

Dossier



Mentoring

Jugendmentoring am
Übergang Schule-Ausbildung-Beruf

Dossier

Jugendmentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf

November 2013

Das Projekt **XENOS Panorama Bund** wird im Rahmen des XENOS-Programms "Integration und Vielfalt" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es ist ein Verbundprojekt aus vier Projektpartnern.

Zum Hintergrund des Dossiers

Das vorliegende Dossier wurde im Rahmen des Projekts „**XENOS Panorama Bund**“ im Programm „**XENOS - Integration und Vielfalt**“ (Zeitraum: 01.01.2012 - 31.12.2014) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erarbeitet. Ziel des Bundesprogramms ist es, den Zugang von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund zu Ausbildung und Beschäftigung zu verbessern. Dabei geht es insbesondere um präventive Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Damit soll die Integration in den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Partizipation unterstützt sowie die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft gefördert werden. „XENOS - Integration und Vielfalt“ ist Bestandteil des Nationalen Integrationsplans und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Weitere Informationen zum Programm sind abrufbar unter: www.xenos-de.de

„**XENOS Panorama Bund**“ fördert die fachliche Vernetzung und den Erfahrungsaustausch der am Programm beteiligten Projekte untereinander und unterstützt den Transfer „Guter Praxis“ durch Information, Beratung, Handlungshilfen und Fachveranstaltungen. Es handelt sich um ein Verbundprojekt mit vier Partnern: Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, die u.bus Gesellschaft für regionale Entwicklung und europäisches Projektmanagement mbH, die CONVIS Consult & Marketing GmbH und der UPJ e.V., ein Netzwerk engagierter Unternehmen und gemeinnütziger Mittlerorganisationen in Deutschland. Weitere Informationen zu „XENOS Panorama Bund“ und den XENOS-Projekten befinden sich auf: www.xenos-panorama-bund.de

Das vorliegende Dossier dient als fachlicher Input mit weiterführenden Lektürehinweisen für interessierte Akteurinnen und Akteure. Es werden Empfehlungen zum Jugendmentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf formuliert und ausgewählte Ansätze aus der Projektpraxis von „XENOS - Integration und Vielfalt“ vorgestellt.

Das Dossier soll einen schnellen thematischen Einstieg bieten und richtet sich in erster Linie an Akteurinnen und Akteure der Fachpraxis (Schulen, Träger der öffentlichen bzw. freien Jugendhilfe, Freiwilligenagenturen u. a.).

Inhaltsverzeichnis

Zum Hintergrund des Dossiers	2
1. Jugendmentoring	4
1.1 Definition von Mentoring.....	4
1.2 Unterscheidung von 1:1- und Gruppenmentoring.....	4
1.3 1:1-Jugendmentoring	5
2. Beitrag und organisatorischer Rahmen von Jugendmentoring	5
3. Unterscheidung von Mentoring und Coaching.....	6
4. Gender-Mainstreaming und Mentoring	7
5. Empfehlungen für ein Jugendmentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf.....	7
6. Gute Praxis-Beispiele aus dem Programm „XENOS - Integration und Vielfalt“	12
6.1 Hürdenspringer+	12
6.2 COMMPASS	15
6.3 Starkmacher Schule.....	16
7. Quellen.....	18
8. Weiterführende Links und Literatur	18
Impressum	20

1. Jugendmentoring

Jugendmentoring hat seinen Ursprung in den USA zu Beginn des 20. Jahrhunderts und diente ursprünglich der unterstützenden Begleitung von delinquenten Jugendlichen. Das Konzept wurde von ehrenamtlichen Mitarbeitenden des US-amerikanischen Programms „Big Brothers Big Sisters“ entwickelt und fand rasch über die USA hinaus Verbreitung. Heute gibt es das gleichnamige Angebot in vielen weiteren (europäischen) Ländern. Begleitet werden benachteiligte junge Menschen u. a. bei sozialen und familiären Problemen oder Schwierigkeiten in der Schule. Jugendmentoring findet seit den 1990er Jahren zunehmend Zuspruch und Verbreitung in Deutschland. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Unterstützung junger Menschen am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf.

1.1 Definition von Mentoring

Mentoring findet heute in vielen weiteren Feldern Anwendung, so z. B. in Unternehmen oder Hochschulen als Instrument zur Personalentwicklung und Nachwuchsförderung. Aufgrund der breiten Anwendungspraxis gibt es keine allgemeingültige Definition. Filtert man die Gemeinsamkeiten von Mentoring-Ansätzen heraus, so ist Mentoring als eine Beziehung zwischen (lebens- und berufs-) erfahrenen Mentorinnen bzw. Mentoren und weniger erfahrenen Mentees zu beschreiben, bei der Mentorinnen und Mentoren selbst erworbenes und praktiziertes Erfahrungswissen an die Mentees vermitteln. Prägendes Merkmal ist der Wissensvorsprung der Mentorinnen oder Mentoren, den sie nutzen, um Mentees neue Perspektiven aufzuzeigen.

1.2 Unterscheidung von 1:1- und Gruppenmentoring

Die häufigste Gestaltungsform ist das 1:1-Mentoring, bei dem eine erfahrenere Mentorin oder ein Mentor einen weniger erfahrenen Mentee begleitet. Im Fokus steht hier die individuelle Begleitung, dabei ist das Unterstützungsangebot auf die oder den Mentee zugeschnitten. Das E-Mentoring ist ein neueres Instrument zur Umsetzung des individuellen Mentoring. Dabei besteht eine Online-Beziehung zwischen den Beteiligten. Erfahrungen im Bereich E-Mentoring liegen z. B. in der Förderung von Schülerinnen in MINT-Bereichen vor.

Anders als beim 1:1-Mentoring unterstützt beim Gruppen-Mentoring eine Mentorin oder ein Mentor eine Gruppe von Mentees. Dadurch wird eine größere Anzahl von Mentees erreicht und gleichzeitig der Koordinationsaufwand reduziert. Zu berücksichtigen ist, dass damit eine vergleichsweise geringere Intensität und individualisierte Unterstützung gewährleistet werden kann. Gruppenmentoring empfiehlt sich bei Mentees, die sich in vergleichbaren Entwicklungsstadien mit ähnlichen Anforderungen und Lerninhalten befinden, wie z. B. Schüler/-innen an der Schwelle zur Ausbildung oder Auszubildende.

1.3 1:1-Jugendmentoring

Beim 1:1-Jugendmentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf steht der berufliche Bezug im Vordergrund. Eine meist ältere, berufserfahrene Person begleitet einen jungen Menschen individuell am Übergang zur Ausbildung oder Arbeit. Die Mentorin oder der Mentor unterstützt bei der Wahl eines passenden Berufs, berät bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder unterstützt bei (Einstiegs-)Problemen in der Ausbildung. Aber auch Peer-Mentoring kann als Ansatz zur Begleitung von Jugendlichen eingesetzt werden. In der Praxis engagieren sich z. B. Studierende oder Auszubildende als Mentorin oder Mentor von jungen Menschen. Der Austausch auf Augenhöhe kennzeichnet hierbei die Beziehung. Peer-Mentoring kann auch in Gruppen umgesetzt werden. Mentees schließen sich hierfür zusammen, um sich themenspezifisch auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. Dabei kann jedes Mitglied temporär sowohl Mentor/-in als auch Mentee sein. Dies bietet sich an, wenn die Beteiligten schon einen gewissen Erfahrungs- und Wissensstand erreicht haben und diesen ausbauen möchten. Peer-Mentoring in der Gruppe ist beispielsweise unter Auszubildenden denkbar.

In der Arbeit mit besonders benachteiligten jungen Menschen findet Mentoring bisher nur wenig Anwendung in Deutschland. Mentoring-Angebote beispielsweise zur Sozialisation und beruflichen Integration von jungen Menschen, die von Straffälligkeit bedroht oder bereits straffällig geworden sind, sind nur selten vorhanden. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass aufgrund der Besonderheiten dieser Personengruppe eine Begleitung nur durch professionelles, hauptamtliches Fachpersonal sinnvoll erscheint.

2. Beitrag und organisatorischer Rahmen von Jugendmentoring

Mentoring bietet sowohl auf Seiten der Mentees als auch auf Seiten der Mentorinnen und Mentoren viele Vorteile. Junge Menschen werden in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gefördert. Die enge und kontinuierliche Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor stärkt das Selbstbewusstsein von Jugendlichen, steigert deren soziale Kompetenzen und erweitert die Perspektiven. Zudem kann Mentoring Zugang zu Netzwerken schaffen, die den Einstieg in Ausbildung und Arbeit vereinfachen können. Auf Seiten der Mentorinnen und Mentoren wird ein Selbstreflexionsprozess angestoßen und ein Bewusstsein dafür gestärkt, was man bisher erreicht hat. Wie bei den Mentees können durch das Mentoring auch die Persönlichkeitsentwicklung der Mentorinnen und Mentoren gefördert und deren sozialen Kompetenzen erweitert werden.

In der Praxis kann Mentoring im formalen Rahmen, d. h. eingebettet in ein Programm, einerseits in einem Lernort, wie z. B. einer Schule oder einem Unternehmen, angeboten werden (internes Mentoring). Andererseits kann es durch Dritte organisiert sein (externes Mentoring). Dritte sind beispielweise Bildungsträger oder die Freiwilligenagentur (für weitere Informationen vgl. z. B. Rotering-Steinberg, S. 2009, S.40ff.).

Mentoring-Programme können entlang der drei Phasen Planung, Durchführung und Abschluss entwickelt werden. Empfehlungen zur Ausgestaltung dieser Phasen bietet die Übersicht unter Punkt

5. Um die Erfolgsaussichten von Mentoring einschätzen zu können, ist es erforderlich, vor allem den Kontext und das komplexe Geflecht der Mentoring-Beziehungen zu betrachten. „Nicht dass eine Mentoring-Beziehung besteht, sondern wie und unter welchen Bedingungen sie geführt wird, entscheidet (...) über den Erfolg“, stellen Becker und Schüler über die Effektivität von Mentoring heraus (Becker, S./ Schüler, B. 2007, S. 3).

3. Unterscheidung von Mentoring und Coaching

Der Begriff Mentoring wird in der Praxis häufig mit Coaching vermischt und synonym verwendet. Es lassen sich aber grundlegende Unterschiede festmachen, wie die folgende Übersicht zeigt.

Unterscheidungsmerkmale	Mentoring	Coaching
Rollenverständnis	Die Mentorin/der Mentor ist häufig kein/e ausgebildete/r Berater/-in.	Die/der Coach besitzt meist eine professionelle, beratende Ausbildung. Sie/er ist als Prozessbegleiter/-in qualifiziert und verfügt über eine Methodenvielfalt.
Methodischer Ansatz	Eine Mentorin/ein Mentor verfügt über ausreichend praktische Erfahrung und gibt das eigene Wissen und die eigenen Methoden, die sich für sie/ihn bewährt haben, im Mentoring weiter.	Der Coach kennt mehrere Arbeitsmethoden und wählt eine passende Methode aus. Dem Coachee werden häufig mehrere Lösungsalternativen aufgezeigt. Ziel ist eine Hilfe zur Selbsthilfe.
Art der Beziehung	Die meist hierarchische Beziehung zwischen der/dem erfahreneren Mentorin/Mentor und Mentee ist persönlicher. Sie/er kann die/den Mentee in eigene Netzwerke einführen und so Zugänge und Perspektiven schaffen. Das Engagement der Mentorin/des Mentors basiert zumeist auf ehrenamtlichem Engagement.	Weniger hierarchische Beziehung zwischen Coach und Coachee, es sollen Beziehungsgefälle vermieden werden.
Dauer der Begleitung	Die Mentorin/der Mentor kann die/den Mentee über eine längere Dauer (durchaus über viele Jahre) begleiten.	Der Coach begleitet die/den Coachee meist über eine kürzere Dauer und für ein bestimmtes (fachliches) Problem.

Tabelle 1: Differenzierung zwischen Mentoring und Coaching (eigene Abbildung)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Mentoring hauptsächlich zur Weitergabe von Kompetenzen und Erfahrungswissen sowie dem Aufzeigen von Chancen eingesetzt wird. Demgegenüber hat Coaching eher das Ziel einer „Hilfe zur Selbsthilfe“, indem der Coachee anhand verschiedener Methoden eigene Lösungsansätze für ein spezifisches Problem erarbeitet.

4. Gender-Mainstreaming und Mentoring

Gender-Mainstreaming ist eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Zur Strategie des Gender-Mainstreamings: Gender wird – unabhängig vom biologischen Geschlecht – als soziales Konstrukt verstanden, welches ermöglicht, Frauen und Männer in ihren vielfältigen Lebenslagen wahrzunehmen. Mainstreaming gewährleistet die umfassende Implementation von Gender, indem Gleichstellung als handlungsleitend für alle Entscheidungen zugrunde gelegt wird. Kontinuierlich wird dabei geprüft, ob unterschiedliche Lebenslagen und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt und in Maßnahmen (hier Mentoring-Programme) integriert werden können. Gleichstellung sollte somit als Querschnittsaufgabe kontinuierlich mitgedacht werden.

In Bezug auf Mentoring-Programme gilt es dabei, sich von der Planung bis zum Abschluss mit der Frage auseinandersetzen, wie Zugänge und die Beteiligung beider Geschlechter in der Zielgruppe (Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees) und dem Koordinationsteam zielgerichtet berücksichtigt werden können. Besteht das Ziel eines Mentoring-Programms bspw. darin, die Ausbildungsbeteiligung von Jungen in den sogenannten „frauentypischen Berufen“ zu erhöhen, so ist u. a. zu prüfen, wie die Zusammensetzung der Mentorinnen und Mentoren und des Koordinationsteams entsprechend zu gestalten ist. So können z. B. männliche Mentoren, die in von Frauen dominierten Berufen tätig sind, Erfahrungen aus dem eigenen Erleben weitergeben und über typische Schwierigkeiten und Handlungsmöglichkeiten berichten. Sie können somit als Vorbilder dienen und den Jugendlichen die Chance zur persönlichen Identifikation bieten.

Der Ansatz des „Cross-Gender-Mentoring“ kann eingesetzt werden, wenn es darum geht, die „Chance“ zu eröffnen, an der Erfahrungswelt des anderen Geschlechts teilzunehmen. Dies eröffnet ein anderes, aber ebenso wichtiges Lernpotential (vgl. Lukoschat, K./ Kletzing, U. 2006, S. 4).

5. Empfehlungen für ein Jugendmentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf

Die nachfolgende Übersicht bietet Empfehlungen zur Ausgestaltung eines Jugendmentoring-Programms am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf entlang der Phasen Planung, Durchführung und Abschluss. Die Empfehlungen wurden auf Grundlage von Fachpublikationen und unter Heranziehung von Praxisbeispielen aus Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“ erstellt.

Empfehlungen für ein Jugendmentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf

	Empfehlung	Beschreibung	Besonderheit beim externen Mentoring (Organisation des Mentoring durch Dritte)	Besonderheit beim internen Mentoring (Lernortinterne Organisation des Mentoring z. B. in Unternehmen)
Planung	Hauptamtliche Koordination	<ul style="list-style-type: none"> Formelles Mentoring erfordert eine hauptamtliche Koordination für das Gesamtprogramm. Im Idealfall ist das Koordinationsteam multi-professionell und je nach Zielsetzung und Gruppenkonstellation heterogen (Alter, Geschlecht, kultureller Hintergrund) besetzt. Die optimale Anzahl der Mitarbeitenden ist programmabhängig. 	<ul style="list-style-type: none"> Um Präsenz, Erreichbarkeit und Vernetzung mit relevanten lokalen Akteuren zu erlangen, sollte die Koordinationsstelle im räumlichen Umfeld der Mentees liegen. Zur Vermeidung von Doppelstrukturen können ggf. bestehende Einrichtungen Mentoring als Ergänzung ihrer Angebote mit integrieren. 	<ul style="list-style-type: none"> Durch die Unterstützung von oberen Unternehmensebenen können Mentoring-Angebote für Auszubildende im Unternehmen sichtbarer platziert und die koordinierenden Mitarbeitenden gestärkt werden.
	Bestands- und Bedarfsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> Aus einer Bestands- und Bedarfsanalyse lassen sich Informationen zur Nachfrage ableiten. Sie ist eine wesentliche Grundlage für die Konzeption (Analyse der Zielgruppe, Inhalt, Dauer etc.) des Mentoring. 	<ul style="list-style-type: none"> Beim Angebot eines sozialraumbezogenen Mentoring sollten die spezifischen Bedingungen und Strukturen (Bildungslandschaft, Bevölkerungsstruktur, Freizeitangebote) durch eine Bestands- und Bedarfsanalyse erfasst und bei der weiteren Planung des Mentoring berücksichtigt werden. 	-
	Finanzielle Ressourcenplanung	<ul style="list-style-type: none"> Ein kostendeckendes Budget ist Grundvoraussetzung für das Mentoring. Neben Personalmitteln sind Kosten z. B. für die Begleitung und Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees, das Rahmenprogramm und Öffentlichkeitsarbeit einzuplanen. 	-	-

Empfehlung	Beschreibung	Besonderheit beim externen Mentoring (Organisation des Mentoring durch Dritte)	Besonderheit beim internen Mentoring (Lernortinterne Organisation des Mentoring z. B. in Unternehmen)	
Durchführung	Zielgruppengerechte Ansprache von Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees	<ul style="list-style-type: none"> Bei der Akquise von Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees ist auf eine zielgruppengerechte Sprache und Kommunikationsmittel zu achten. Zu berücksichtigen ist z. B. die Frage, worauf es ankommt, wenn (junge) Frauen und (junge) Männer (mit Migrationshintergrund) angesprochen werden sollen. Der persönliche Nutzen des Mentoring sowie nähere Programminformationen sollten vermittelt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> Durch die regionale Vernetzung mit relevanten Akteuren des Übergangs Schule-Ausbildung-Beruf und den Communities potenzieller Mentees sowie durch Öffentlichkeitsarbeit kann um Teilnehmende (Mentorinnen/Mentoren, Mentees) geworben werden. 	-
	Auswahl von Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees entlang von Kriterien	<ul style="list-style-type: none"> Nicht jede Person eignet sich als Mentorin bzw. Mentor oder Mentee. Bei deren Auswahl sollten zu erfüllende Kriterien angesetzt werden, auf Seiten der Mentorin bzw. des Mentors z. B. Interesse an jugendlichen Lebenswelten, vorhandene Zeitressourcen, Verbindlichkeit. Grundsätzlich ist der Genderaspekt zu berücksichtigen. Je nach Zielgruppe der Mentees kann es beispielweise begründet sein, nur Mentorinnen einzusetzen. Persönliche Gespräche und Profildbögen zur Erfassung z. B. von Zeitressourcen und (beruflichen) Vorerfahrungen helfen bei der Auswahl von Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees. 	-	-

Empfehlung	Beschreibung	Besonderheit beim externen Mentoring (Organisation des Mentoring durch Dritte)	Besonderheit beim internen Mentoring (Lernortinterne Organisation des Mentoring z. B. in Unternehmen)
Vorbereitung von Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees	<ul style="list-style-type: none"> In Einführungsveranstaltungen sollten Interessentinnen und Interessenten (Mentorinnen und Mentoren, Mentees) auf das Mentoring vorbereitet werden. Sie dienen der Aufgaben- und Rollenklärung sowie der Auseinandersetzung mit der Frage, welche Auswirkungen das Verhalten als Mentorin bzw. Mentoren oder Mentee jeweils auf die/den anderen haben kann. Gender- und interkulturell relevante Aspekte sind dabei zu berücksichtigen. Der Umfang der Veranstaltungen ist programmabhängig. 	-	-
Passgenaues Matching von Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees	<ul style="list-style-type: none"> Herzstück des Mentoring ist eine starke persönliche Verbindung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee. Im passgenauen Matching liegt daher ein Schlüssel für das Gelingen von Mentoring. Mit Hilfe von Profilbögen kann der Matchingprozess gesteuert werden. 	-	-
Freiwilligkeit, Verbindlichkeit, Vertraulichkeit	<ul style="list-style-type: none"> Mentoring sollte auf Freiwilligkeit aller Beteiligten beruhen, weil dies für die Bereitschaft der aktiven Mitarbeit sehr entscheidend ist. Durch die schriftliche Vereinbarung von Zielen, Aufgaben, beiderseitigen Erwartungen und Verpflichtungen sowie der Definition von Zeiträumen kann Verbindlichkeit erreicht werden. Dabei ist auf die Mitsprache der Mentees besonders zu achten. Mentoring-Gespräche finden in einem geschützten Rahmen statt und sind streng vertraulich zu behandeln. 	-	<ul style="list-style-type: none"> Beim lernortinternen Mentoring sollte besonders auf Hierarchiefreiheit geachtet werden. Es sollte kein direktes Abhängigkeitsverhältnis zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee bestehen.

Empfehlung	Beschreibung	Besonderheit beim externen Mentoring (Organisation des Mentoring durch Dritte)	Besonderheit beim internen Mentoring (Lernortinterne Organisation des Mentoring z. B. in Unternehmen)	
	Begleitung der Mentorinnen und Mentoren	<ul style="list-style-type: none"> Ein begleitendes Coaching, regelmäßige Treffen zum Erfahrungsaustausch und Supervision unterstützen die Mentorinnen und Mentoren. Sie können so ihr Bewusstsein für ihr eigenes Handeln festigen. 	-	-
	Begleitung der Mentees	<ul style="list-style-type: none"> Einzelgespräche und Workshops für Mentees können dazu beitragen, dass mögliche Missverständnisse und Konflikte frühzeitig erkannt und behoben werden. 	-	-
Abschluss	Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsüberreichung	<ul style="list-style-type: none"> Die Form der Beendigung des Mentoring prägt in großem Maße, wie Mentees die Erfahrung mit dem/der Mentor/-in verarbeiten. Eine Abschlussfeier sowie Zertifizierung für Mentees und Mentorinnen und Mentoren können das Mentoring abrunden. 	-	-

6. Gute Praxis-Beispiele aus dem Programm „XENOS - Integration und Vielfalt“

Nachfolgend werden drei ausgewählte Gute Praxis-Beispiele zum 1:1-Jugendmentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf vorgestellt. Die Beispiele decken nicht die gesamte Breite der Mentoring-Ansätze im Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“ ab. Sie zeigen aber auf, wie Jugendmentoring erfolgreich umgesetzt werden kann. Gemeinsam sind ihnen die Arbeitsschritte Akquisition und Vorbereitung von Mentees und Mentorinnen und Mentoren vor allem aus der Arbeitswelt, das Matching und die Begleitung und Beratung der Mentoring-Paare. Spezifische Unterschiede lassen sich bei der Ausgestaltung dieser Schritte festmachen. Die Mentees sind junge Menschen aus unterschiedlichen Schulformen oder aus einem Trainingsprogramm. Zum Teil werden die Ansätze von den Projekten weiter entwickelt, so dass entsprechend auf die weiteren Planungen hingewiesen wird.

6.1 Hürdenspringer+

Das Neuköllner 1:1 Jugendmentoring-Projekt Hürdenspringer+ in Berlin ist ein zentraler Baustein der gemeinnützigen Arbeit des UNIONHILFSWERK, der von wachsender gesellschaftlicher Bedeutung ist. Unter dem Motto *„Kein Jugendlicher bleibt ohne Anschlussperspektive“* erhalten Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien die Möglichkeit, ihre berufliche Zukunft in die Hand zu nehmen. Sie entwickeln gemeinsam mit ihrer/ihrer Mentor/-in auf Augenhöhe tragfähige Anschlussperspektiven sowohl vor als auch während der Berufsausbildung. Jugendliche können sich so aus einer Ausgangssituation mit geringeren Startchancen nachhaltig herauslösen und erfolgreich in die Gesellschaft und insbesondere in die Arbeitswelt integrieren.

Für das Gelingen des 1:1 Jugendmentoring sind der Rahmen und die Struktur ausschlaggebend. Das Projekt ist außerhalb der Schule und des Elternhauses verortet und stellt somit eine ergänzende Ressource zu beiden Sozialisationsinstanzen dar.

Seitdem im Jahre 2009 das 1:1 Jugendmentoring-Projekt an den Start gegangen ist, hat das Team von Hürdenspringer+ Qualitätsstandards für diesen Mentoring-Ansatz entwickelt, deren Berücksichtigung als fester Bestandteil im Projektablauf implementiert ist. Die enge Zusammenarbeit der Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren mit der jeweiligen Schulleitung, den Klassenlehrerinnen bzw. Klassenlehrern und dem Elternhaus trägt ebenso zum Gelingen des Mentoring bei wie die Nähe zu den Schülerinnen und Schülern, denen über das Mentoring hinaus weitere Unterstützungsangebote im Projekt unterbreitet werden. Zu den wichtigsten Qualitätsstandards zählen die Qualifizierung der Mentees, der Mentorinnen und Mentoren sowie deren hauptamtliche Begleitung während des Mentorats.

Akquisition und Vorbereitung von Mentees und Mentorinnen und Mentoren

Interessierte Schülerinnen und Schüler aus den Kooperationsschulen ISS Zuckmayer, ISS Röntgen und dem Albrecht Dürer Gymnasium werden zu *Mentees* qualifiziert und anschließend mit Mentorinnen und Mentoren zusammengebracht. Der Umfang der Qualifizierung beträgt sechs Stunden und ist in

zwei Module unterteilt. Inhalte der Module sind Fragen rund um das Mentoring bzw. freiwilliges Engagement sowie die Entwicklung von Grundlagen für die Zusammenarbeit (Erwartungen, Standards, Zielvereinbarungen).

Die Auswahl der freiwillig engagierten *Mentorinnen und Mentoren*, die z. B. über die Internetpräsenz, Freiwilligenagenturen und Anzeigen erreicht werden, erfolgt Kriterien geleitet. In einem Erstgespräch werden die beruflichen Profile der Interessentinnen und Interessenten erfasst und Motivation und Vorerfahrungen besprochen. Im Anschluss daran folgt eine Qualifizierung im Umfang von 27 Stunden zu Themen wie:

- Möglichkeiten und Grenzen von Mentoring,
- die persönliche Haltung bzw. Einstellung als Mentorin bzw. Mentor
- interkulturelle Kompetenz, Kommunikation mit Jugendlichen
- Akteure und Hilfesysteme im Bezirk Neukölln
- Ausbildungsmöglichkeiten und Anschlussperspektiven für Jugendliche
- Schulalltag in Nord-Neukölln
- Reflexionsarbeit

Ausschlaggebend für beide Akteursgruppen sind neben formalen und persönlichen Voraussetzungen die Bereitschaft zur Teilnahme an projektinternen Begleitformaten (Supervision, Praxisbegleitung, Feedbackgespräche) sowie das Interesse an anderen Lebenswelten, vorhandene Zeitressourcen und Verbindlichkeit.

Matchingverfahren

Die Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren steuern das Matching von Mentorin bzw. Mentor und Mentee. Die Eltern werden als wichtige Begleiter ihrer Kinder am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf in das Matching mit eingebunden, damit sie die Mentorin bzw. den Mentor ihres Kindes, aber auch das Projektkoordinatorenteam kennenlernen und sich mit ihnen austauschen können. Die Elternbeteiligung beim Matching ist daher verpflichtend.

Begleitung und Beratung des Mentoring-Paares

Nach erfolgreichem Matching beginnen die regelmäßigen Treffen der Tandems, die einmal wöchentlich für ein bis eineinhalb Stunden in den Projekträumen stattfinden. Im *Mentorat* begegnen sich unterschiedliche Generationen und Kulturen auf Augenhöhe. Die Tandems arbeiten wertschätzend, ressourcen- und lösungsorientiert miteinander am Übergang zwischen Schule und Beruf, um gemeinsam eine nachhaltige Anschlussperspektive für die Jugendlichen gestalten bzw. einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf gewährleisten zu können. Darüber hinaus arbeiten sie selbstbestimmt mit Zielvereinbarungen, die jedes Tandem individuell gestaltet. Dabei handelt es sich um Themen wie:

- Berufsorientierung, Entwicklung realistischer Berufswünsche
- Bewusstseinsentwicklung für Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen

- Erstellung von Bewerbungsmappen
- Praktikums-/ Ausbildungs- und Studienplatzsuche
- Horizonterweiterung durch Ausflüge außerhalb Neuköllns

Ein weiteres Qualitätsmerkmal des 1:1 Mentoring von Hürdenspringer+ sind die *Begleitformate* für Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren. Für die Mentees finden regelmäßige Praxisbegleitungen und berufsorientierende, kulturelle und sportliche Gruppenaktivitäten statt. Des Weiteren werden flankierende Maßnahmen, wie Nachhilfe, Vorbereitung auf den mittleren Schulabschluss, Bewerbungstrainings und -fotoshootings, Besuch von Ausbildungsmessen und die Vermittlung geeigneter Praktikumsplätze angeboten sowie Kompetenzchecks in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) durchgeführt. Die Mentorinnen und Mentoren werden insbesondere durch externe Supervision, Praxisbegleitungen und Ressourcentrainings unterstützt.

Für die interne Evaluation und Qualitätssicherung führen die Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren in festgelegten Abständen Feedbackgespräche mit den Tandems durch. Alle Mentoringverläufe werden kontinuierlich dokumentiert.

Tipp: Im Handlungsleitfaden „1:1-Jugend-Mentoring“ (2012) des Projekts Hürdenspringer+ finden sich eine nähere Beschreibung der Vorgehensweise und weitere Empfehlungen. Darin sind außerdem Beispiele eingesetzter Arbeitsmaterialien enthalten.

Projektdaten

Projektträger: Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH
Richard-Sorge-Str. 21A, 10249 Berlin, www.unionhilfswerk.de

Ansprechpartnerin: Stefanie Corogil
Tel.: +49 (0)30 2232 7624, E-Mail: stefanie.corogil@unionhilfswerk.de

Website: www.huerdenspringer.unionhilfswerk.de



6.2 COMMPASS

„COMMPASS – Commitment in Statuspassagen Jugendlicher auf dem Weg in den Arbeitsmarkt“ unterstützt Werkschülerinnen und -schüler der Schulzentren Neustadt und Blumenthal in Bremen ab der 9. Klasse mit einem 1:1-Mentoring sowie mit Seminaren, Beratungsangeboten und Vernetzungsarbeit.¹ Hauptaufgabe der Mentorinnen und Mentoren in COMMPASS ist es, die Jugendlichen auf eine Ausbildungsplatzsuche bzw. das Arbeitsleben vorzubereiten.

Akquisition und Vorbereitung von Mentees und Mentorinnen und Mentoren

Schülerinnen und Schüler werden in Seminaren während der Schulzeit für das Mentoring sensibilisiert. Thematische Bestandteile dieser übergreifenden Seminare sind u. a.:

- Team-/Vertrauensbildung
- Kommunikation
- eigene Stärken und Ziele
- Bewerbungstrainings

Die Vorbereitung für Mentorinnen und Mentoren umfasst sechs Module. Die Schwerpunkte sind:

- Was ist Mentoring?
- Motivation aufrechterhalten
- Kommunikation, Diskriminierung, Vorurteile
- Stärken und Schwächen
- Umgang mit Konflikten
- Interkulturelle Kompetenzen

Die Mobilisierung von Mentorinnen und Mentoren wird in enger Zusammenarbeit mit den am Projekt beteiligten Gewerkschaften gestartet. Flyer, Artikel in Betriebszeitungen, Hinweise für Interessenvertretungen und Informationen auf Betriebsversammlungen unterstützen die Mobilisierung. Außerdem hilft die Freiwilligenagentur bei der Akquisition. Zur Auswahl von Mentorinnen und Mentoren werden keine spezifischen Kriterien angesetzt, vorausgesetzt werden allerdings kommunikative Offenheit sowie Verständnis, Akzeptanz und Toleranz für die besondere Situation von Werkschülerinnen und -schülern. Die Mentorinnen und Mentoren im Projekt sind Betriebsangehörige, die zum Teil vorher selbst Mentee im Betrieb oder im Betriebsrat waren. Viele von ihnen haben einen Migrationshintergrund.

Matchingverfahren

Mentorin bzw. Mentor und Mentee werden durch das Projektteam zusammengeführt. Da die Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren in den Vorbereitungsveranstaltungen sowohl die Mentorinnen und Mentoren als auch die Mentees näher kennenlernen, bilden diese die Grundlage

¹ Werkschulen richten sich an schulpflichtige Jugendliche, bei denen die Gefahr besteht, dass sie die Schule ohne Abschluss verlassen könnten.

für die Entscheidung, wer mit wem gut arbeiten könnte. Jedes Mentoring-Paar führt ein Tagebuch, in dem Ziele vereinbart und der Prozess dokumentiert wird.

Begleitung und Beratung des Mentoring-Paares

Zur individuellen Beratung und Begleitung von Mentorinnen und Mentoren werden nach Bedarf auch Einzelgespräche geführt. Präsenz und Erreichbarkeit stellen das Projektteam sicher; die Kontaktdaten der Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren liegen allen Mentorinnen und Mentoren vor. Im weiteren Projektverlauf ist die Initiierung eines Mentoren-Arbeitskreises geplant. Einmal im Jahr sollen die Mentorinnen und Mentoren an einem Wochenende zusammenkommen und gemeinsam den Mentoring-Prozess zum Thema machen. Erfahrungsaustausch und Reflexion stehen dabei im Fokus. Das Projektteam schafft den organisatorischen Rahmen für den Arbeitskreis, moderiert und begleitet ihn. Mentees haben die Möglichkeit, sich an den/die Projektkoordinator/in an der eigenen Schule zu wenden. Die Projektmitarbeitenden sind direkt vor Ort vertreten.

Für das Ende eines Mentoring-Prozesses ist eine Dankesfeier zur Würdigung des Engagements und der Beteiligung von Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees geplant. Zudem sollen Zertifikate verliehen werden.

Projektdaten

Projekträger: Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen
Bahnhofplatz 22, 28195 Bremen, www.aulbremen.de

Ansprechpartner: Willi Derbogen
Tel.: +49 (0)421 96089 12, E-Mail: w.derbogen@aulbremen.de

Website: www.compass-bremen.de



6.3 Starkmacher Schule

Starkmacher Schule fördert durch einen ganzheitlichen Ansatz die Beschäftigungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf. Mentoring ist Bestandteil des Projektansatzes und wird bei *Starkmacher Schule* in der Initiative JOBLINGE angeboten. Die JOBLINGE gAG Berlin agiert im Projekt-Verbund und bündelt die Kompetenzen von Partnern aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und des dritten Sektors (Non-Profit-Organisationen) für ein gemeinsames Engagement. Den Rahmen für dieses gemeinsame Engagement setzen lokal getragene gemeinnützige Aktiengesellschaften (gAGs). Unternehmen, Kommunen, Stiftungen oder Privatpersonen beteiligen sich als Aktionäre, ein Social Entrepreneur lenkt als Vorstand die lokale gAG und Aufsichtsräte aus Partnerunternehmen dienen als Kontrollgremium. Jeder bringt sein Netzwerk ein. Die Finanzierung der einzelnen JOBLINGE gAGs erfolgt mit Hilfe der öffentlichen Hand sowie durch Spenden von Organisationen und Privatpersonen. Die Initiative JOBLINGE ist an mehreren Standorten bundesweit vertreten.

Akquisition und Vorbereitung von Mentees und Mentorinnen und Mentoren

Junge Menschen erlernen bei JOBLINGE "on the Job" wichtige Schlüsselqualifikationen in einem sechsmonatigen Programm. Mentoring ein Bestandteil dieses Programms. Die Begleitung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor umfasst wöchentlich ca. zwei bis drei Stunden.

In Einzelgesprächen und einem Vorbereitungsseminar werden Mentorinnen und Mentoren auf ihre Aufgabe und Rolle vorbereitet. Schwerpunkte dabei sind:

- Was ist Mentoring? Wo liegen Grenzen?
- Wer sind wichtige Ansprechpartner/-innen? (Schuldnerberatung, Suchtberatung, etc.)
- Ermöglichung einer Begegnung auf Augenhöhe: Wie sehen Erwachsene die Jugendlichen? Wie sehen Jugendliche die Erwachsenen?

Matchingverfahren

Das Matching erfolgt durch Speed-Dating. Sechs bis sieben Jugendliche begegnen Freiwilligen in einem vorbereiteten Raum, tauschen sich in Einzelgesprächen mit ihnen aus und können sich so ein Bild von jeder bzw. jedem einzelnen Freiwilligen machen. Für die Gespräche sind jeweils fünf Minuten vorgesehen. Anhand von gelben und blauen Karten bewerten die Jugendlichen dann die Gespräche mit den Freiwilligen. Das Projektteam wertet die Karten aus und führt auf dieser Basis Jugendliche und Freiwillige zusammen. Die Erfahrung zeigt, dass sich dieses Vorgehen bewährt hat.

Begleitung und Beratung des Mentoring-Paares

Mentorinnen und Mentoren treffen sich regelmäßig mit anderen Mentorinnen und Mentoren zum Erfahrungsaustausch und erhalten begleitend fachliche Unterstützung durch die Expertinnen und Experten und das Team der JOBLINGE gAG. Zweimal im Jahr wird ein Empfang für sie ausgerichtet. Als Grundlage für die Gestaltung des Mentoring bekommen sie ein Handbuch. Zum Abschluss erhalten die Mentorinnen und Mentoren eine Zertifizierung.

Projektdaten

Projekträger: Starkmacher e.V.
Seckenheimer Hauptstraße 72, 68239 Mannheim, www.starkmacher.eu

Ansprechpartner: Mathias Kaps
Tel.: +49 (0)621-49602693, E-Mail: m.kaps@starkmacher.eu

Webseite: www.starkmacherschule.de



7. Quellen

- Becker, S./ Schüler, B. (2007): Der Mentor macht's besser? In: Sozial Extra – Zeitschrift für Arbeit und Soziales, Nr. 3/4(2007).
http://www.vsjournals.de/pdf/se-digital2007_becker_schueler.pdf (abgerufen am 05.05.2013)
- Deutsche Gesellschaft für Mentoring (2012): Mentoring Qualitätskriterien der DGM.
<http://www.dg-mentoring.de/index.php/qualitaetskriterien> (abgerufen am 05.05.2013)
- Ehlers, J./ Kruse, N. (2007): Jugend-Mentoring in Deutschland. Norderstedt.
- Forum Mentoring e. V. (2012): Qualitätsstandards im Mentoring. http://www.forum-mentoring.de/index.php/qualitaet_top/qualitaetsstandards/download-broschure (abgerufen am 05.05.2013)
- Havenith, E./ Martin, I./ Petersen, U. (2003): Mentoring-Programme erfolgreich implementieren. Ein Handbuch für die außeruniversitäre Forschung.
http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/Universitaeten/Mentoring/Handbuch_Mentoring-Programme_erfolgreich_implementieren.pdf (abgerufen am 05.05.2013)
- Lukoschat, H./ Kletzing, U. (2006): „Mentoring Revisited“ - Ziele, Effekte und künftige Herausforderungen. In: Peters, S./Genge, F. /Willenius, Y. (Hrsg.) (2006): Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring II. München und Mering, S. 87-101, http://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Mentoring_Revisited_Artikel_EAF.pdf (abgerufen am 18.11.2013)
- Rotering-Steinberg, S. (2009): Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Coaching und Mentoring. In: Stöger, H./ Ziegler, A./ Schimke, D. (Hrsg.) (2009): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich, S. 31-51
- Schell-Kiehl, I. (2007): Mentoring: Lernen aus Erfahrung? Bielefeld
- Unionshilfswerk (Hrsg.) (2012): Handlungsleitfaden 1:1-Jugend-Mentoring. Berlin
- Ziegler, A. (2009): Mentoring: Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In: Stöger, H./ Ziegler, A./ Schimke, D. (Hrsg.) (2009): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich, S. 7-29

8. Weiterführende Links und Literatur

- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2009): Leitfaden für Patenschaften, Informationen unter: www.aktion-zusammenwachsen.de/fileadmin/aktion_zusammen_wachsen/redaktion/broschueren/Patenleitfaden_Nachdruck.pdf
- Big Brothers Big Sisters Deutschland, Informationen unter: <http://bbbsd.de/>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012): Leitfaden zur Gründung von Patenschafts- und Mentoringprojekten, abrufbar unter: www.aktion-zusammen-

wachsen.de/fileadmin/aktion_zusammen_wachsen/redaktion/Broschueren_barrierefrei/Gruendungsleitfaden_bf.pdf

- Denkwerkstatt: JugendMentoring², Informationen unter: <http://jugendmentoring.wordpress.com>
- Der Paritätische Berlin, Unionhilfswerk/ Hürdenspringer +, Nachbarschaftsheim Schöneberg/ KICK Jobpaten (2012): Positionspapier zum ehrenamtlichen 1:1-Jugendmentoring am Übergang Schule - Beruf, abrufbar unter: http://www.paritaet-berlin.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Aktuelles/Positionspapier_1_1_Jugendmentoring_final_070512.pdf
- European Network of Children and Youth Mentoring Organisations³ (ENCYMO), Informationen unter: www.encymo.org
- Initiative Zukunft e.V. (2008): Berufsorientierung durch die Mentorinnen und Mentoren der Initiative Zukunft e.V. fördern, Informationen unter: www.partner-fuer-schule.nrw.de/dev/t3/fileadmin/redaktion/pdf
- Institut für regionale Innovation und Sozialforschung iris e.V. (2009): Freunde schaffen Erfolg: Peer-Mentoring im Übergang Schule-Beruf, Informationen unter: www.iris-egris.de/pdfs/IRIS-Newsletter-1-2009.pdf
- Schule-Wirtschaft Ostdeutschland: Mentoring- Mentoren im Bereich Übergang Schule-Beruf, Informationen unter: www.schulewirtschaft-ostdeutschland.de/fileadmin/user_upload/Downloads/UEbergeordnete_Themen/Mentoren_im_Bereich_Uebergang.pdf

² Die „Denkwerkstatt: JugendMentoring“ ist ein Zusammenschluss von Akteurinnen und Akteuren aus Mentoring- und Patenschaftsprogrammen, gemeinnützigen Organisationen, Verbänden und Stiftungen sowie Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen, Gewerkschaften und der Politik. Das Ziel der „Denkwerkstatt: JugendMentoring“ ist es, Jugend-Mentoring in der Berufsorientierung bekannt zu machen.

³ ENCYMO ist ein europäisches Netzwerk zur Schaffung von Aktivpatenschaften mit Kindern und Jugendlichen.)

Impressum

Herausgeber: XENOS Panorama Bund

E-Mail: info@xenos-panorama-bund.de

www.xenos-panorama-bund.de

Redaktion: Fidan Düz

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Wichmannstr 6, 10787 Berlin

November 2013

Das Projekt "**XENOS Panorama Bund**" wird im Rahmen des XENOS- Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es ist ein Verbundprojekt von vier Projektpartnern.

