



Dritter Aufenthalt transnationaler Expertinnen und Experten
in Reutlingen, Schwäbisch Gmünd, Stuttgart und Tübingen vom 21. bis 25. Mai 2012

Silvia Jerković

Charme und Chancen des Einsatzes von Mentorinnen und Mentoren





Als ich letztes Jahr im August anfang für den gemeinnützigen Bildungsträger BBQ zu arbeiten, genauer gesagt für das Mentorenprojekt „RIMO“ (Reutlinger Individualmodell), ist mir eines besonders aufgefallen und in Erinnerung geblieben: Die Offenheit und das Interesse, welches mir die Mentorenschaft entgegenbrachte.

Nun ich glaube diese Offenheit und das Interesse ist der Schlüssel, den unsere Mentoren und Mentorinnen mitbringen, um mit den teilnehmenden jungen Menschen in Kontakt zu treten und eine Vertrauensbasis in relativ kurzer Zeit aufzubauen. Ein besonderes Merkmal eines Mentors bzw. einer Mentorin ist, dass es sich um einen erwachsenen Menschen handelt, der Interesse am Mentee zeigt und zwar zunächst ab von Erwartungen und Leistungen wie beispielsweise ein Lehrer oder die Eltern. Einen Mentor/ eine Mentorin könnte man also als Alternative zu den für die Mentees gewohnten erwachsenen Personen bezeichnen, die in erster Linie am Mentee interessiert ist und das Ziel verfolgt Unterstützung und Hilfe anzubieten. Für einige Mentees mag dies eine ganz neue Erfahrung sein und sie beginnen zu vertrauen.

Diese Vertrauensbasis ist bedeutend, um die vielen Problemlagen, die die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mitbringen, überhaupt angehen und bewältigen zu können. Oft liegen die Probleme abseits von der Integration in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt, wie z.B. Wohnungslosigkeit, Schulden, psychische Belastungen etc., die ohne eine Mentorenschaft gar nicht angegangen werden können. Aber solche Probleme müssen als erstes bzw. gleichzeitig angegangen werden, um das eigentliche Ziel, nämlich eine Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz zu finden, überhaupt erreichen zu können.

Die Mentoren und Mentorinnen bringen hierbei ihr jeweiliges Know-how mit und durch den Informationsaustausch unter den Mentoren/-innen und den Projektleitern/-innen findet eine Art kollegialer Austausch und gemeinsames Lernen statt. Dies ist eine besonders angenehme Art des Wissenserwerbs, da alle gemeinsam davon profitieren, was jeder/jede Einzelne/r herausgefunden und sich an Informationen angeeignet hat.

Selbstverständlich profitieren die Mentees auch von den persönlichen Kontakten ihres Mentors/ ihrer Mentorin, der/die diese nutzt z.B. bei der Praktikums-, Arbeits-, Ausbildungs- oder Wohnungssuche. Die Fürsprache des/der Mentors/-in vermittelt dem Mentee das Gefühl, dass sich jemand für ihn einsetzt und an ihn glaubt; der Mentor/die Mentorin hat Vertrauen in das Potential seines/ihrer Mentees und somit entsteht ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis.

Unsere Teilnehmenden sind bunt gemischt in vielen Bereichen: es gibt Unterschiede in der Bildung, so reicht die Palette von Teilnehmern mit Förderschulabschluss bis hin zu Teilnehmern mit Abitur. Sie unterscheiden sich bzgl. ihres Herkunftsmilieus, ihrem kulturellen Hintergrund usw. Um diesen Unterschieden und individuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden und diese unterstützen zu können braucht es unterschiedlicher Stärken und Fähigkeiten der Mentorenschaft.





Dritter Aufenthalt transnationaler Expertinnen und Experten
in Reutlingen, Schwäbisch Gmünd, Stuttgart und Tübingen vom 21. bis 25. Mai 2012

Silvia Jerković — Charme und Chancen des Einsatzes von Mentorinnen und Mentoren — Seite 2

Hier liegt wieder eine große Chance des Mentorings: unsere Mentoren und Mentorinnen sind genauso vielfältig in ihren Stärken, die sie mitbringen. So kann jeder/jede Teilnehmer/in einen für ihn/Sie passenden Mentor/-in finden. So zeichnet die eine Mentorin sich durch ihre Empathie aus, ein anderer Mentor durch seine Strukturiertheit, den nächsten Mentor zeichnet sein Fachwissen aus und eine andere Mentorin zeichnet sich durch die Fähigkeit aus, komplizierte Sachverhalte leicht erklären zu können.

Wie bereits erwähnt profitieren die Mentees von den Erfahrungen und dem Wissen, welches die Mentoren und Mentorinnen mitbringen und zugleich profitieren die Mentoren und Mentorinnen durch die Informationen, die sie sich aneignen, um die Mentees zu unterstützen sowie von den Erfahrungen, die sie in ihrer Arbeit mit den Mentees sammeln und in anderen Bereichen anwenden können. Man könnte sagen es ist ein generationsübergreifendes Lernen, da durch die Mentoren und Mentorinnen Werte vermittelt werden, die heutzutage im Berufsleben vorausgesetzt werden wie z.B. Pünktlichkeit, Absprachen treffen und sich daran halten, Arbeitsaufträge erfüllen etc. Auch kulturelle Werte werden ausgetauscht. Ein banales Beispiel hierfür: eine Teilnehmerin aus einem anderen Herkunftsland lernt durch ihre Mentorin, dass man sich in Deutschland per Handschlag begrüßt. Dafür lernt die Mentorin evtl. mehr über das Herkunftsland ihres Mentees.

Die wichtigsten Lerninhalte und Erfahrungen, die die Teilnehmende in der Arbeit mit der Mentorenschaft erfahren sind zunächst Entscheidungen zu treffen und realistische kurz-, mittel-, und langfristige Ziele zu benennen und diese Schritt für Schritt, mit Begleitung und Unterstützung, anzugehen und idealerweise zu erreichen. Durch das Erleben der Selbstwirksamkeit entwickeln die Teilnehmer und Teilnehmerinnen Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten. Und ein geringes oder z.T. kaum vorhandenes Selbstvertrauen bringt die große Mehrheit unserer Teilnehmenden mit. Bei Rückschlägen, Frust oder in Stresssituationen lernen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Seite eines Mentors/einer Mentorin besser damit umzugehen. Denn da ist eine erwachsene Person, die sie stützt und ermutigt, so dass der Teilnehmer/die Teilnehmerin nicht, wie vielleicht zuvor, sofort aufgibt, sondern es nochmals versucht bzw. weitermacht. Mentoren und Mentorinnen sind also auch auf eine gewisse Art Motivationstrainer mit großer Geduld; eine weitere Auszeichnung in ihrer Arbeit.



Zusammenfassend lassen sich die Chancen und der Charme des Einsatzes von Mentoren und Mentorinnen wie folgt benennen:

- Offenheit und Interesse als Schlüssel der Mentorenschaft, um in Kontakt mit den Teilnehmenden zu treten und in relativ kurzer Zeit eine Vertrauensbasis aufzubauen
- Problemlagen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die abseits von der Integration in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt liegen und die ohne Mentoren und Mentorinnen nicht zu bewältigen wären
- Das individuelle Know-how der Mentorenschaft und eine Art kollegialer Austausch unter der Mentorenschaft und den Projektleitungen
- Persönliche Kontakte der Mentoren und Mentorinnen, die den Mentees z.B. bei der Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche
- Unterschiedliche Bedürfnisse der Mentees, die durch die vielseitigen und individuellen Stärken der Mentorenschaft aufgefangen und umgesetzt werden können
- Generationsübergreifendes Lernen durch Aneignung von Wissen und durch Wertevermittlung
- Die wichtigsten Lerninhalte, die die Teilnehmer und Teilnehmerinnen von den Mentoren und Mentorinnen erfahren können: Entscheidungen treffen, realistische kurz-, mittel- und langfristige Ziele benennen und Schritt für Schritt angehen
- Durch das Erleben von Selbstwirksamkeit, mit Unterstützung der Mentorenschaft, entwickeln die Mentees Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Besserer Umgang mit Rückschlägen, Stress und Frust durch den jeweiligen Mentor/ die jeweilige Mentorin, der/ die an seinen/ ihren Teilnehmer/ ihre Teilnehmerin glaubt, aufbaut und zum Weitermachen motiviert.