

Seit 2004 bietet eine Arbeitsgruppe des Badener Seniorenrates ein Mentoring für immigrierte Jugendliche an. Mit dem Anliegen, 15- bis 17-Jährige, welche vor Kurzem in die Schweiz gezogen sind, bei der Integration, Berufswahl, Lehrstellen- und Ausbildungssuche zu unterstützen. Das individuelle Mentoring basiert auf der engen Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen der Integrations- und Berufsfindungsklasse (IBK).



Von der Idee zum Projekt

Einige Mitglieder des Seniorenrates der Stadt Baden sind einst selbst immigriert, haben hier privat und beruflich Fuss gefasst. Sie wissen, wie wichtig es ist, in der ersten Zeit des Ankommens unterstützt, beraten und gefördert zu werden. Nun wollen sie ehrenamtlich dazu beitragen, dass immigrierte Jugendliche den Weg ins Berufsleben finden. Vier Mitglieder des Seniorenrates bildeten die Arbeitsgruppe für das Projekt "Mentoring von Jugendlichen". 2004 fand eine erste Sitzung statt, an der neben der Arbeitsgruppe und der Leiterin Fachstelle Integration auch der Lehrer der Integrations- und Berufsfindungsklasse (IBK) teilnahm.

Die IBK ist ein Angebot für das letzte Oberstufenjahr der Volksschule. Aufgenommen werden spät immigrierte Jugendliche mit dem Ziel, ihnen den Einstieg in die Ausbildung zu ermöglichen. Die Lehrpersonen unterrichten heterogene Klassen mit Jugendlichen aus unterschiedlichen Kultur- und Sprachräumen. Innerhalb eines Schuljahres werden sie auf die Berufswahl vorbereitet und bei der Suche nach einer Lehrstelle oder einer anderen Anschlussmöglichkeit begleitet. Das sind anspruchsvolle pädagogische Aufgaben, insbesondere wenn eine einzelne Lehrperson für die ganze Klasse zuständig ist. 2004 war das so, später kamen weitere Fachlehrpersonen dazu. Der damalige Klassenlehrer sah es als Chance, gemeinsam mit dem Mentorenteam eine Zusammenarbeit zu entwickeln.

Umsetzung des Projektes

Das Mentorenteam betrat Neuland. Damals gab es in der Schweiz kaum Kurse oder Handbücher für die Freiwilligenarbeit mit fremdsprachigen Jugendlichen in der Berufswahl. Die Gruppe machte sich kundig, suchte nach Informationen und Materialien, erstellte Arbeitsblätter und schriftliche Grundlagen für die Mentoring-Tandems. Parallel zu dieser eigentlichen Selbstausbildung arbeiteten die Mentorinnen und Mentoren einzeln mit Schülerinnen und Schülern, ausserhalb von Regelunterricht und Klassenzimmer und während einer Lektion pro Woche (was noch immer so gehandhabt wird).

Es stellte sich bald heraus, dass die gute Kooperation mit dem Klassenlehrer die weitaus wichtigste Voraussetzung für das Gelingen des Projektes ist. Der Erfolg zeigte sich unmittelbar in der Entlastung des Lehrers und im Vorankommen der Jugendlichen. Aber auch von aussen wurde das Projekt als wegweisend wahrgenommen. 2005 erhielt das Mentoring den Schweizer Integrationspreis, weitere Anerkennungen und finanzielle Beiträge folgten. Damit werden auch heute u. a. Spesen, Weiterbildungen oder besondere Auslagen der Jugendlichen entschädigt, die nicht anderweitig gedeckt werden können (z. B. ein Sprachkurs).

Mit den Jahren wechselte die Zusammensetzung des Mentorenteam. Im Kern aber blieb das Team stabil und besteht nun seit Längerem aus den gleichen sieben Frauen und Männern. Die meisten von ihnen sind pensioniert, haben Erfahrungen aus unterschiedlichen Berufen und sind alle überzeugt von der sinnvollen, interessanten und schönen Aufgabe mit den Jugendlichen. Weil das Mentoring-Programm in die Schule der IBK eingebunden ist, erhalten die Mentorinnen und Mentoren die notwendigen Informationen zur Klasse, zum Schulstoff und den Lernzielen. Im individuellen Mentoring werden z. B. die von der Lehrperson vorgegebenen Aufgaben bearbeitet, Berufswünsche besprochen, Schnupperlehrstellen gesucht oder Bewerbungsbriefe formuliert. Das Üben und Anwenden der deutschen Sprache spielt selbstverständlich bei allem mit.

Was trägt zum Erfolg des Projektes bei?

- Grosse Motivation und Freude: Die ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren fühlen sich im Team wohl, engagieren sich kontinuierlich für die Arbeit mit den Jugendlichen und lassen sich flexibel auf die aktuellen Situationen ein. Sie gestalten die wöchentlichen Tandem-Lektionen individuell und jeweils nach Rücksprache mit den Lehrpersonen. In der Regel arbeitet jede Mentorin, jeder Mentor mit je einer Schülerin oder einem Schüler. Wie viel die Mentoratsperson vor und nach der Lektion zusätzlich leistet, ist ihr überlassen. Es ist selbstverständlich, dass sie z. B. ihr persönliches Netzwerk aktiviert, um eine Schnupperlehrstelle zu finden. Das Einbringen privater und beruflicher Erfahrungen ist für diese Aufgabe gefragt und geschätzt.
- Sich gegenseitig unterstützen: Innerhalb des Mentorenteams besteht ein regelmässiger Austausch. Es ist bekannt, wer zu welchen Berufsfeldern besonders viele Informationen hat und weitergeben kann.
- Berufskundlich à jour bleiben: Dieses Mentorat sehen die Seniorinnen und Senioren auch deshalb als Chance, weil sie über berufliche Möglichkeiten auf dem Laufenden bleiben. Haben die Jugendlichen die Berufswahl getroffen, wird im Mentoring auf die Förderung des branchenspezifischen Vokabulars geachtet.
- Teil des Seniorenrates: Die Arbeitsgruppe "Mentoring für Jugendliche" ist innerhalb des Badener Seniorenrates entstanden und gewachsen. Diese Verbindung bewährt sich. Die Leiterin des Mentorenteams ist Mitglied des Seniorenrates.
- In die Schule eingebettet: Diese Zugehörigkeit erleichtert vieles. Über die Jahre entwickelte sich eine Vertrauensbeziehung zwischen der Schule und der Arbeitsgruppe. Die organisatorischen Aufgaben haben sich gut eingespielt. Die Schule entrichtet für das Mentoring eine Spesenentschädigung.
- Enge Zusammenarbeit mit Lehrpersonen: Die Jugendlichen werden von den Lehrpersonen für das Mentorat ausgewählt. Die Mentoratsperson tauscht sich mit der Lehrperson aus, orientiert sich an den Lernzielen des Regelunterrichts, übernimmt Aufgaben, für welche die Lehrperson zu wenig Kapazitäten hat, z. B. Begleitung zum Info-Zentrum von «ask!». Das gesamte Mentoring basiert auf der Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen.

Welches sind die Herausforderungen?

- Wechsel der Lehrpersonen: Finden Veränderungen im Lehrerteam statt, wirkt sich das direkt auf die Tätigkeiten des Mentorenteams aus. Nur wenn die Lehrpersonen den Nutzen des Angebots erkennen, gelangt es zu den Schülerinnen und Schülern. Es ist vorgekommen, dass Lehrpersonen das ehrenamtliche Mentoring kaum in Anspruch genommen haben, was bedeutet: Der Bedarf an Mentorinnen und Mentoren kann stark schwanken.
- Motivation der Jugendlichen: Schulische Stärken und Schwächen, sprachliche Schwierigkeiten, Konzentrationsfähigkeit und Motivation, das sind wiederkehrende Themen, die vom Mentorenteam auch Geduld und Durchhaltevermögen erfordern. Mit den Jugendlichen besteht eine Vereinbarung, u. a. zur Pünktlichkeit. Die allermeisten Jugendlichen schätzen die individuelle Unterstützung und lassen sich darauf ein. Ungute Situationen müssen geklärt, das Mentoring allenfalls abgebrochen werden.
- Neue Mentoratspersonen finden: Würden Lehrpersonen das Mentoring vermehrt einsetzen wollen (z. B. infolge grösserer Klassen oder Wunsch nach individuellerer Betreuung), bräuchte es mehr Mentorinnen und Mentoren. Da diese Freiwilligenarbeit eine kontinuierliche Verpflichtung während der Schulwochen bedeutet sowie besondere Interessen und Fähigkeiten voraussetzt, wäre es nicht einfach, neue Mentoratspersonen zu finden. Wer neu ins Team kommt, wird vom bestehenden Mentorenteam in die Aufgaben eingeführt.

Ausblick

Das individuelle Mentoring für die Jugendlichen besteht nur während eines Schuljahres. Es wäre bei manchen Jugendlichen sinnvoll, sie auf dem weiteren Weg begleiten zu können – in der Lehre, Berufsfachschule oder Kantonalen Schule für Berufsbildung (eine Anschlussmöglichkeit nach der IKB). Hierfür müssten entweder die Jugendlichen oder die Ausbildungsverantwortlichen das weiterführende Angebot des Mentorenteams annehmen. Seitens Mentorinnen und Mentoren besteht dieses Interesse.

Autorin: Pascale Gmür

Datum: November 2021

Praxisbeispiel Alterspolitik Kanton Aargau – www.ag.ch/alter