektarbeit als elementar. Das gilt für Mentoren wie für Mentees.

Einstiegsqualifizierung der Mentoren

Der Umfang beträgt rund 27 Stunden, verteilt auf sieben Drei-Stunden-Module und ein Modul, das ca. sechs Stunden umfasst. Die Qualifizierung findet einmal wöchentlich von 18 bis 21 Uhr statt. Die Teilnahme der angehenden Mentorinnen und Mentoren wird mit Anwesenheitslisten dokumentiert. Zusätzlich werden im Anschluss die Module anonym bewertet, auch hierfür steht ein Formular zur Verfügung (Bewertungsbogen).

Inhaltlich hat die Einstiegsqualifizierung folgende Schwerpunkte:

- Möglichkeiten und Grenzen von Mentoring
- meine Haltung als Mentorin/Mentor
- interkulturelle Kompetenzen
- Pubertät
- Kommunikation mit Jugendlichen
- Rundgänge im Kiez
- Islam und Jugend
- Akteure und Hilfesysteme im Bezirk
- Ausbildungsmöglichkeiten und Anschlussperspektiven für Jugendliche
- Schulalltag in Nord-Neukölln
- Reflektionsarbeit

Die Einstiegsqualifizierungen finden sowohl in großen Projekträumen des UNIONHILFSWERK statt, die im Kiez liegen, als auch bei Kooperationspartnern, etwa in einer Kooperationsschule. Wir laden unterschiedliche Dozentinnen und Dozenten sowie Expertinnen und Experten zu den Modulen ein, die sowohl einen thematisch passenden Input geben als auch zu lebendigen Diskussionen anregen können. Selbstverständlich ist immer ein/-e Ansprechpartner/-in aus dem Team dabei.

Einstiegsqualifizierung der Mentees

Für die Jugendlichen findet die Einstiegsqualifizierung in Form von zwei Modulen sehr zeitnah vor dem Matching statt. Ihre Schwerpunkte sind:

- Was heißt Mentoring
- Was heißt freiwilliges Engagement
- Fragen der eigenen Haltung
- Erwartungen und mögliche Konflikte
- selbstständiges Arbeiten
- Wünsche an Mentoren
- Was sind Zielvereinbarungen
- Eigenaktivierungsmöglichkeiten (zur Erlangung der formulierten Ziele)



Unser Tipp

1. Es sollte ausreichend Zeit für den informellen Austausch vorgesehen werden. Pausengespräche mit den Experten, mit Gleichgesinnten aus der Gruppe oder auch Fragen an das anwesende Mitglied des Koordinations-Teams sind wichtig!
2. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund brauchen Input über interkulturelle Kompetenzen: jeder hat seine Bilder vom „Anderen“ im Kopf – unabhängig von Alter, Bildungsstand und Herkunft.

Die Qualifizierung der Mentees führen die Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren in eigenen Projekträumen im „Kiez“ außerhalb der Schulzeit durch.

6.6.2 Matching – Vermittlung der Tandempartner

Nach der Einstiegsqualifizierung kann das Projektkoordinationssteam sowohl die Jugendlichen als auch die Erwachsenen besser für das Matching einschätzen. Es erfolgt in engem Austausch miteinander. Die Entscheidung darüber, welcher Mentor mit welchem Mentee zusammengebracht wird, liegt ausschließlich bei der Projektkoordination und berücksichtigt unterschiedliche Kriterien. Im Idealfall entspricht der Berufswunsch des Jugendlichen dem Beruf des Mentors, haben beide ähnliche Interessen, (nur) dasselbe Zeitfenster zur Verfügung und die Chemie scheint zu stimmen. Fast durchgängig wird geschlechterhomogen „gematcht“, was die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch überwiegend so wünschen.

Zum Matching werden neben den Mentees und den Mentorinnen und Mentoren auch die Eltern eingeladen. Informationen zum Matching-Partner werden vorab nicht gegeben, um keine falschen Erwartungen zu wecken. Das Matching selbst ist eine feierliche, ein- bis anderthalbstündige Abendveranstaltung. Hier begegnen sich die Tandems zum ersten Mal. Da alle Beteiligten aufgeregt sind, ist eine achtsame und gut geplante Begleitung empfehlenswert. Ein Matching



Foto: Thomas Knorr

Beim sogenannten Matching werden die Tandems gebildet. Zu diesem Termin werden auch die Eltern der Mentees eingeladen

von mehr als acht Personen sollte immer mit zwei Koordinatorinnen und Koordinatoren durchgeführt werden. So kann sich ein Koordinator um die begleitenden Eltern beziehungsweise Familien kümmern, während der andere seine Aufmerksamkeit den sich eben findenden Tandems widmet. Auch falls ein Mentor oder Mentee „solo“ bleiben sollte, ist es sinnvoll, wenn ein Koordinator helfen kann.

Unser Tipp

Es geschieht, dass sich zum Matching geladene Teilnehmer verspäten. Unser Rat: Alle Mobiltelefon-Nummern vorher notieren, damit sofort nachgefragt werden kann und der Tandempartner nicht im Ungewissen bleibt! Ebenso ist es möglich, dass ein geladener Teilnehmer in letzter Minute absagt: die Eltern haben es doch nicht erlaubt, man möchte doch lieber nicht mitmachen, ist plötzlich erkrankt – alles Tatsachen, mit denen wir drei Minuten vor dem Matching konfrontiert wurden und die relevant sind, besonders für den Tandempartner, der dadurch allein bleibt.

Gestalterische Elemente für das Matching

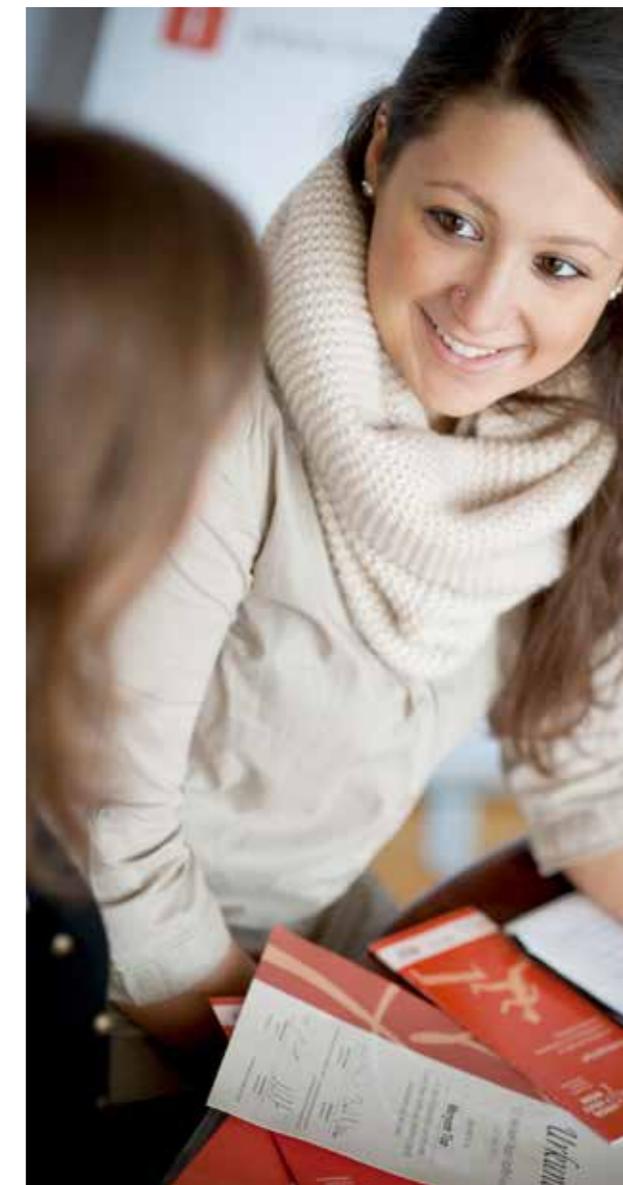
Ein guter Einstieg in die Matching-Veranstaltung gelingt, wenn die Tandempartner sich unter den Anwesenden anhand ihrer Namensschilder selbst finden und sich dann an vorbereitete Tische etwas zurückziehen können. Mit den Eltern kann parallel dazu ein anderer Raum aufgesucht werden, um den Tandems für ihr erstes Gespräch miteinander größere Ruhe zu schaffen. Ein kleines Kennlernspiel (s. Anhang 8) ermöglicht den Partnern oder Partnerinnen der Tandems einen ersten Informationsaustausch. Dafür sollten etwa 20 Minuten eingeplant werden.

Zusätzlich erhält jedes Tandem eine Zielvereinbarung (s. Anhang 4), mit der nicht nur Kontaktdaten, sondern auch erste vereinbarte Ziele und Arbeitsschritte festgehalten werden können. Die Praxis zeigt, dass manche Tandems dieses Formular nicht bereits in der Phase ihres ersten Kennlernens ausfüllen möchten. In diesem Fall wird das gemeinsam mit der Projektkoordination während eines der regelmäßigen Treffen im Projektbüro nachgeholt.

Falls von den Eltern noch Unterschriften einzuholen sind, ist es ratsam, diesen Matching-Termin zu nutzen. Zum Abschluss des Matchings empfiehlt es sich, Gruppenfotos und auch Fotos von den Tandems zu machen, die später gut für die Dokumentation der Arbeit, die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts oder die Tandempartner verwendet werden können.



Fotos: Jemma Dreilwitz



Gutes Team: Im Idealfall entspricht der Berufswunsch des Mentees dem Beruf des Mentors oder der Mentorin

6.6.3 Tandembegleitung

Nach dem Matching beginnt das eigentliche Mentoring. Die Tandems verabreden sich selbstständig in den Projekträumen und lernen sich kennen. Jedes Tandem erhält eine Koordinatorin oder einen Koordinator als seinen Ansprechpartner. Selbstverständlich können jederzeit auch andere Mitglieder des Koordinations-Teams zu allgemeinen Fragen angesprochen werden.

Für die Koordinatorinnen und Koordinatoren ist jedes Tandem ein individuelles „Setting“, das es umsichtig und stimmig zu begleiten gilt. Für diese Arbeit sind hohe Flexibilität und kommunikative Sicherheit im Umgang mit sehr unterschiedlichen Menschen unbedingte Voraussetzungen.

Manche unserer Mentorinnen und Mentoren wünschen sich im Anschluss an jeden Termin mit „ihrem“ Mentee in unseren Räumen eine kurze Beratung. Anderen geht es um einen möglichst störungsfreien Raum, in dem sie mit ihrem Mentee zusammen sein können. Viele melden sich rechtzeitig an und reservieren, andere treffen sich überwiegend „draußen“. Wir müssen im Einzelfall schon einmal daran erinnern, dass auch unsere Projekträume genutzt werden sollen, um einen guten Austausch sicherzustellen und die Stimmung, das sogenannte „Grundrauschen“ in den Tandems, wahrnehmen zu können.

Die Tandems arbeiten selbstbestimmt und damit unterschiedlich. Gleichwohl sind in jedem Tandem Zielvereinbarungen bestimmend, die die Tandems selbst treffen. Auch

wenn es stets um das große Ziel einer Anschlussperspektive geht, sollen die Zielvereinbarungen den „nächsten“ Zielen der Jugendlichen entsprechen.



Unser Tipp

Es ist ein legitimes Ziel für ein Tandem, sich in den nächsten vier Wochen vier Mal pünktlich zu treffen. Ist das erreicht, wird ein nächstes Ziel verabredet, das sich vielleicht auf eine Verbesserung der Noten in einem Schulfach bezieht, auf einen Kinobesuch mit dem Mentor oder auf den Besuch einer berufsorientierenden Internetseite. Ein kleinschrittiges Vorgehen ermöglicht den Jugendlichen mehr Erfolgserlebnisse und führt zu einer zunehmenden Sicherheit in der Einschätzung ihrer Möglichkeiten.



Die Tandems treffen sich häufig auch außerhalb des Hürdenspringer Büros

Etwa alle drei Monate werden mit den Tandems Feedback-Gespräche geführt und stichpunktartig protokolliert. In der Regel dauern sie 45 bis 60 Minuten. Grundlage ist ein Feedback-Bogen für Tandems (s. Anhang 5), ihr Ziel die Klärung des aktuellen Stands der Arbeit des Tandems und seiner letzten Zielvereinbarungen. Zunächst wird die Anzahl der letzten Treffen erfragt, danach das aktuell Erreichte, schließlich werden die nächsten Ziele besprochen und ein möglicher Weg dorthin.



Unser Tipp

Wir stellen diese Fragen immer beiden Partnern des Tandems: Auch der Mentor hat etwas ‚erreicht‘, zum Beispiel Einblicke in die Familie des Mentees gewonnen oder vielleicht fünf arabische Wörter gelernt. Mit ihrer ausgewogenen Gesprächs- und Fragetechnik kann die Koordination zeigen, was es heißt, nicht nur die Mentorinnen und Mentoren, sondern ebenso die Mentees als Experten anzusehen.

Zusätzlich dazu arbeiten wir mit einem Mentee-Feedback-Fragebogen, auf dem auch Entwicklungen in der Schule vermerkt werden und nochmals gesondert die Zufriedenheit des Mentees mit seinem Mentor abgefragt wird.

Willkommenskultur

Die Tandems sollen sich im Projektbüro willkommen fühlen. Das soll einerseits die Kommunikation mit dem Projekt beziehungsweise mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren und anderen anwesenden Mentorinnen und Mentoren erleichtern, den Tandems andererseits eine Rückzugsmöglichkeit für ihre Arbeit bieten. Wir legen großen Wert auf eine vertrauensvolle und entspannte Atmosphäre.

Erwartungen an die Tandems:

- regelmäßiges und zuverlässiges Erscheinen im Projektbüro
- Vereinbarung angemessener und umsetzbarer Zielvereinbarungen
- konsequentes Agieren gemäß der Zielvereinbarungen
- Förderung des kontinuierlichen Austauschs mit dem zuständigen Koordinations-Team
- Mitarbeit an den regelmäßigen Feedback-Gesprächen im Rahmen der internen Evaluation



Unser Tipp

Achtung: Besonders bei den Jugendlichen regelmäßig nachfragen, ob ihre Mobiltelefonnummern noch stimmen! Sicherstellen, dass auch die Mentorinnen und Mentoren in Besitz der aktuellen Nummern sind!

Begleitung der Tandems mit laufendem Austausch im Team

Die Tandems treffen sich zu sehr unterschiedlichen Zeiten im Projektbüro. Das hat zur Folge, dass auch die Spätdienste des Koordinations-Teams wechselnd besetzt sind (s. 5.4.9: Zeitstrukturen). Um Informationsdefiziten vorzubeugen, sollten die Koordinatorinnen und Koordinatoren ein geeignetes und fixes Austausch-Format nutzen. Im Hürdenspringer-Projekt muss dieses wichtige Zeitfenster für den Erfahrungsaustausch immer wieder neu erkämpft und gegen andere, ebenso wichtige Termine und Notwendigkeiten durchgesetzt werden. Im Ergebnis profitierten wir wie bei den Team-Sitzungen von der Multiprofessionalität unserer Mentoren, wodurch wir unsere Akteure aus verschiedenen Wissensperspektiven wahrnehmen und noch besser begleiten können.

6.6.4 Tandemabschluss

Regulärer Abschluss

Ein Mentoring bei Hürdenspringer endet nach einem Jahr. In der Regel laufen die Tandems sehr viel länger, häufig auch über den Schulabschluss hinaus. Wir führen diese Tandems als „externe“, da ihre Mentees keine Schülerinnen oder Schüler unserer Kooperationsschulen mehr sind. Der Kon-

takt zu diesen Tandems vollzieht sich weniger häufig und hat eher informellen Charakter. Er gestaltet sich deshalb natürlich schwieriger, was neue Anforderungen an die Koordination bei der Betreuung der Mentorinnen und Mentoren nach sich zieht., zum Beispiel diese Tandems regelmäßig zu kontaktieren.

Wir bieten auch diesen „externen“ Tandems die Teilnahme an unseren Begleitformaten an und laden sie zu Veranstaltungen ein. Diese zusätzlichen Herausforderungen verlangen vom Projekt, sie mit den personellen Kapazitäten der Koordinatorinnen und Koordinatoren sowie den Erfordernissen der Projektdokumentation abzugleichen.

Wenn ein Tandem seine offizielle Zusammenarbeit beendet oder wenn Tandems vorzeitig beendet werden, erfolgt ein angeleitetes Abschlussgespräch. Dabei sollen beide Tandempartner noch einmal die Möglichkeit haben, das gemeinsam Erreichte zu betrachten und sich im Guten voneinander zu verabschieden.

Besonders bei vorzeitiger Beendigung eines Tandems ist es wichtig, dass beide Partner das Mentoring guten Gewissens und ohne Versagensgefühle abschließen. Ein Abschlussgespräch findet auch dann statt, wenn die Partner anschließend neu „gematcht“ werden, also mit dem Mentee/Mentor ein neues Tandem zusammengestellt wird. Ziel ist, dass sich beide „Ex-Partner“ nichts nachtragen und sich unbeschwert auf der Straße oder im Projektbüro begegnen können.

Das erfordert eine sensible Gesprächsführung und positive Gestaltung der Situation durch die Koordination. Formal werden Abschlussgespräche mit einem Formular dokumentiert (s. Anhang 6).



Unser Tipp

Beim Abschlussgespräch kann eine Teilnahmebescheinigung oder ein Zertifikat ausgestellt werden. Sowohl für Mentees als auch für Mentorinnen und Mentoren kann diese Auszeichnung eine persönliche Bereicherung bedeuten und gegebenenfalls beruflich vorteilhaft werden.

Grundsätzlich werden beim Abschlussgespräch mit sehr wenigen Ausnahmen die Verabschiedeten eingeladen, jederzeit erneut zu uns zu kommen. Das wird von vielen ehemaligen Mentees gut angenommen, einige nahmen wieder Kontakt zu Hürdenspringer auf. Sie sind dann zwar keine aktiven Projektteilnehmer mehr, aber dem Koordinations-Team nach wie vor sehr verbunden.

Vorzeitige Beendigung

Trotz umsichtigen Matchings kommt es hin und wieder dazu, dass Tandempartner nicht miteinander auskommen und deshalb neu „gematcht“ werden müssen. Darauf werden Mentees wie Mentorinnen und Mentoren von Anfang an hingewiesen. Selbst bei scheinbar besten Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit muss die Chemie nicht unbedingt



Foto: Jenna Dallwitz

Ein Mentoring bei Hürdenspringer endet nach einem Jahr – ein Zertifikat erinnert an die gemeinsame Zeit

stimmen oder können Erwartungen enttäuscht werden. Weil den Teilnehmerinnen und Teilnehmern das bekannt ist, sinkt für sie die Hürde, Konflikte, Unvereinbarkeiten und Trennungsüberlegungen einzugestehen und uns zeitnah um ein neues Matching zu bitten.



Unser Tipp

Beenden Tandems vorzeitig ihre Arbeit, werden die Beteiligten nicht allein gelassen. Die „Trennung“ wird aufgearbeitet. Mentees erhalten grundsätzlich eine zweite und weitere Chance, das Mentoring mit einem neuen Mentor fortzusetzen. Eine vorzeitige Beendigung kann nach Erkenntnissen aus amerikanischen Studien bei den Mentees negative Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung, ihr Selbstbewusstsein und ihre Öffnung gegenüber Neuem nach sich ziehen (vgl. Tierney/Grossman/Resch 1995 und www.bbbs.org).

6.7 Flankierende Angebote zum 1:1-Mentoring

Den Mentees bieten wir ergänzend zum 1:1-Mentoring vielfältige Unterstützungen und Ergänzungen an, die zusätzlichen Input am Übergang Schule - Beruf geben sollen. Derartige Angebote werden von mindestens einem Mitglied des Koordinations-Teams begleitet.

Das kann beispielsweise sein:

- Stützunterricht in Kernfächern durch freiwillig Engagierte in den Projekträumen
- Vorbereitung auf den Erwerb des Mittleren Schulabschlusses (MSA) für Mentees in zehnten Klassen
- die Präsentation einzelner Berufsbilder
- die Präsentation weiterführender Schulen
- Bewerbungstraining
- ein Bewerbungsfoto-Shooting
- der Besuch von Betrieben oder Unternehmen
- der Besuch von Ausbildungsmessen
- der Besuch von Kultur- und Sportveranstaltungen

Viele Mentorinnen und Mentoren haben über die Arbeit im Tandem hinaus auch Interesse daran, Kontakte zu Gleichgesinnten zu pflegen, das Projekt Hürdenspringer als Ganzes mitzugestalten oder zu fördern. Gelegenheit dafür bietet sich vor allem in Bezug auf die benannten flankierenden Angebote für die Mentees und bei der Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen (s. u. 6.9 Öffentlichkeitsarbeit). Die Mentorinnen und Mentoren werden, sofern sie dies wollen und zeitlich einrichten können, auch angeregt, sich selbst zu organisieren und zum Beispiel regelmäßig bei Stammtischen zusammenzukommen.



Die Teilnahme an der Berufsorientierung „make a difference day“, hier bei der Firma Moll Marzipan, ermöglicht Einblicke in den Arbeitsalltag

Foto: Claudia Pfister

6.8 Formate der Qualitätssicherung

Interne Evaluation

Während ‚weiche‘ Formulare wie etwa der Feedback-Bogen für Tandems (s. Anhang 5) den Rahmen für individuelle Einschätzungen und Entwicklungen vorgeben, erfährt man mittels der Steckbriefe der Mentees (s. Anhang 7), der Anwesenheitslisten und Bewertungsbögen zu unseren Veranstaltungen und der Formulare zu den Erstgesprächen mit den Mentorinnen und Mentoren ‚harte‘ Fakten. Auf sie stützt sich unsere Qualitätssicherung und -entwicklung.

Die interne Evaluation soll unter anderem folgende Fragen beantworten helfen:

- Wie viele Tandems haben wir aktuell zu begleiten?
- Welche Formate und Angebote kommen gut an?
- Aus welchen Familienverhältnissen kommen unsere Jugendlichen?
- Wie viele von ihnen haben eine deutsche Staatsbürgerschaft?
- Welche Berufswünsche stehen an erster Stelle?
- Welche Erfolge wurden erreicht?
- Wer findet welche Anschlussperspektive?

Prinzipiell wird jede dieser Informationen für die interne Evaluation genutzt. Ebenso bedeutsam sind alle Informationen, die durch die Praxisbegleitungen und aus der Supervision einfließen. Nicht zuletzt ergeben sich im kollegialen Austausch des Teams häufig neue wichtige Fragestellungen oder Antworten auf bisher noch ungeklärte Sachverhalte.

Instrumente der internen Evaluation:

- Steckbriefe für Mentees (s. Anhang 7)
- Leitfaden für biografische Interviews mit Mentees (s. Anhang 1)
- Bewertungsbogen für Mentorinnen und Mentoren zu Qualifizierungsmodulen,
- Feedback-Bogen für Gespräche mit Tandems (s. Anhang 5)
- Feedback-Formular für Gespräche mit Mentees
- Formulare zur statistischen Erfassung der Dauer des Mentorings, Tandemaktivitäten im Projekt (Treffen und Begleitangebote), Mentee-Aktivitäten im Projekt (Nachhilfe, Begleitangebote) und Mentoren-Aktivitäten im Projekt (Begleitangebote)

Reflexion, Kommunikation und Weiterbildung

Die Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees als Vorbereitung auf das Mentoring gehören zur Qualitätssicherung des 1:1-Mentorings und ist unter 6.6.1 ausführlich dargestellt. Darüber hinaus bietet unser Projekt begleitend allen aktiv Beteiligten:

- Praxisbegleitungen für Mentorinnen und Mentoren
- Praxisbegleitung für Mentees
- Supervision für Mentorinnen und Mentoren
- Teamsitzungen, Teamtage
- Team-Supervision
- Fort- und Weiterbildungen für das Team.

Externe Evaluation

Die externe Evaluation ist qualitativ und formativ ausgerichtet und wird in einem fest definierten zeitlichen Rahmen im Auftrag des UNIONHILFSWERK von Instituten mit einschlägiger Expertise durchgeführt. Sie soll mit Blick auf die vereinbarten Zielsetzungen die Prozesse und Wirkungen der Angebotspalette und der Kooperationen mit Institutionen, wie Schulen und Ausbildungsbetrieben, erfassen und bewerten.

Eine kontinuierliche Rückmeldung der Zwischenergebnisse und ihre Reflexion mit dem Koordinations-Team und der Projektleitung ermöglichen die qualitative Verbesserung der Projektpraxis.



Unser Tipp

Achtung: Die Mittel für externe Evaluationen müssen bei Antragstellung eingeplant werden! Und: Externe Evaluatoren benötigen Zuarbeit, das Koordinations-Team und die Projektakteure müssen dafür Zeit bereitstellen können und die Akteure müssen zum Beispiel für Befragungen gewonnen werden.

Hürdenspringer ist bisher zweimal extern evaluiert worden. Ergebnisse liegen vor unter: www.eins-berlin.de und www.camino-werkstatt.de

6.9 Öffentlichkeitsarbeit

Interne Kommunikation

Die interne Kommunikation beginnt bereits in der Planungsphase eines Projekts. Wer kennt wen? Wer kann sinnvoll mithelfen und den Projektgedanken weitertragen? Diese Fragen und die Antworten darauf sind erste wichtige Schritte auf dem Weg, das Projekt zu stabilisieren und bekannt zu machen. Wird das Projekt von einem großen Träger mit zahlreichen Standorten und Aktivitäten entwickelt, darf auch die Öffentlichkeitsarbeit für die Kolleginnen und Kollegen dort nicht vergessen werden.

Externe Kommunikation

Das Projekt wird bei den unterschiedlichsten Anlässen von der Projektkoordination präsentiert, je nach Anlass mit Unterstützung von Tandems, Schulleitern und/oder der Projektleitung. Präsentationen erfolgen:

- im Rahmen verschiedener (parlamentarischer) Ausschüsse (Jugendhilfeausschuss, Bildungsausschuss etc.)
- auf weiteren bezirklichen Ebenen (Vereine, Projekte, Ämter)
- im Rahmen geeigneter Veranstaltungen und zu bestimmten Themen (etwa Humboldt-Universität Berlin)
- anlässlich des Besuchs besonderer Gäste, etwa des Staatssekretärs von Bundesministerin Ursula von der Leyen und des schwedischen Integrationsministers



Unser Tipp

Grundsätzlich besteht bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Präsentationen stets großes Interesse am direkten Austausch mit den Projektakteuren. Deshalb ist es vorteilhaft, zur Unterstützung Mentorinnen, Mentorinnen und Mentoren und auch Mentees zu gewinnen.

Eine Auswahl geeigneter Dokumente für die Öffentlichkeitsarbeit

- Projektflyer Hürdenspringer
- Projektflyer Hürdenspringer für Jugendliche
- (aktualisierte) PowerPoint-Präsentation
- (aktualisierter) Projektstand mit Schaubildern
- Projektplakate unterschiedlichen Formats und Inhalts
- Projekt-Fotobuch mit aktuellen Abbildungen aus dem Projektgeschehen
- Fotos einzeln und im Team der Koordinatoren
- (aktueller) Pressespiegel
- T-Shirts mit dem Projekt-Logo
- Informations-Mappen für Erstgespräche mit Interessenten
- Referenzschreiben des Bezirks-Bürgermeisters
- Veröffentlichungen der externen Evaluationen
- Praxishandbuch
- Imagefilm Link:
www.huerdenspringer.UNIONHILFSWERK.de und
www.youtube.com/watch?v=p2hVRIuNYio

Highlights

Es ist ratsam, neben den üblichen Formen der Öffentlichkeitsarbeit selbst einige Veranstaltungen durchzuführen, die eine größere Aufmerksamkeit für das Projekt schaffen.

Beispiele aus dem Mentoring-Projekt Hürdenspringer:

- *September 2010*
Durchführung einer Fachtagung zum Thema „Jugend-Mentoring in sozialen Brennpunkten“ mit wichtigen Akteuren auf diesem Gebiet
- *Juni 2011*
Veranstaltung zur Ehrung der Mentorinnen und Mentoren im Rathaus Neukölln durch den Bezirksbürgermeister und Geschäftsführer des UNIONHILFSWERK
- *Mai 2012*
Politisches Themenfrühstück – eine Gemeinschaftsveranstaltung von Hürdenspringer+, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin e. V. und dem Nachbarschaftshaus Schöneberg e. V. für sein Projekt „KICK-Jobpaten“. Die Veranstaltung richtete sich an Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung sowie Journalisten. Mit unseren Mitveranstaltern präsentierten wir ein Positionspapier zum Jugend-Mentoring mit Bezugnahme auf Koalitionsaussagen des neu gewählten Senats von Berlin.



Foto: Patricia Kalisch

Politisches Themenfrühstück: Mentees und Eltern unterstützen in der Öffentlichkeitsarbeit

Danksagung

Die Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gemeinnützige GmbH bedankt sich herzlich bei allen Mentorinnen und Mentoren, Unterstützern und Kooperationspartnern für das Engagement, mit dem sie die Mentoring-Projekte Hürdenspringer und Hürdenspringer+ ermöglichten und weiter unterstützen.

Die Autorinnen danken dem Team für Unterstützung und kritische Mitarbeit und Frau Dr. Gabriele Bindel-Kögel für ihren hilfreichen Blick „von Außen“.

Autorinnen

Stefanie Corogil
Erziehungswissenschaftlerin/ Ethnologin, Mediatorin

Songül Incedal
Erziehungswissenschaftlerin, Systemisch lösungsorientierte
Therapie und Beratung



Foto: Jemma Dallwitz

Das Team der Hürdenspringer

Anhangsverzeichnis

Nr.

1. Formular Biografisches Interview	52
2. Formular Genogramm	54
3. Formular Ressourcenkarte	55
4. Formular Mentoring-Vereinbarung	56
5. Formular Feedback-Bogen für Tandems	58
6. Formular Abschlussgespräch	60
7. Formular Steckbrief Mentee	61
8. Formular Kennenlernspiel „Hand in Hand“	62

Anhang

Anhang 1:
Biografisches Interview



Mentoring - Projekt Hürdenspringer
Biografisches Interview

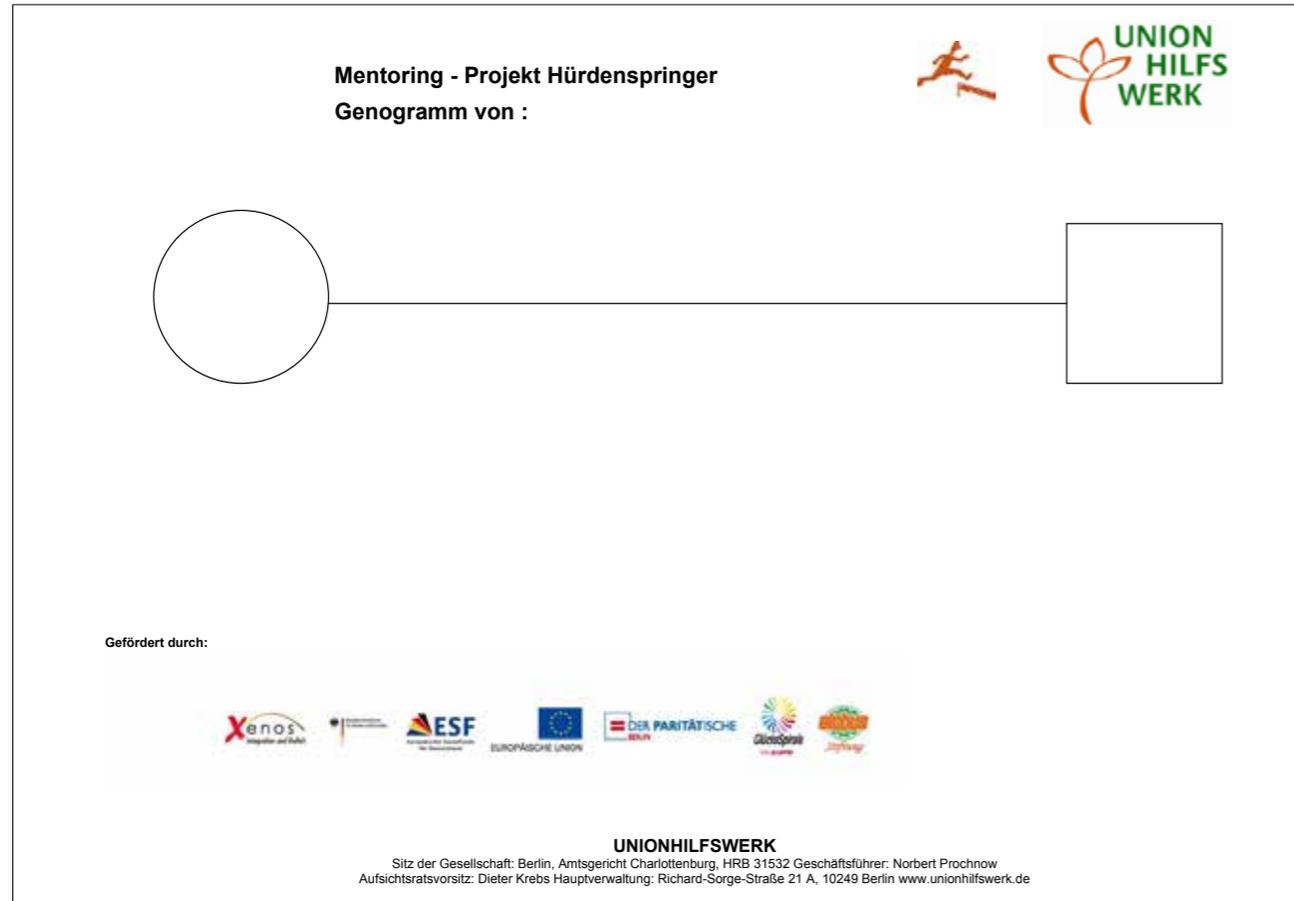
Name	
Vorname	
Straße/ Nr.	
PLZ und Ort	
Geburtsdatum	
Geburtsort	
Staatsangehörigkeit	
Migrationshintergrund ja/nein- weichen	
Mutter Vorname Name derzeitige Tätigkeit	
Vater Vorname Name derzeitige Tätigkeit	
Geschwister Alter und Tätigkeit	

Gefördert durch:



Sitz der Gesellschaft: Berlin, Amtsgericht Charlottenburg, HRB 31532 Geschäftsführer: Norbert Prochnow
Aufsichtsratsvorsitz: Dieter Krebs Hauptverwaltung: Richard-Sorge-Straße 21 A, 10249 Berlin www.unionhilfswerk.de

Festnetz-Nr.			
Handy- Nr.			
eMail Adresse			
Schule			
Klasse			
Klassenlehrer/-in			
Berufswunsch1			
weil ich...			
Berufswunsch 2			
weil ich..			
meine Leistungen in der Schule sind:	gut	mittel	naja
Praktikum 1 als, in			
gefallen hat mir, dass...			
Praktikum 2 als, in			
gefallen hat mir, dass...			
Datum			
Unterschrift			



Mentoring - Projekt Hürdenspringer
Ressourcenkarte von :

Persönliche Ressourcen und Kompetenzen	Soziale Ressourcen (Beziehungen)
Materielle Ressourcen	Infrastrukturelle / institutionelle Ressourcen

Gefördert durch:



UNIONHILFSWERK
Sitz der Gesellschaft: Berlin, Amtsgericht Charlottenburg, HRB 31532 Geschäftsführer: Norbert Prochnow
Aufsichtsratsvorsitz: Dieter Krebs Hauptverwaltung: Richard-Sorge-Straße 21 A, 10249 Berlin www.unionhilfswerk.de



Mentoring - Projekt Hürdenspringer
Mentoring - Vereinbarung

Zwischen

	Name	Telefon	eMail
Mentee			
Mentor/-in			

wird ab _____ folgende Vereinbarung wirksam:

- Wir nehmen uns mindestens einmal in der Woche für ein bis zwei Stunden Zeit füreinander.
- Wir finden gemeinsam heraus, welche Anliegen und Aufgaben im Moment am wichtigsten sind.
- Wir erarbeiten gemeinsam Bewerbungsunterlagen für Praktika und Ausbildungsplätze und üben Vorstellungsgespräche.
- Wir gestalten gemeinsam eine tragfähige Anschlussperspektive am Übergang Schule-Ausbildung- Beruf, in dem wir konkrete Schritte auf dem Weg in das Berufsleben (z.B. weiterführende Schule, Ausbildung, Praktika, Freiwilligendienst, Auslandsaufenthalt) umsetzen.
- Wir erscheinen pünktlich zu den vereinbarten Tandentreffen und sagen rechtzeitig ab, wenn wir verhindert sind.
- Wir respektieren die Privatsphäre des anderen und behalten die im Mentoring besprochenen persönlichen Informationen für uns.
- Wir halten Kontakt zur Projektkoordination und beteiligen uns an den Begleitangeboten (z.B. Praxisbegleitungen, Supervisionen, Ressourcetrainings, Veranstaltungen).
- Wir informieren die Projektkoordination, wenn wir das Mentoring beenden wollen und führen ein Abschlussgespräch mit der Projektkoordination.
- Diese Vereinbarung wird vorerst für ein Jahr getroffen, eine Verlängerung ist möglich.

Datum, Unterschrift Mentee

Datum, Unterschrift Mentor/-in

Wir gestatten unserer Tochter/ unserem Sohn die Teilnahme am Mentoring- Projekt- Hürdenspringer+ und erklären uns mit der Mentoring- Vereinbarung einverstanden.

Datum, gesetzlicher Vertreter/Eltern bei Minderjährigkeit

Gefördert durch:



Sitz der Gesellschaft: Berlin, Amtsgericht Charlottenburg, HRB 31532 Geschäftsführer: Norbert Prochnow
Aufsichtsratsvorsitz: Dieter Krebs Hauptverwaltung: Richard-Sorge-Straße 21 A, 10249 Berlin www.unionhilfswerk.de

Anlage zur Mentoring- Vereinbarung

erste Zielvereinbarungen

Datum	Ziel	Das übernimmt der Mentee	Das übernimmt die/der Mentor/-in	Bis wann?!



**Mentoring - Projekt Hürdenspringer
Abschlussgespräch**

Tandem: _____

Datum: _____

- Welche Entwicklung habt Ihr zusammen gemeinsam gemacht?

- Wie lange wart Ihr zusammen?

- Was habt Ihr so zusammen gemacht?

- Was war Euer schönstes Erlebnis im Mentoring?

- Was möchtet ihr Euch zum Abschied noch mal gegenseitig wünschen?

- Würdet ihr bei zukünftigen Aktivitäten im Projekt mitmachen wollen?
 ja nein im Moment nicht

Gefördert durch:








Sitz der Gesellschaft: Berlin, Amtsgericht Charlottenburg, HRB 31532 Geschäftsführer: Norbert Prochnow
Aufsichtsratsvorsitz: Dieter Krebs Hauptverwaltung: Richard-Sorge-Straße 21 A, 10249 Berlin www.unionhilfswerk.de



**Mentoring - Projekt Hürdenspringer
Steckbrief- Mentee**

Name: _____

Alter: _____

E-Mail: _____

Hobby(s): _____

Lieblingsmusik: _____

Coolster Film: _____

Lieblingsstar: _____

Coolstes Buch: _____

Lieblingsland: _____

Coolstes Tier: _____

Berufswunsch: _____

Ein paar Sachen, die du gut kannst:

Ein paar Sachen, die du noch lernen möchtest:

Lebensmotto/ Sprichwort:

Gefördert durch:








Sitz der Gesellschaft: Berlin, Amtsgericht Charlottenburg, HRB 31532 Geschäftsführer: Norbert Prochnow
Aufsichtsratsvorsitz: Dieter Krebs Hauptverwaltung: Richard-Sorge-Straße 21 A, 10249 Berlin www.unionhilfswerk.de

Kennenlernen ‚Hand in Hand‘



1. Zeichne hier deinen Hand-Umriss auf.
2. Schreibe deinen Vornamen in den Umriss deiner Handfläche
3. Fülle jeden Finger-Umriss mit der Antwort auf eine der folgenden Fragen aus (Auswahl!)
 - Lieblingsgericht
 - Lieblingsschulfach (ggf. ‚früher‘)
 - Diese Musik höre ich gerne
 - Meine Familie (ggf. mit diesen Menschen wohne ich zusammen)
 - Das mögen meine Freunde (ggf. meine Familie) an mir
 - Ich hätte gerne mehr Zeit für
 - Mein nächstes Urlaubs- (ggf. Ferien-)ziel
 - Was ich an mir mag
 - Dieses Tier hätte ich gerne (ggf. habe oder hatte ich)
 - In diesen Sprachen kann ich ‚Hallo‘ sagen:
 - Meine Aktivitäten in Sport:
 - Das mag ich gar nicht:
4. Stellt euch eure ‚Ergebnisse‘ gegenseitig vor und lernt euch darüber kennen.

Literaturverzeichnis

- Aktion zusammen wachsen (2010): Berlin gewinnt. 1:1. Ein Überblick über Berliner Patenschafts- und Mentoringprojekte. Berlin.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2011: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Berlin
- Bindel-Kögel, G. (2011): Mentoring beim Übergang in die Berufsausbildung: Hürdenspringer in Nord-Neukölln. In: unsere jugend, 63. Jg., H. 3, S. 128–140.
- Boss-Nünning, U./Di Bernado, L./Rimbach, B./Wolbeck, I. (2008): Materialband Zusammenarbeit mit zugewanderten Eltern – Mythos oder Realität. Materialband für Beraterinnen und Berater im Arbeitsfeld „Überang Schule/Beruf“. Essen.
- Boss-Nünning, U./Karaksoglu, Y., 2011: Mädchen und junge Frauen in der Familie. In: Fischer, V, Springer, M. (Hrsg.): Handbuch Migration und Familie. Schwalbach
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Leitfaden zur Gründung von Patenschafts- und Mentoringprojekten. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005: Gender Datenreport. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2006: Bildungsforschung Band 19. Schulerfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im internationalen Vergleich. Berlin
- Ehlers, J./Kurse, N. Kruse, 2007: Jugend- Mentoring in Deutschland. Noderstedt
- Granato, M., 2004: Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berlin

- Hochschule Bochum o.J.: inSight Mentoring-Programm der Hochschule Bochum, Evaluationsstudie 2004-2008. Bochum
- Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen, ohne Jahr: Includo. Das Mentoring-Programm für Migrantinnen auf dem Weg zum Beruf. Bern
- Kobelt Neuhaus, D., 2007: Forum III, Erkenntnisse der Resilienzforschung. Was Kinder stark macht. Kongress Erziehung und Bildung im Bistum Aachen, Aachen
Linkverweis: www.caritas-ac.de/publikationen/kongress07/Kobelt_Neuhaus.pdf
- Lokales Berufliches Orientierungszentrum (LBO), 2011: Fachtagung Lernort Schule: Kooperationen für den Übergang Schule-Beruf. Berlin
- Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS), 2009: Resilienz und Bewältigungsstrategien von jungen Menschen mit Migrationshintergrund beim Übergang von Schule in Ausbildung. Frankfurt am Main
- Löther, A., 2003: Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. Bielefeld
- Ramm, B., 2009: Das Tandem-Prinzip. Mentoring für Kinder und Jugendliche. Hamburg
- Shea, G.F., 1994: Mentoring. How to Develop Successful Mentor Behaviors. California
- Tillmann, K.J./Meier, U., 2001: Schule, Familie und Freunde. Erfahrungen von Schülerinnen und Schülern in Deutschland. In: Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen. S. 468-509
- Werner, E.E./Smith, R.S., 1982: Vulnerable but Invincible. A Study of Resilient Children. New York
- Wustmann, C. (2005). Resilienz: Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Beiträge zur Bildungsqualität. Weinheim
- Fischer, V./Springer, M. (Hrsg.) (2011): Handbuch Migration und Familie. Schwalbach

Wir gestalten individuelle Lebensqualität

Das UNIONHILFSWERK stellt sich vor.

Unter dem Leitmotto „Wir gestalten individuelle Lebensqualität“ engagieren wir uns seit 1946 für Menschen, die auf Betreuung und Unterstützung angewiesen sind.

Mit rund 2.500 Mitarbeitern bieten wir in zahlreichen Diensten, Projekten und Einrichtungen vielfältige soziale Dienstleistungen an. Damit zählen wir zu den größten Arbeitgebern in Berlin. Zu unseren Angeboten gehören Kindertagesstätten, Einrichtungen für Menschen mit psychischer Erkrankung oder geistiger Behinderung, ambulante und stationäre Pflege sowie Hilfen für wohnungslose Menschen.

Aus bürgerschaftlichem Engagement gegründet, hat die Zusammenarbeit mit Freiwilligen lange Tradition: Mehr als 700 freiwillige und ehrenamtliche Mitarbeiter spenden ihre Freizeit für soziale Projekte. Die 19 Bezirksverbände des Landesverbands bieten ein abwechslungsreiches Veranstaltungs- und Informationsangebot für Interessenten aller Altersgruppen an. Zu den Schwerpunkten der Unionhilfswerk-Stiftung zählen die Förderung der Hospizarbeit und der palliativen Geriatrie.

