

8. Seminarmodul 3:

Soft-Skills und Interkulturelle Kompetenz der Mentor_innen stärken

In dem Modul sind die Inhalte und Fragen auf die_den Mentor_in zugeschnitten. Es geht insbesondere um die Festigung der Soft-Skills und ausdrücklich um die der interkulturellen Kompetenz. Das bereits erlernte Wissen wird vertieft und eine Selbstreflektion im Rahmen des Mentorings steht hierbei im Vordergrund.

Insbesondere wird auf folgende Fragen und Inhalte eingegangen:

- Was ist Empathie?
- Vertiefung der Thematik: Vorurteile aus Modul 1
- Welche Diskriminierungserfahrungen hat mein_e Mentee gemacht?
- Welche Erfahrungen habe ich im Mentoring gemacht?

Im Rahmen des Seminars steht nicht die ausschließliche Wissensvermittlung im Vordergrund. Vielmehr werden die Teilnehmer_innen dazu angeregt, ihre Verhaltens- und Denkmuster zu reflektieren. Durch den Austausch in der Gruppe, in Einzelgesprächen und durch Erfahrungsberichte werden die Themenfelder gemeinsam erarbeitet. Das Lernen von- und miteinander ist eine wichtige Säule in diesem Prozess.

5.1 Überblick über den Seminarablauf

Eine empathische Grundhaltung

Die Mentor_innen üben sich im einfühlsamen Zuhören.

Aufbau zu Modul 1: Was sind Vorurteile? Wie gehe ich mit meinen eigenen Vorurteilen um? Wie gehe ich mit fremden Vorurteilen um?

Die Teilnehmer_innen setzen sich mit ihren eigenen Vorurteilen auseinander. Spielerisch machen sie sich die Wichtigkeit ihrer Werte und Normen bewusst.

Der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

Die Mentor_innen reflektieren ihre eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung.

[Seite 1]

Welche Erfahrungen habe ich im Mentoring gemacht? (Selbstreflektion)

Die Teilnehmer_innen reflektieren entlang von Fragen ihre Erfahrungen und tauschen sich untereinander aus.

6 Seminarablauf

6.1 1. Begrüßung der Teilnehmer_innen

Die Seminarleitung stellt sich der Gruppe vor und gibt einen kurzen Überblick über die Seminarinhalte des Moduls.

Materialien: Flipchart, Stifte

6.2 2. Eine empathische Grundhaltung

Als Mentor_in unterstützt man eine Person dabei, sich Wissen anzueignen, stellt eine offene Atmosphäre her, schafft Vertrauen, ist Vorbild um Toleranz aufzubauen und hilft dabei Anregungen und Wünsche zu äußern. Dies erfolgt im Dialog. Ein soziales Engagement erfordert ein hohes Maß an Empathie.

Empathie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft den Menschen gegenüber zu verstehen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Gedanken, Motive und Emotionen der Person. Dabei ist es wichtig sich auch in Gefühle wie Mitleid, Trauer und Schmerz hineinversetzen zu können. Damit ein Verständnis geweckt werden kann, bedarf es einer Selbstreflektion an dieser Stelle.

Empathisch Anderen zuhören:

[Seite 2]

Die Seminarleitung führt kurz in das Thema ein. Dann gehen die Teilnehmer_innen zu zweit zusammen und erzählen sich gegenseitig Erlebnisse, die sie gerade beschäftigen. Wichtig dabei ist, dass die Zuhörer_innen einfach präsent sind und begleiten ohne zu kommentieren, Ratschläge zu geben, zu sympathisieren oder zu diagnostizieren. Nach fünf Minuten erfolgt der Wechsel. Im Anschluss tauschen sich die Paare und das Plenum über die gemachten Erfahrungen aus.

Dauer: 20 Minuten

6.3 3. Aufbau zu Modul 1: Was sind Vorurteile? Wie gehe ich mit meinen eigenen Vorurteilen um? Wie gehe ich mit fremden Urteilen um?

Im Rahmen dieser Seminareinheit lernen die Teilnehmer_innen mit fremden Vorurteilen umgehen zu können. Dafür ist es wichtig, dass sich jede_r Teilnehmer_in über die eigenen Werte und Normen bewusst ist.

Im Fokus liegt hier der „Kultur-Begriff“, der definiert werden muss. (Der Begriff Kultur ist nicht statisch und weicht von Person zu Person, Situation zu Situation und Land zu Land ab).

Was ist Kultur/interkulturelle Kompetenz? Die Teilnehmer_innen benennen in dieser Einheit die für sie maßgeblichen Begriffe, die das Wort „Kultur“ beschreiben oder definieren.

In der Wissenschaft finden sich unzählige Ansätze, Kultur zu definieren. Bereits in den 50er Jahren haben Kulturforscher_innen über 150 Definitionen zusammengetragen. Der Psychologe Alexander Thomas hat im Jahr 1993 den Kulturbegriff sehr pragmatisch wie folgt definiert: *„Kultur ist ein universelles, für die Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft usw. tradiert. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller Mitglieder und definiert somit deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft...“* (Thomas, A. 1993, S.380). Ein häufig auftretendes Problem ist, dass mit einer Kulturalisierung eine Ethnisierung einhergeht.

Dauer: 30 Minuten

Material: Moderationskarten, Stifte

Was sind mir meine Werte und Normen wert? Die Teilnehmer_innen schreiben auf Moderationskarten fünf Werte und Normen, die sie für wichtig empfinden. Im Anschluss wird jeder Karte ein bestimmter Geldwert zugeschrieben. Die Zuschreibung erfolgt in der Gruppe durch eine offene Diskussion (5€ bis 100€). Nachdem alle Werte und Normen einen fiskalischen Wert erhalten haben, bilden sich Gruppen mit zwei bis vier Personen. Jede Gruppe erhält nun den gleichen Betrag an Euro (5€, 10€, 50€ usw.)

[Seite 3]

und beginnt mit den möglichen Mitteln ihre wichtigsten Werte und Normen einzukaufen. Die Gruppen haben vorab für sich definiert, welche Werte und Normen sie erwerben möchten. Es ist nicht wichtig wer wie viele Werte und Normen erworben hat, sondern welche Gruppe die für sie wichtigen Karten erworben hat. Durch diese Übung wird deutlich, wie individuell Werte und Normen gewichtet werden.

Dauer: 30 Minuten

Material: Moderationskarten, Stifte

Meine, deine, unsere Vorurteile: Die Teilnehmer_innen werden mit ihren eigenen Vorurteilen und denen der Gruppe konfrontiert. Jede_r einzelne Teilnehmer_in gebeten, dass eigene Vorurteile gegenüber einer bestimmten Gruppe zu notieren. Im Anschluss werden die Flipcharts nebeneinander aufgehängt und über das Geschriebene kurz gesprochen.

Dauer: 15 Minuten

Material: Flipchart, Stifte

6.4 4. Der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

Ziel ist die Teilnehmer_innen in die Lage zu versetzen gemeinsam mit ihrer_m Mentee mögliche Diskriminierungserfahrungen zu reflektieren. Dabei geht es nicht nur um die selbst erlebten Erfahrungen sondern auch um die eventuell getätigten Diskriminierungen gegenüber Anderen.

Nach einer kurzen Einführung zum Thema (bzw. Wiederholung des Themas) Diskriminierung, bearbeiten die Teilnehmer_innen jede_r für sich das Arbeitsblatt „Vier Felder – vier Perspektiven“.

Dauer: 15-20 Minuten

Material: Arbeitsblatt Diskriminierungserfahrungen „Vier Felder – vier Perspektiven“

Gesprächskreis: Im Anschluss tauschen sich die Teilnehmer_innen über ihre Ergebnisse und Erkenntnisse (freiwillig!) aus. Hier bedarf es einer sensiblen Begleitung durch die Seminarleitung, weil die Übung tief sitzende Emotionen bei den Teilnehmer_innen berühren kann.

Dauer: 25 Minuten

6.5 5. Welche Erfahrungen habe ich im Mentoring gemacht? (Selbstreflektion)

Mentoring ist ein Prozess der auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit basiert. Die Partnerschaften verlaufen in der Vielzahl positiv, auch wenn sie gelegentlich durch zwischenmenschliche Unterschiede auf die Probe gestellt werden. Ein Erfahrungsaustausch der Mentor_innen in einem solchen Prozess ist unabdingbar. Dieser Austausch erfolgt in einem vertraulichen Rahmen, in dem sich Fragen, Anregungen und das eigene Rollenverständnis besser klären lassen. Durch die Gruppe können neue Impulse für die Arbeit mit dem_der Mentee als Ergebnis eines solchen Reflektionsprozesses erfolgen.

Die Teilnehmer_innen tauschen ihre Erfahrungen aus, um ihre Arbeit mit der_dem Mentee zu reflektieren. Das eigene Verhalten wird überprüft und Ratschläge und mögliche Handlungsempfehlungen durch die anderen Mentor_innen werden eingeholt. Wichtig in einem solchen Verfahren ist ein respektvoller Umgang in einer vertrauensvollen Atmosphäre.

Meine Erfahrungen: Die Teilnehmer_innen erarbeiten ihre Erfahrungen in Einzelarbeit. Hierzu werden folgende Fragen beantwortet:

- Habe ich mich gut auf das Mentoring vorbereitet gefühlt?
- Wie konnte ich meine_n Mentee unterstützen?
- Was war die schwierigste Situation im Mentoring? Und wie bin ich damit umgegangen?
- Was war die schönste Situation im Mentoring?
- Sind meine Erwartungen erfüllt worden?
- Würde ich mich erneut ehrenamtlich engagieren?
- Würde ich das Mentoring weiterempfehlen?

Jede_r Teilnehmer_in beantwortet die Fragen für sich. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Gruppe vorgestellt und ggf. darüber diskutiert.

Material: Arbeitsblatt „Meine Erfahrungen im Mentoring“

Dauer: 40 Minuten

7 Exkurs: Elternarbeit im Übergangssystem

Neben den staatlichen Selektionen durch die Bildungsinstitutionen werden die Bildungswege auch durch die Familie gesteuert. Es lässt sich festhalten, dass die Mehrheit der Eltern es sehr begrüßt, wenn ihre Kinder einen sehr guten schulischen Erfolg vorweisen können. Eine ausreichende Unterstützung dahingehend scheitert des Öfteren an fehlenden Informationen und fehlendem Wissen rund um die

Themen Bildungssystem und Einstieg in die Berufswelt. Ein entscheidender Faktor bei der Unterstützung oder auch dem Wissen über das System ist davon abhängig, in wie weit die Familie selbst erfolgreich das System durchlaufen hatte oder in wie weit eine Wertschätzung für diese Bereiche vorliegt.

Der Bildungserfolg in Deutschland ist neben den sozialen Hintergründen auch von den ökonomischen Hintergründen der Kinder/Jugendlichen/Familie abhängig. Bildung findet nicht nur in, sondern auch außerhalb der Schule statt. Eltern vermitteln Werte in Bezug auf das Schulwesen und der Arbeitswelt, das private Umfeld leistet ebenfalls einen Beitrag.

Kinder und Jugendliche orientieren sich stark an den Bildern, die ihnen vorgelebt werden. So fragen die Kinder/Jugendlichen in Bezug auf die Berufswahl ihre Eltern um Rat oder orientieren sich an deren Meinung. Das Ergebnis der Umfrage „Berufswahl in Hamburg 2006“ (vgl. Stadt Hamburg 2006) von Schüler_innen (Vorabgangsklassen) aus Hamburg zur Berufswahlmotivation hat aufgezeigt, dass die Eltern einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl haben. Die Umfrage hat ebenfalls gezeigt, dass ein Großteil der Jugendlichen die berufsbezogenen Informationen von ihren Eltern erhalten. Aus diesem Grund müssen/sollten die Eltern eine kompetente Begleitung erfahren, um ihre Kinder wiederum bei der Berufsorientierung zu unterstützen. Diese Zielsetzung steht jedoch vor mehreren Herausforderungen:

Geringe Kenntnisse über das gegenwärtige Schul- und Ausbildungssystem (vgl. Stadt Mannheim 2011, 10 ff.)

Aufgrund des föderalen Systems in Deutschland fällt es vielen Eltern schwer, sich mit dem System vor Ort auseinander zu setzen. Hinzu kommen die äußeren Faktoren, wie z.B. ein Wohnortwechsel oder ein Wechsel der Landesregierung, die das Schulwesen regelmäßig erneuert. In den vergangenen Jahren sind bestimmte Ausbildungsberufe verändert oder gestrichen worden, oder sie wurden mit anderen Berufen zusammengeführt. Das Ergebnis einer solchen Zusammenführung ist, dass sich die Berufsbezeichnungen und die Zugangsvoraussetzungen verändern.

Weitere Gründe für fehlende Kenntnisse können auch gesundheitliche, sprachliche oder sonstige Einschränkungen darstellen.

Wenige Angebotsannahme von elternbezogenen Veranstaltungen (vgl. Stadt Mannheim 2011, 10 ff.)

Eine Vielzahl von Eltern nimmt wenig an Veranstaltungen teil. Die Ursachen sind sehr vielfältig. Oft stehen persönliche Barrieren oder Hemmnisse hierfür im Vordergrund. Auch verstehen viele Eltern nicht, welche Rolle sie in der Berufswahlfindung innehaben und gehen von der Annahme aus, dass die Schule diesen Bereich komplett abdeckt.

Fehlende Gespräche zwischen der Lehrkraft und den Eltern (vgl. Stadt Mannheim 2011, 10 ff.)

Das aktive Gespräch zwischen Eltern und Lehrkräften findet heutzutage meist unter dem Aspekt „ein Negativ-Gespräch zu führen“ statt. Dies baut eine Hemmschwelle auf, die nur schwer zu überwinden ist. Die Rahmenbedingungen für solche Gespräche müssten verändert werden, damit die Eltern und Lehrkräfte sich einem lösungsorientierten Gespräch hinwenden können.

Ziele | Eltern müssen in die Lage versetzt bzw. gestärkt werden, um ...

- Ihren Kinder verstärkt Werte vermitteln zu können
- Ihre Kinder bei der Berufswahl fördern zu können
- Vorbilder sein zu können
- Verantwortung übernehmen zu können
- mehr mit der Schule/Lehrkraft kommunizieren zu können

Zielerreichung:

Damit Eltern die Jugendlichen aktiv beim Prozess der Berufsorientierung begleiten können, reicht es nicht aus, ihnen eine Broschüre zu überreichen oder ihnen im Rahmen einer Veranstaltung einmal das System und die Notwendigkeit darzulegen. Die Arbeit muss regelmäßig und dauerhaft erfolgen.

Mögliche Angebote:

- Regelmäßige Informationsveranstaltung rund um das Thema Übergang Schule-Beruf
- Einzelfallberatungen
- Offene Sprechstunden
- Unterstützung und Begleitung zu weiterführenden Angeboten
- Schulungsangebot (Inhalte: Wie unterstütze ich mein Kind bei der Berufsorientierung/-wahl, Bewerbungstrainings, Unterstützung bei der Recherche, usw.)
- Zusammen mit anderen Nicht-Regierungsorganisationen ein Angebot erstellen
- Sonstige Aktivitäten (z.B. Elterncafé), die der Wertschätzung dienen

Daneben muss der Kontakt zu Eltern aktiv aufgesucht werden:

- Besuch der Elternabende
- Informationsveranstaltungen, Informationsstände an Orten an denen sich die Eltern aufhalten
- Kooperationen mit Nicht-Regierungsorganisationen
- Flyer für Eltern entwickeln (auch mehrsprachig)

[Seite 7]