

MENTORING BEIM BERUFS-EINSTIEG

Stefan Bestmann; Sarah Häselser-Bestmann

son mit allen Haltungen, Ansichten und Erfahrungen ist, die man in der Gesprächssituation erlebt. Deshalb braucht auch eine Veränderung Zeit.

Die Annahme, dass Menschen sich ändern, wenn es ihnen schlecht genug geht, ist, wie gezeigt wurde, falsch. Dennoch arbeitet die Sozialgesetzgebung nach dem Prinzip „fördern und fordern“. Menschen erhalten Leistungen nach dem zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) und sollen zu Veränderungen motiviert werden, indem ihnen bei Fehlverhalten Nachteile in Form von finanziellen Sanktionen oder dem Gefühl von Scham erwachsen. Diese Erfahrungen sorgen nicht für Veränderung, sondern das Gegenteil tritt ein: Negative Erfahrungen können zum Stillstand in der Entwicklung führen. Man arrangiert sich und kehrt die Bedeutung der Sanktionen um.

Von außen gesetzte Grenzen erschweren die Arbeit im CM. So fehlen oft Arbeitsplätze für gering qualifizierte Menschen, die sich dazu entschlossen haben, den Weg in die Erwerbstätigkeit zu suchen. Häufig gibt es keine geeigneten Maßnahmen für Jugendliche, die inhaltlich so ausgestaltet sind, dass sie etwas Sinnvolles vermitteln und somit motivieren. Oder es gibt keinen zeitnahen Therapieplatz. Wenn also, nach *Miller* und *Rollnick*, die Phase der Bereitschaft zur Veränderung eingetreten ist, aber kein zügiges Handeln aufgrund fehlender Ressourcen möglich ist, setzen kognitive Abwehrmechanismen ein, die helfen, das Unbehagen zu ertragen. In solchen Fällen schadet eine erfolgreiche motivierende Gesprächsführung mehr als sie nützt. Die Bedeutung der motivierenden Gesprächsführung im Case Management liegt somit nicht nur im Erkennen der Möglichkeiten, sondern auch der Grenzen.

Kerstin Nicolaysen, Dipl.-Soziologin, arbeitet als Case Managerin im Pro Aktiv Center (PACE) in der Jugendberufshilfe des Landkreises Diepholz. E-Mail: kerstin.nicolaysen@gmx.de

Literatur

Gehrmann, Gerd; Müller, Klaus D. (Hrsg.): *Aktivierende Soziale Arbeit mit nicht-motivierten Klienten*. Regensburg und Berlin 2005

Miller, William R.; Rollnick, Stephen: *Motivierende Gesprächsführung*. Freiburg im Breisgau 2004

Wendt, Wolf Rainer: *Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen. Eine Einführung*. Freiburg im Breisgau 2010

Zusammenfassung | Es gibt „nach wie vor eine erhebliche Zahl von Bewerbern und Bewerberinnen, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht sofort gelingt“ (*BMBF* 2011, S. 12). Jugendliche mit einem sogenannten Migrationshintergrund sind hier besonders betroffen. In diesem Beitrag werden zentrale Erkenntnisse der qualitativen Evaluation des Projekts „Hürdenspringer“, in dessen Rahmen Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf individuell begleitet werden, am Beispiel einer geförderten Jugendlichen dargestellt (*Bestmann; Häselser-Bestmann* 2012).

Abstract | According to the Federal Ministry of Education and Research (*BMBF* 2011, p. 12), there is still a considerable number of applicants whose transition from school to vocational training is not immediately successful. This applies particularly to young people with a so-called migrant background. Using the example of a supported girl, this article presents some key findings of the qualitative evaluation of the project „Hürdenspringer“ which aims at the individual mentoring of adolescents in their transition from school to work (*Bestmann; Häselser-Bestmann* 2012).

Schlüsselwörter ▶ Berufseinmündung
▶ Migrantenjugendlicher ▶ Berufswahl
▶ Ausbildungsplatz ▶ Bewerbung ▶ Mentoring

1 Hürdenspringer | Das im Berliner Stadtbezirk Neukölln angesiedelte Mentoringprojekt „Hürdenspringer“ vom Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH¹ zielt darauf ab, tragfähige Anschlussperspektiven für Jugendliche mit sogenanntem Migrationshintergrund und aus sozial benachteiligten Familien durch eine individuelle Begleitung beim Übergang aus der Schule in die Berufs- beziehungsweise Ausbildungswelt zu ermöglichen. Dafür werden diese von ehrenamtlichen Mentoren und Mentorinnen in einem persönlichen Coaching über mindestens ein Jahr lang mit durchschnittlich einem wöchentlichen

1 <http://www.huerdenspringer.unionhilfswerk.de/>

Treffen bei der Ausbildungsplatzsuche und dem Bewerbungstraining begleitet. An dem noch laufenden Projekt hatten in der Zeit vom 7.1.2009 bis zum 10.12.2011 insgesamt 136 Mentees (80 Mädchen und 56 Jungen) teilgenommen. 127 Mentees hatten laut „Hürdenspringer“ einen Migrationshintergrund und 70 Prozent kamen aus Familien mit Transferhilfebezug. Diese Mentees wurden von 69 Mentorinnen und 42 Mentoren, von denen neun ebenfalls einen Migrationshintergrund haben, begleitet.

Von 2010 bis 2011 wurde „Hürdenspringer“ durch die Autoren mit dem Fokus auf die Rekonstruktion gelingender Begleitprozesse evaluiert, um so die Wirk- und Erfolgsfaktoren für eine funktionierende Mentoringbeziehung exemplarisch herauszuarbeiten. Durch die Evaluation wurde deutlich, dass das Mentoring Jugendlichen eine hilfreiche und unterstützende Perspektive für den Übergang von der Schule in die Ausbildung eröffnet, die es auszubauen und zu verstetigen gilt. Dies wird nun anhand des Mentoringverlaufes der Jugendlichen *Egzona* näher erläutert.

2 Berufsorientierung durch Mentoring |

Egzona war zum Zeitpunkt des Interviews 16 Jahre alt und besuchte die zehnte Klasse einer Integrierten Sekundarschule in Berlin-Neukölln. In diesem Stadtteil lebt sie mit ihren aus Mazedonien stammenden Eltern und ihrem zwei Jahre jüngeren Bruder *Egzon*. In der Freizeit liest sie Bücher und trifft sich mit Freunden, um shoppen zu gehen. Außerdem kocht und backt sie gern. Das hat sie von ihrer Mutter gelernt, der sie auch viel im Haushalt hilft.

Als *Egzona* die achte Klasse besuchte, wurde „Hürdenspringer“ im Unterricht vorgestellt. Zwei Lehrer beziehungsweise Lehrerinnen empfahlen ihr, an dem Projekt teilzunehmen, um ihre Noten zu verbessern und durch den Kontakt zu anderen selbstbewusster zu werden. „*Egzona* ist eine extrem gute Schülerin, die allerdings sehr wenig Selbstbewusstsein hat. Sie weiß gar nicht, was sie alles für Fähigkeiten und Stärken hat“, beschrieb eine beteiligte Kooperationspartnerin *Egzona*. Mit der Option, jederzeit aussteigen zu können, entschied sich *Egzona* für die Teilnahme an „Hürdenspringer“. Dann lernte sie in der neunten Klasse ihrer erste Mentorin kennen: „Mit der ersten Mentorin kam ich nicht so richtig zurecht. Ich weiß nicht, vielleicht lag es an mir [...] Die Zusammenarbeit, ich will jetzt nicht schlecht über sie

reden, aber sie war so streng.“ Mit Unterstützung der Projektkoordinatorin fand *Egzona* im Oktober 2010 ihre neue Mentorin *Isabel*. Diese hatte in verschiedenen Bildungsprojekten für Kinder und Jugendliche gearbeitet und machte nun eine Ausbildung zur Waldorfpädagogin. *Isabel* war zufällig bei einer Internetrecherche über soziale Organisationen auf „Hürdenspringer“ gestoßen. „Ja, und dann dachte ich, das ist ja toll, das hätte ich ja selber auch gut gefunden in dem Alter“, sagte sie sich und meldete sich sofort an. Nach einem Gespräch mit der Projektkoordinatorin wurde deutlich: „So eine tolle Frau und sie ist so einfühlsam. Sie ist nicht hektisch. Ich habe gesagt, das ist eine Mentorin für *Egzona*.“ So lernten sich die beiden kennen.

Egzona war es wichtig, dass auch ihre Eltern die Mentorin kennenlernten: „Ich hatte ja zwei Mentorinnen und alle beide hat meine Mutter gesehen [...] Meine Mutter wusste nichts von dem Projekt und was man darin macht. Aber die Frau, die mir hilft, die Mentorin, die wollte sie auch kennenlernen.“ Zum Kennenlernen lud *Egzona* ihre Mentorin nach Hause ein.

2-1 Berufsfindung und Bewerbungen |

Egzona und *Isabel* verabredeten sich zu regelmäßigen wöchentlichen Treffen. Trotzdem behielten sie sich vor, mit diesen Terminen bei Bedarf flexibel umzugehen. Zuerst trafen sie sich im „Hürdenspringer-Büro“, danach auch an anderen Orten: in einem Café, bei *Egzona* oder bei *Isabel* zu Hause, um dort auch den Computer nutzen zu können. Bei ihrem ersten Treffen besprachen sie die Zielstellungen für ihre weitere Zusammenarbeit. Am liebsten wollte *Egzona* eine Ausbildung machen und anschließend entscheiden, sofern ihre Noten ausreichend sein würden, ob sie noch das Fachabitur machen sollte oder nicht.

Allerdings hatte sie zu diesem Zeitpunkt noch keine Vorstellung davon, welchen Beruf sie erlernen könnte. Zugleich wollte sie aber möglichst schnell Bewerbungen schreiben, um sich im zweiten Schulhalbjahr auf den Mittleren Schulabschluss (MSA) konzentrieren zu können. Somit stellte sich zum Beginn des Mentorings die Frage, welche berufliche Richtung *Egzona* interessiert. „Erst mal einen Beruf zu finden, was ich gern machen möchte. Das ist so schwer [...] Sie meinte: Ich könnte mir bei dir das und das vorstellen [...] Dann hat sie mir gesagt, was man

da so macht und ich hab dann auch gelesen [...] Ok, ich finde das interessant, warum nicht. Man kann das ja versuchen“, beschrieb *Egzona* ihre ersten Überlegungen. Insbesondere die Vielfalt an Möglichkeiten erschwerte *Egzona* eine Entscheidung. Um die Entscheidungsfindung zu unterstützen, führten sie einen Berufsfindungstest durch und schauten sich anschließend die Berufe, die der Test vorschlug, genauer an. *Egzona* bezeichnete es als hilfreich, dass ihr *Isabel* viele Fragen gestellt, gut zugehört und dabei herausgearbeitet hatte, was sie interessiert.

Parallel zu der Begleitung durch *Isabel* suchte *Egzona* an ihrer Schule ein Beratungsprojekt auf, das ebenfalls bei der Ausbildungsplatzsuche durch Jobcoaches unterstützte. *Egzona* befürchtete, dass ihr nicht mehr ausreichend Zeit bliebe, einen Ausbildungsplatz zu finden. Darüber hinaus wurde sie auch von ihrer Mutter gedrängt, sich Unterstützung zu suchen: „Meine Mutter sagt immer: Schieb nicht alles zurück, weil das wird dann nicht so gut. Irgendwann kriegst du alles auf einen Schlag und dann wird es schwerer für dich [...] Du brauchst eine Schule, was ist nach den Sommerferien, wenn wir zurückkommen? Dann hast du nichts.“ Der Jobcoach motivierte *Egzona* und gab ihr Hinweise zur Erstellung der Bewerbungsunterlagen und zur Ausbildungsplatzsuche. Der Coach und *Isabel* wussten voneinander und konnten *Egzona* deshalb synergetisch unterstützen. So entstand die Idee, dass sich *Egzona* alternativ an einem Oberstufenzentrum bewerben könnte, um eine Anschlussmöglichkeit zu haben, falls sie keinen Ausbildungsplatz findet. Von *Isabel* erhielt sie eine Broschüre mit allen wichtigen Informationen dazu.

2-2 Ausbildungsplatzsuche und Einstellungstest | Trotzdem suchten *Egzona* und *Isabel* weiterhin nach einem Ausbildungsplatz und schrieben viele Bewerbungen. „Sie hat mich öfters gefragt, hast du eine Idee, was für ein Wort wir da benutzen können, oder gefällt es dir so. Sie hat auch meine Meinung mit einbezogen und nicht gesagt, du ich hab die bessere Erfahrung, lass mich mal“, äußerte sich *Egzona* zum gemeinsamen Schreiben. *Egzona* bewarb sich beim Bezirksamt Berlin-Neukölln um einen Ausbildungsplatz. Dort müssen alle Bewerberinnen und Bewerber zunächst eine zentrale Prüfung durchlaufen. Dann erhielt *Egzona* die erste Einladung zu einem Einstellungstest. Da sie nicht wusste, was sie in einem solchen Test erwarten würde, verabredeten sich

Egzona und *Isabel* zum gemeinsamen Lernen: „Bei dem ersten war ich ein bisschen aufgeregt – da haben wir zusammen gelernt.“ Dafür sollte sich *Egzona* einen Ort auswählen, an dem sie sich wohlfühlt.

So trafen sie sich in einem Backshop. *Isabel* meinte, dass sie über diese Ortswahl zunächst irritiert war, diese nach dem ersten Treffen aber doch als gelungen empfand. Mentoring beruht auf gemeinsamem Arbeiten auf Augenhöhe. Daher ist es wichtig, offen gegenüber den Ideen des anderen zu sein. Zugleich bedeutet dies aber auch, ehrlich zu sein. So gab *Isabel* ihre Wissenslücken hinsichtlich des Einstellungstestes offen zu, was wiederum die Akzeptanz durch *Egzona* verstärkte. *Egzona* war sehr aufgeregt und hatte das Gefühl, „ich werde das bestimmt nicht schaffen“. *Isabel* motivierte und bestärkte sie. „Sie gibt mir immer Mut, das zu machen. Sie sagt immer, du bist gar nicht so schlecht wie du denkst“, bestätigte *Egzona*. Die Begleitung ihrer Mutter zum Einstellungstest war ebenfalls unterstützend. Nach dem Test erzählte *Egzona*, dass er sehr schwer gewesen sei. *Isabel* bestärkte sie aber in ihrem weiteren Vorhaben: „Sie hat sich der Sache gestellt, sie hat es ausprobiert [...] Also sie kennt es jetzt einfach schon mal. Vielleicht wirst Du noch mal einen anderen Test machen.“ In der Tat nahm *Egzona* in den Osterferien an einem anderen, einem Einstellungstest für Medienfachangestellte teil. Dorthin begleitete sie ihr Bruder.

Die Ausbildungsplatzsuche und das Bewerbungsprozedere können ermüdend sein. Daher sind beharrliches Nachfragen und Antreiben in diesem Prozess durchaus hilfreich: „Wenn sie merkt, dass ich überhaupt keine Lust habe, dann setzten wir uns hin: Aber wir müssen das machen, weil wir haben Termine [...] Und da müssen wir jetzt ran und dann denk ich immer, sie hat recht.“ *Isabel* brachte sich durch ihre Nachfragen, ihre Beharrlichkeit, aber auch durch methodische Elemente wie die Visualisierung von gemeinsam entwickelten Zielen ein. Zu diesem Zweck legte sie eine Liste an, auf der stand, was sie sich an welchem Tag vorgenommen hatten: „Dass man weiß, ok, das wollen wir heute machen [...], dass man das Ziel aufschreibt und sieht, ob das geklappt hat.“ Diese Liste hat *Egzona* immer noch: „Die Ziele habe ich pink gemacht [...]. Das ist immer sehr gut geplant, hab ich das Gefühl. Sie hat immer viel mitgebracht, so dies und das.“ Zwischen den Treffen telefonierten die beiden, um Neuigkeiten auszutauschen oder vor

einer Prüfung zu bestärken: „Einfach dieses Bestärken und sagen, versuch doch mal das, oder einfach auch so ein paar neue Ideen vielleicht gemeinsam zu entwickeln.“ Die Freude über die bestandenen Prüfungen teilten sie ebenfalls am Telefon.

2-3 Altersrelevante Themen | „Außerdem kann man mit ihr super lachen und Spaß haben“, stellte *Egzona* fest. Um dies zu ermöglichen, ist ein authentisches, ehrliches Auftreten unterstützend: „Ich kann auch offen mit ihr reden [...] Sie ist nicht so lehrerinnenmäßig, weil sie ist ja auch eine Erwachsene [...] Ich muss keine Angst haben, weil ich weiß, sie kann sich in mich hineinversetzen.“ Neben der berufsorientierenden Begleitung wurde *Isabel* eine Ansprechpartnerin für alle Themen: „Zum Beispiel in der Schule, wenn man Probleme hat oder zu Hause mit der Familie oder sowas. [...] Wie eine erwachsene Freundin. Nicht im gleichen Alter, weil, wenn sie älter sind, dann haben sie mehr Erfahrung.“ Daher wandte sich *Egzona* gern mit ihren Fragestellungen an *Isabel*, die ihr durch das Mentoring eine kontinuierliche Sicherheit gab. Dies ist insbesondere unterstützend, wenn Absagen auf erste Bewerbungen kommen.

2-4 Zukunftsperspektiven | Als *Egzona* noch keine Anschlussperspektive hatte, sagte sie: „Wenn ich meine Ausbildung habe, sollten wir uns auch weiter treffen. Also jetzt nicht, Ausbildungsplatz gefunden und auf Wiedersehen, sondern weiter treffen.“ Auch *Isabel* meinte, dass es hilfreich sein könnte, Übergänge zu begleiten. *Egzona* konnte sich gut vorstellen, dass sie sich nicht mehr wöchentlich treffen, sondern in anderen Abständen. Mittlerweile besucht *Egzona* ein Oberstufenzentrum. Entgegen ihrer ursprünglichen Absicht, sich einmal im Monat zu treffen, scheint *Egzona* momentan keinen Bedarf zu sehen. Aber offiziell haben sie das Mentoring noch nicht beendet.

Egzona erzählte ihrem zwei Jahre jüngeren Bruder *Egzon* von „Hürdenspringer“: „Mein Bruder, der ist ja in der 8. und in der 9., könnte er ja auch einen Mentor haben [...], um ein Praktikum zu suchen oder auch Nachhilfe in Mathe zu bekommen. Das finde ich immer sehr wichtig [...] Ich hab ihm schon von meiner Mentorin erzählt und er meinte, gibt es auch Männer als Mentoren? Ja gibt es, und er meinte, ok, ich würde gern erstmal zur Nachhilfe gehen. [...]

Vielleicht würde er durch den Mentor offener werden.“ Mittlerweile macht auch *Egzon* bei „Hürdenspringer“ mit und wird von einem Mentor bei der Suche nach einem Schulpraktikum unterstützt: „Das bringt mir recht viel, allein mit den Bewerbungen, ich weiß nicht, ob ich das hingekriegt hätte.“ Auch von der Mathenachhilfe erhofft er sich diesen Erfolg.

2-5 Selbstbewusstsein und Bewerbungsunterlagen | „An mich zu glauben. Mich nicht immer so runterzuziehen [...] Mehr selbstbewusster bin ich geworden [...] Es hat sehr viel gebracht“, resümierte *Egzona* ihre Teilnahme an „Hürdenspringer“. Ein zentraler Nutzen lag in der Unterstützung bei ihrer beruflichen Orientierung. *Isabel* meinte, dass *Egzonas* Chancen auf dem Arbeitsmarkt gestiegen sind: „Das sind ja alles Kulturtechniken, die sich ausbilden [...], die Begegnungen mit den Erwachsenen, dieses Sich-an-Zeitpläne-Halten, sich an Absprachen halten, verlässlich sein, mitarbeiten, Hand in Hand.“ Auch *Egzona* denkt, dass sie nun bessere Chancen hat. Durch „Hürdenspringer“ ist ihre Motivation gestiegen, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Als weiteren wesentlichen Nutzen sieht *Egzona* die Stärkung ihres Selbstbewusstseins, besonders der Kontakt zu erwachsenen Personen war hilfreich: „Die Erfahrung, die ich in der Zusammenarbeit mit einem Erwachsenen gesammelt habe. Wie man damit umgeht. Mit Jugendlichen hat man so eine Umgangssprache.“ Aus *Isabels* Sicht wirkt dies unterstützend bei der Ausbildungsplatzsuche. Auch *Egzona* stellte fest, dass ihr das offene Zugehen auf andere nun leichter fällt: „Ich bin offener geworden durch dieses Projekt [...] Ich rede mehr und ich bin nicht mehr so schüchtern [...] Das finde ich sehr gut.“ Dies wurde auch in ihrer mündlichen Prüfung zum Mittleren Schulabschluss (MSA) deutlich, in der sie sicher auftrat und Moderationsaufgaben übernahm. In der Prüfung bekam sie die Note eins. So trugen die verbesserten Schulnoten sicherlich zu *Egzonas* gestärktem Selbstbewusstsein bei. *Egzona* äußerte auch, dass sie durch „Hürdenspringer“ besser mit Kritik umgehen kann und auch in schwierigen Situationen den Überblick behält. Zudem weiß sie, wie und wo sie sich bewerben kann: „Jetzt weiß ich, wie das geht, und kann es eigentlich auch alleine machen [...] Auch mal drum kümmern und Augen offen halten, wo was ist. Erst mal ganz klein und dann wird man immer größer mit den Erfahrungen.“

3 Nutzen von Mentoring bei der Übergangsbegleitung von Jugendlichen |

Aus dem Verlauf des Mentoringprozesses von *Egzona* wird exemplarisch ersichtlich, dass eine Reihe an unterstützenden Faktoren für einen solchen Prozess notwendig ist und gleichzeitig deutliche individuelle Nutzenaspekte daraus ableitbar werden. Im Folgenden werden die zentralen Nutzendimensionen stichpunktartig zusammengefasst. Der Nutzen des Mentorings lässt sich für die Mentees in die individuell-personale, die schulische und die berufsorientierende Ebene unterteilen und umfasst die folgenden Aspekte:

- ▲ Kommunikation und Interaktion mit Erwachsenen;
- ▲ Offenheit;
- ▲ Stärkung des Selbstvertrauens und Selbstbewusstseins;
- ▲ Selbstständigkeit;
- ▲ Motivationssteigerung;
- ▲ Steigerung der fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen;
- ▲ Wissen um die Notwendigkeit von guten Noten;
- ▲ Verbesserung der Noten;
- ▲ berufliche Orientierung;
- ▲ Wissen über Bewerbungen;
- ▲ Finden einer Anschlussperspektive;
- ▲ Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Dabei wird deutlich, dass der Nutzen über ein enges Verständnis von Beruf und Berufsorientierung hinausgeht. Insbesondere werden verschiedene Ebenen von sozialen Kompetenzen als Nutzen beschrieben. Somit kann solch ein Mentoringprojekt die berufliche Orientierung vielschichtig begleiten und unterstützen. Allgemein wird beschrieben, dass der Übergang Jugendlicher von der Schule in den Beruf nicht grundsätzlich unproblematisch verläuft: „Insbe-

sondere bei bildungsfernen Jugendlichen mit sozialen Problemen sind Maßnahmen gefordert, die an allgemeinen Sozialisations- und Erziehungsdefiziten ansetzen“ (*Kupka; Wolters* 2010, S. 13). Angebote im Rahmen der Berufsorientierung können laut *Kupka* und *Wolters* dazu beitragen, „Matchingprobleme am Ausbildungsstellenmarkt zu verringern, die durch fehlende Kenntnisse relevanter Berufsfelder entstehen, sie könnten die Motivation verbessern, einen Schulabschluss zu erreichen, um ein berufliches Ziel realisieren zu können[,] und sie können dazu beitragen, Suchaktivitäten auf realistische Ziele zu richten[,] und damit die Chance verbessern, diese zu erreichen“ (*ebd.*).

Genau in diesem Bereich setzt das Projekt „Hürdenspringer“ an. Anhand der Evaluationsergebnisse wird deutlich, dass sich die Mentees durch ihre Teilnahme an „Hürdenspringer“ zum einen inhaltlich mit dem Thema Berufsorientierung auseinandersetzen und zum anderen gleichzeitig handlungsorientiert tätig sind. Dies wird an der durch konkrete Aktivitäten und einem sich daraus ergebenden Wissen begründeten Motivationssteigerung der Mentees für die Auseinandersetzung mit dem Thema Ausbildungsplatzsuche deutlich. Durch diesen Ansatz werden die Mentees zugleich in ihrer Selbstwirksamkeit durch das aktive Handeln und die Gestaltung der individuellen Zukunft gestärkt. *Ulrich* beschreibt, „dass Jugendliche dazu neigen, die eigene berufliche Situation weitgehend als eine ‚selbstgewollte‘ zu begreifen“ (*Ulrich* 2008, S. 14). Demnach setzen Jugendliche die jeweilige Situation im Verlauf der Ausbildungsplatzsuche mit ihrer Identität in Verbindung (*ebd.*). Ein handlungspraktisches Begleitkonzept, welches die Jugendlichen hinsichtlich ihrer Eigenaktivitäten unterstützt, scheint erforderlich.

Über 30 Jahre dokumentierte Fachdiskussion

Über 30 Jahre Sozialwissenschaftliche Literaturdokumentation

- ▶ Onlinezugang in über 200 Hoch- und Fachhochschulbibliotheken
- ▶ Individuelle Beratung und Recherche mit Dokumentenlieferung

DZI SoLit

Deutsches Zentralinstitut für soziale Fragen/DZI

www.dzi.de

Ausgangspunkt und Grundidee der Projektarbeit bei „Hürdenspringer“ ist die Eigenmotivation der Mentees, ihren Übergang von der allgemeinbildenden Schule und den Berufseinstieg aktiv gestalten zu wollen. Beginnend bei der freiwilligen Projektteilnahme für Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren richtet sich der weitere Mentoringverlauf an den Bedarfen, Interessen und bereits vorhandenen Ressourcen der Mentees aus. Dies setzt eine entsprechende Vorbereitung der Mentorinnen und Mentoren voraus. In den Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf wird eine individuelle Begleitung durch Beratung insbesondere für „junge Menschen mit schlechten Startchancen“ (BIBB 2011, S. 2) angeraten. Es wird ein kontinuierlicher Prozess auf Grundlage der „individuellen Kompetenzen, Stärken und Interessen junger Menschen“ (ebd.) als fest verankertes Pflichtprogramm durch die Schulen in Verbindung mit Berufsberatung und Betriebskontakten beschrieben. Die ergänzende Unterstützung von Mentorenprogrammen sowie das Ansetzen an den Interessen werden hervorgehoben (ebd.). Ob dies als Pflichtprogramm im Kontext der Schulen mit den entsprechenden Zielstellungen umgesetzt werden kann, bleibt fraglich, wenn man bedenkt, dass die Mentees gerade deshalb am Projekt „Hürdenspringer“ teilnehmen, weil es sich nicht als explizites Angebot der Schule zeigt.

Eine gut funktionierende Zusammenarbeit zwischen Schulen und freien Trägern der Jugendhilfe unterstützt und fördert die berufliche Orientierung und Gestaltung von Übergängen Jugendlicher an außerschulischen Lernorten. Um effektiv und sozialräumlich koordiniert in diesem Bereich zusammenzuarbeiten und der unüberschaubaren Angebotsvielfalt entgegenzuwirken, ist eine entsprechende Transparenz und konstruktive Kooperation hilfreich (Herbert; Severing 2010, S. 45). Durch solch einen stadtteilbezogenen Einbezug verschiedener lokaler Akteurinnen und Akteure können gemeinsam größere Veränderungen im Stadtteil erreicht werden. Hierdurch steigt zugleich die Chance, dass ein für die Jugendlichen besser abgestimmtes und passendes Angebotsportfolio etabliert werden kann. Interessanterweise finden sich hier deutliche Bezüge zu den Leitprinzipien des Fachkonzeptes Sozialraumorientierung, dessen konzeptioneller Kristallisationskern einen stark personenzentrierten und diesbezüglich emanzipatorisch befähigenden Fokus herausstellt. Das fachliche Han-

deln leitet sich maßgeblich aus den Themen und Interessen der Menschen und damit ihrem Selbstbestimmungswillen ab. Bei einem so radikal an der Lebensweltperspektive ausgerichteten Handeln werden die Orientierung am Sozialraum sowie eine arbeitsfeldübergreifende Kooperation quasi zu notwendigen Konsequenzen (Bestmann 2013).

4 Mentoring als Rahmen für bürgerschaftliches Engagement | Das Projekt „Hürdenspringer“ bietet sowohl für Personen, die als Mentor beziehungsweise Mentorin oder als Nachhilfelehrerin und -lehrer Zeit spenden, als auch für Kooperationspartner (zum Beispiel für das externe Bewerbungstraining) einen Rahmen für freiwilliges Engagement (Deutscher Bundestag 2002, S. 280) und „Zivilgesellschaftliches Engagement wird gestärkt [...] Sie stärken die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung in einem individuell gestaltbaren Rahmen“ (BAGFA 2010, S. 6). Die Mentorinnen und Mentoren können den Mentees eine andere Form des Lernens (ebd.) und andere Lernorte anbieten (Tuijman u.a. 2002, S. 102 zitiert nach Dietsche; Meyer 2004, S. 8). „Bei gemeinsamen Aktivitäten wie einer Stadterkundung oder einem Museumsbesuch, dem Kochen oder Schwimmen, im Gespräch über eigene Stärken und Interessen oder bei der Praktikumsuche geben sie ihr Erfahrungswissen an Kinder und Jugendliche weiter“ (BAGFA 2010, S. 6). Perspektivisch kann dies dazu führen, „dass ein Lernen besonders dann nachhaltig wird, wenn es im Lernprozess gelingt, den Selbstentfaltungswerten in besonderem Maße Rechnung zu tragen“ (Schübler 2007, S. 74). Darin liegt eine große Chance für „Hürdenspringer“.

Durch die dargestellte Motivationssteigerung bezüglich der eigenaktiven Berufsorientierung sowie die Erhöhung der damit einhergehenden Arbeitsmarktchancen unterstützt und fördert „Hürdenspringer“ die personalen Handlungskompetenzen und zugleich die Partizipationskompetenzen der Jugendlichen (Keupp 2003, S. 42 ff.). „Mit Situationen im bürgerschaftlichen Engagement kann man die pädagogische Erwartung verbinden, dass durch solche Engagements Anlässe geschaffen werden, ‚allgemeine‘, über die Vermittlung einer ‚Handlungsfähigkeit in der Bürgergesellschaft‘ hinausweisende Erziehungsprozesse einzuleiten. In dieser Perspektive kann bürgerschaftliches Engagement z. B. einen Beitrag zur Bewältigung von kindheits- und jugend-

typischen Entwicklungsaufgaben leisten. Im Jugendalter gehören dazu u.a. die Ablösung vom Elternhaus und die Entwicklung ‚reiferer‘ Beziehungen zu Gleichaltrigen oder der Aufbau eines wertegeleiteten Orientierungssystems und eines ethischen Bewusstseins als Richtschnur für das eigene Handeln, in dem individualistische und hedonistische Werte mit sozialen und solidarischen Werten verbunden werden“ (Braun 2007, S. 26). Zudem wird diskutiert, inwieweit die Teilnahme der Mentees am Mentoring perspektivisch gesehen ihre Bereitschaft zum Engagement fördert und entwickelt (Schmid; Haasen 2011, S. 119, Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004, S. 73).

Professor Dr. Stefan Bestmann, Dipl.-Pädagoge, ist selbstständig in der Sozial- und Gesundheitsforschung, Praxisberatung und Fortbildung sowie in der Personal- und Organisationsentwicklung tätig und lehrt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin Theorien und Methoden der Sozialen Arbeit. E-Mail: info@eins-berlin.de

Sarah Häsel-Bestmann, Dipl.-Sozialarbeiterin, Dipl.-Sozialpädagogin, M.A. Erwachsenenpädagogik und Lebenslanges Lernen, ist Lehrbeauftragte an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und der Alice Salomon Hochschule Berlin und selbstständig in der Sozialforschung und Praxisberatung tätig. E-Mail: haeseler@eins-berlin.de

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“: Partnerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Drucksache 14/8900. Opladen 2002

Dietsche, Barbara; Meyer, Heinz: Literaturlauswertung Lebenslanges Lernen und Literaturnachweis zur Literaturlauswertung Lebenslanges Lernen. Anhang 3 und Anhang 4 zur Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn 2004

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“: Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.), Band 6. Bielefeld 2004

Herbert, Hiltrud; Severing, Eckart: Übergänge mit System. Länderstudie Berlin. ohne Ort 2010

Hürdenspringer: Interne Projektunterlagen. Berlin 2011

Keupp, Heiner: Lernen im freiwilligen Engagement? In: Thole, Werner; Hoppe, Jörg (Hrsg.): Freiwilliges Engagement – ein Bildungsfaktor. Frankfurt am Main 2003, S. 41-58

Kupka, Peter; Wolters, Melanie: Erweiterte vertiefte Berufsorientierung Überblick, Praxiserfahrungen und Evaluationsperspektiven. In: IAB Forschungsbericht 10/2010

Schmid, Bernd; Haasen, Nele: Einführung in das systemische Mentoring. Heidelberg 2011

Schübler, Ingeborg: Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Theoretische und empirische Untersuchungen zum nachhaltigen Lernen. Hohengehren 2007

Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: qbw@ Spezial 4 9/2008 (http://www.bwpat.de/ht2008/ws12/ulrich_ws12-ht2008_spezial4.pdf)

Literatur

BAGFA – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V. (Hrsg.): Patenschaftprojekte – Ein Modell für Freiwilligenagenturen? Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin 2010

Bestmann, Stefan: Finden ohne zu suchen. Einzelfallspezifische Arbeit in der sozialräumlichen Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden 2013

Bestmann, Stefan; Häsel-Bestmann, Sarah: Sozialraumorientiertes Übergangsmanagement. Praxishandbuch zum Jugendmentoring beim Berufseinstieg am Beispiel von „Hürdenspringer“. Berlin 2012

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf. ohne Ort 2011

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht. Bonn und Berlin 2011

Braun, Sebastian: Sozialintegrative Potenziale bürgerschaftlichen Engagements für Jugendliche in Deutschland. Expertise zum Carl Bertelsmann-Preis 2007. Gütersloh 2007