



www.hwk-berlin.de

Mentorenprojekt Handwerk Mittendrin – Ausbildung erfolgreich gestalten

Eine Initiative der Handwerkskammer Berlin im Rahmen des Aktionsprogramms Integration
und Ausbildung der Berliner Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales



Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales

Direkte Beteiligung der ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren durch individuelle Betreuung des einzelnen Auszubildenden.

Ziel: erfolgreiche Fortführung der Ausbildung und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen!

Mehr Verantwortung und Vertrauen für alle!



**Verbindlichere Beratungspflicht durch
Eigenverantwortung**

Verbindlichere Teilnahmepflicht an der Ausbildung

**Verpflichtung zur Kooperation mit den
Beteiligten**

Mehr Arbeit und mehr Pflichten!

Nähere Ausgestaltung der Pädagogischen Ausbildung

Die nähere Ausgestaltung der dualen Ausbildung erfolgt durch individuelle sozialpädagogische Betreuung des Azubis insbesondere ...

zur Stellung und zu den Aufgaben der unmittelbar Beteiligten und der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, der Ausbilderinnen und Ausbilder, der Ausbildungsbeauftragten, der Mentorinnen und Mentoren im Ausbildungssystem.

Pädagogik in der Ausbildung!



Tandem „Mentor (Betreuer) und Mentee (Azubi)“



Die Mentorinnen und Mentoren haben folgende Aufgaben:

1. **Beratung in schul- und unterrichtspraktischen sowie auch individuellen persönlichen Fragen,**
2. **Erteilung von Aufgaben und Zielen als Hospitationsangebot,**
3. **Bereitstellung ihrer eigenen Qualifizierung zum Mentor, Mentorin (Mentorenschulung)**
4. **Teilnahme an Unterrichtsbesuchen mit Unterrichtsberatung, Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung Beteiligten für die Pädagogischen Probleme und die Verantwortlichkeit.**

Netzwerk und Kooperationen



Veranstaltungen und Netzwerk

Die Pädagogische Ausbildung erfolgt in

- **bewerteten und nicht bewerteten Aufgaben am Auszubildenden in dem jeweiligen Ausbildungsberuf,**
- **Berücksichtigung der Unterrichtsfächer, Lernbereiche, Aufgabenbereiche oder Fachrichtungen, in denen der Auszubildende ausgebildet wird,**
- **Kooperation und Beratungen mit Ausbilderinnen und Ausbildern sowie auch Betrieben und Innungen**





Tandem „Mentor und Mentee“ (Fortsetzung)

5. Hospitation, individuelle Begleitung in der Ausbildung
6. Strategien zur persönlichen Entwicklung, und persönlichen Entfaltung
7. Eigenverantwortete Betreuung und Verdeutlichen der Pflichten und Aufgaben in der Ausbildung
8. schulische Veranstaltungen außerhalb des Unterrichts wie Gesamt- und Teilkonferenzen, Elternabende und Elternbesuche und kulturelle Veranstaltungen und besondere Projekte (Kontakt zu weiteren sozialpädagogischen Institutionen und Behörden).

Konfliktanalyse (Mentorenschulung)

Methode – Konfliktorientierte Lernwege als Qualifikationsmodul

Grundgedanke

Ein Konflikt ist ein Streit oder ein Zerwürfnis. Durch widerstreitende Motive kommt es zu einem Zwiespalt. Durch das analytische Vorgehen dieser Methode soll zum einen gelernt werden, produktiv mit Konflikten umzugehen und zum anderen friedfertig und fair eine Lösung, mit der alle Beteiligten zufrieden sind, zu finden.

Durchführung

– **Schritt 1: Den Konflikt identifizieren und definieren**

Wer sind die Betroffenen und wer ist beteiligt?

Wie gestalten sich die Interessen? Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse?

Wie äußert sich der Problemdruck bzw. der Leidensdruck?

Welche Emotionen spielen eine Rolle?

– **Schritt 2: Mögliche Alternativlösungen entwickeln**

Was sind die Ziele?

Prinzipien?

- **Schritt 3: Die Alternativlösungen kritisch bewerten**

Welche Chancen, aber auch welche Gefahren könnte es geben?

Wo zeigen sich Grenzen?

Wie sieht es mit dem Konsens aus?

Wo ist die Differenz?

Kann es einen Kompromiss geben?



Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales

Konfliktanalyse (Fortsetzung)

Durchführung

Schritt 1: Problematische Sachverhalte beschreiben und Stellung nehmen

Schlüsselfrage: In welchen Tatsachen zeigt sich das allgemeine gesellschaftliche Problem, und wie reagiere ich auf diese Missstände?

Schritt 2: Betroffene verstehen

Schlüsselfrage: Wie erleben und verarbeiten die direkt Betroffenen diese Situation?

Schritt 3: Sich selbst befragen

Schlüsselfrage: Welche Bedeutung hat das Problem für mich und mein zukünftiges Leben?

Schritt 4: Ursachen erkennen

Schlüsselfrage: Auf welche grundlegenden Ursachen ist das Problem zurückzuführen, und welche Erklärungsangebote betrachte ich als vordergründig?

Schritt 5: Möglichkeiten der Problembegrenzung kritisch untersuchen

Schlüsselfrage: Welche Maßnahmen und Entscheidungen halte ich für geeignet, den Betroffenen zu helfen?

Schritt 6: Problemlösungen suchen

Schlüsselfrage: Welche Möglichkeiten sehe ich, um das Problem grundlegend zu bewältigen?

Schritt 7: Zukunft vorwegnehmen

Schlüsselfrage: Wenn es misslingt oder unterbleibt, das Problem zu bewältigen – was kann daraus für die Zukunft der Betroffenen, der Gesellschaft und ggf. der Menschheit folgen?

Schritt 8: Nach praktischen Folgen fragen

Schlüsselfrage: Was folgt aus der Bearbeitung dieses Problems für das eigene Verhalten?

Meilensteine und Ergebnisse

1. Mit **Projektbeginn 01.11.10** erfolgte die sofortige Akquise der Mentorinnen und Mentoren sowie der Auszubildenden mit türkischem Migrationshintergrund aus den **3 Ausbildungsberufen Frisör, Kraftfahrzeugmechatroniker und Maler/Lackierer**.
2. Akquiriert wurden **23 Auszubildende** und **12 Mentor/-innen**.
3. Qualifizierung der Mentoren durch **Mentorenschulung zur Konfliktbewältigung**.
4. Kontaktaufnahme und **Netzwerkaufbau** zu den **OSZ** sowie weiteren Beteiligten (Schulleiter, Lehrer, Sozialarbeiter)
5. Kontakt zu den **Ausbildungsbetrieben** (Vorgesetzten, Ausbilder).
6. Kontaktaufnahme auch zu Eltern und Verwandten (**Elternarbeit**). Berufliche und sozialpädagogische Informationsvermittlung und Integration einiger Eltern in das duale Ausbildungssystem.
7. Konfliktbewältigung in Kooperation mit **sozialen Institutionen und Behörden** (Jugendamt, Bezirksamt, Wohnungsamt, AWO-Schuldnerberatungsstelle, Gewaltpräventionsstellen, Ausbildungsberater der Handwerkskammer sowie Innungen...)
8. Übernahme und **Fortführung und Umsetzung des Projekts** in erweiterter Form mit und im Berufsförderungswerk der Fachgemeinschaft Bau (Lehrbauhof).



Fazit

Über **sozialpädagogische Begleitung** besteht für Jugendliche die Möglichkeit, ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren und trägt auch zu einem wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs bei. Der **wirtschaftliche Erfolg** schließt das soziale Engagement nicht aus!

Sozialpädagogische Qualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder und Erwerb von sozialpädagogischen Kenntnissen sind eine Hilfestellung für die Betriebe und langfristig gesehen eine **Notwendigkeit (AEVO)**.

