

Der pädagogische Blick

Zeitschrift für Wissenschaft und
Praxis in pädagogischen Berufen

2
2010

Thema:

Gender und Diversity

Klasse, Nation und „Rasse“ – Intersektionelle Perspektiven
in der genderorientierten Historischen Bildungsforschung

Von der Frauenförderung über Gender Mainstreaming
zum Diversity Management?

Entrepreneurial Diversity oder
unternehmerische Ungleichheit?

Aktueller Beitrag

Diversity Management als Zukunftsaufgabe der
Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte

Aus der Profession

„Neue Wege in den Beruf“ – Ein Mentoringprogramm für
Schülerinnen mit Migrationshintergrund

Der pädagogische Blick

Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis
in pädagogischen Berufen

Herausgeber: Berufsverband der Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler e.V. (BV-Päd.)

Redaktion: Prof. Dr. Dieter Nittel, Frankfurt a.M.; Prof. Dr. Anne Schlüter, Essen; Dr. Ivo Züchner, Frankfurt a.M., PD Dr. Monika Kil, Bonn (für den Vorstand)

Redaktionsanschrift: BV-Päd., Braunschweiger Str. 22, 44145 Dortmund,

Tel: +49(0)231/8479 6318, Fax: 0231/8479 6319

E-Mail: redaktionpaedblick@monikakil.de

Manuskripte werden jederzeit als Datei an die Redaktion per E-Mail erbeten. Es werden nur Originalbeiträge angenommen. Für unverlangte Sendungen wird keine Haftung übernommen. Rücksendung erfolgt nur, wenn entsprechendes Rückporto beiliegt.

Alle Beiträge werden seit 1/2006 einem Peer-Review-Verfahren unterzogen. Jedes anonymisierte Manuskript wird durch zwei Gutachten geprüft.

Unter www.juventa.de finden Sie das jeweils aktuelle Inhaltsverzeichnis der Beiträge, das Gesamtregister und Hinweise zur Manuskriptgestaltung.

Der pädagogische Blick erscheint vierteljährlich, jeweils im Februar, Mai, August und November.

Verlag: Juventa Verlag GmbH, Ehretstr. 3, 69469 Weinheim,

Tel: +49(0)6201/ 9020-0; Fax: +49(0)6201-902013; E-Mail: juventa@juventa.de

Anzeigen: Karola Weiss, Juventa Verlag, Tel: +49(0)6201/9020-12,

Fax: +49(0)6201/9020-13, E-Mail: weiss@juventa.de. Zur Zeit gilt Anzeigenpreisliste Nr. 5 vom 1. Januar 2002.

Preise und Bezugsbedingungen:

Jahresabonnement € 39,00, Einzelheft € 10,50; (jeweils zzgl. Versandkosten). Der Gesamtbezugspreis (Abonnementspreis plus Versandkosten, Inland € 4,50) ist preisgebunden. Für Mitglieder des BV-Päd. ist der Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten. Das Probeabonnement umfasst 2 Hefte zum Preis von € 11,00 frei Haus.

Abbestellungen spätestens 6 Wochen vor Abonnementsende.

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

ISSN 0943-5484

Class
M
un
Bild
Ges
Sozial



Der pädagogische Blick

Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis
in pädagogischen Berufen

18. Jahrgang 2010 / Heft 2

Editorial	66
<i>Thema:</i>	
<i>Gender und Diversity</i>	
Elke Kleinau Klasse, Nation und „Rasse“ – Intersektionelle Perspektiven in der genderorientierten Historischen Bildungsforschung	68
Lisa Mense Von der Frauenförderung über Gender Mainstreaming zum Diversity Management?	82
Julia Elven Entrepreneurial Diversity oder unternehmerische Ungleichheit?	95
<i>Aktueller Beitrag</i>	
Ute Klammer/Bartholomäus J. Matuko Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte	106
<i>Aus der Profession</i>	
„Neue Wege in den Beruf“: Ein Mentoringprogramm für Schülerinnen mit Migrationshintergrund (<i>Babette Berkels</i>)	119
<i>BV-Päd. Intern</i>	
Informationen nach der Jahrestagung und Mitgliederversammlung 2010 des BV-Päd. e.V. (<i>Der Vorstand des BV-Päd. e.V.</i>)	123
<i>Rezensionen</i>	
Derichs-Kunstmann, Karin/Kaschuba, Gerrit/Lange, Rolf/Schnier, Victoria (Hrsg.): Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Konzepte/Erfahrungen/Analysen/Konsequenzen (<i>Deike Lemberg</i>)	125
<i>Infobörse</i>	128

„Neue Wege in den Beruf“: Ein Mentoringprogramm für Schülerinnen mit Migrationshintergrund

Formelle Mentoringprogramme existieren in Deutschland seit etwa zehn bis fünfzehn Jahren. Entstanden mit dem Ziel der Frauenförderung, richten sich diese Programme in vielfältiger Weise an talentierten, engagierten und aufstiegswilligen weiblichen Nachwuchs in verschiedenen Feldern wie Wirtschaft, Universität oder Schule. Neu, innovativ und angesichts des demographischen Wandels von besonderer Aktualität und Relevanz sind institutionalisierte Mentoringprogramme, die Frauen mit Migrationshintergrund fokussieren, da diese Zielgruppe von einer besonderen Problemlage betroffen ist.

Das Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT <http://www.zfbt.de/index.htm>) in Castrop-Rauxel kann auf eine langjährige Erfahrung mit verschiedenen, äußerst erfolgreichen Mentoringprogrammen zurückblicken. So bietet das ZFBT Verwaltungsmentorings für Frauen im öffentlichen Dienst, ein Mentoringprogramm für weiblichen Führungsnachwuchs in der Wirtschaft sowie ein Mentoringprogramm für junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, das im Folgenden dargestellt wird, an.

Zum Schuljahr 2007/2008 startete die Pilotphase des am ZFBT entwickelten Mentoringprogramms „Neue Wege in den Beruf“, welches ein Mentoringprogramm für Schülerinnen mit Migrationshintergrund darstellt. Ziel dieses Programms ist die Verbesserung der beruflichen Chancen von jungen Frauen mit Zuwanderungsgeschichte durch die Unterstützung und Begleitung der engagierten Schülerinnen im Übergang von der Schule in den Beruf. Das Programm wurde vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen initiiert, angesichts der Tatsache, dass Schülerinnen mit Migrationshintergrund oftmals trotz eines guten Schulabschlusses schlechtere Chancen haben, diesen in entsprechende berufliche Bildung umzusetzen, d.h. einen Ausbildungs- oder Studienplatz zu finden. Im Schuljahr 2010/2011 wird bereits der vierte Mentoringjahrgang durchgeführt.

Spezifische Problemkonstellation junger Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Angesichts des demographischen Wandels, dessen Auswirkungen NRW als das bevölkerungsreichste Bundesland in besonderer Weise betreffen, ist es notwendig, die Potenziale der Bevölkerung mit Migrationshintergrund besser nutzbar zu machen, um die zukünftigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen bewältigen zu können. Aufgrund der seit Mitte des 20. Jahrhunderts beobachtbaren Unterschreitung der Sterberate durch die Geburten-

rate und den Rückgang der Wanderungsgewinne findet eine relative Überalterung der Gesellschaft statt. In Bezug auf die arbeitnehmende Bevölkerung ist festzustellen, dass der Anteil jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittleren Alters sinkt, während der Anteil älterer Arbeitnehmer/-innen stark zunimmt. Aufgrund dessen muss nicht nur die Herausforderung bewältigt werden, das Potential der Beschäftigtengruppe der Älteren in erhöhtem Maße zu nutzen. Auch eine verstärkte Integration von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt ist dringend angezeigt (vgl. Vedder/Reuter 2008, S. 45f.; Stuber 2009, S. 39ff.). Daher sind Programme zur Bildungsförderung dieser Personengruppen, insbesondere deren Unterstützung bei der Einmündung in den Beruf, eine notwendige Konsequenz.

Fakt ist, dass Jugendliche und unter diesen vor allem junge Frauen mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten haben, ihre schulischen Qualifikationen in entsprechende berufliche Bildung umzusetzen. Junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte haben auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ähnliche Probleme wie junge deutsche Frauen, die sich jedoch aufgrund ihres Migrationshintergrundes noch verstärken: Trotz besserer Schulabschlüsse haben sie schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz als junge Männer. Sie sind nicht nur im dualen System, sondern auch in der Hochschulbildung stark unterrepräsentiert. Zudem konzentrieren sie sich auf eine kleine Anzahl von „frauentypischen“ Ausbildungsberufen, die mit einem geringen Einkommen sowie geringen Aufstiegschancen einhergehen. Laut MGFFI konzentriert sich die Hälfte der Schülerinnen mit Migrationshintergrund in ihrer Berufswahl auf fünf Berufe: Sie streben die Berufe der Friseurin, medizinischen Fachangestellten, Kauffrau im Einzelhandel, zahnmedizinischen Fachangestellten sowie Bürokauffrau an (vgl. MGFFI 2009, S. 17). Junge Migrantinnen orientieren sich bei der Berufswahl in besonderem Maße an Geschlechts- und Migrationsstereotypen, da sie hiermit die Hoffnung verbinden, auf diese Weise überhaupt einen Zugang zu beruflicher Bildung zu erhalten. Das Mentoringprogramm „Neue Wege in den Beruf“ versucht, den engagierten Schülerinnen ein breiteres Spektrum an Berufsmöglichkeiten aufzuzeigen und ihnen Berufe näher zu bringen, die sie zuvor nicht kannten und die somit keinen Eingang in ihre Überlegungen bezüglich der Berufswahl finden können (vgl. MGFFI 2009, S. 5).

Potentiale junger Frauen mit Migrationshintergrund

Häufig verfügen Frauen mit Migrationshintergrund über besondere Fähigkeiten wie Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz, auf die jedoch in der Schule kaum Bezug genommen wird bzw. die nicht spezifisch als positiv herausgearbeitet werden. Im Zeitalter der Globalisierung sowie einer Multikulturalität und Diversität der Bevölkerung sind diese Eigenschaften und Kompetenzen für Unternehmen von besonderer Relevanz, auch um sich ökonomische Chancen und Vorteile zu sichern. Das Mentoringprogramm kann das Selbstbewusstsein der jungen Frauen, ihr Zutrauen in die eigene Person und ihre Zuversicht stärken, indem ihnen ihre Fähigkeiten durch die Zusammenarbeit mit einer Mentorin bewusst gemacht werden. „Neue Wege in den Beruf“ möchte also dazu beitragen, das Potential dieser jungen Frauen zu erkennen, abzurufen und ein- bzw. umzusetzen. Das Mentoringprogramm unterstützt die Schülerinnen in der Entwicklung einer beruflichen Perspektive und begleitet den Weg der Ausbildungs- oder Studienplatzsuche. Im Zuge des Mentorings können Mentees höhere oder auch rea-

listischere berufliche Ziele entwickeln, vage Vorstellungen oder abstrakte Wünsche zu konkreten Zielen weiterformieren. Eine Klärung der eigenen Erwartungen der Mentee wie auch die Diskussion der Erwartungshaltungen des sozialen Umfelds, d.h. der Eltern, Lehrer, Freunde etc., aber auch Kontaktaufnahme mit Lehrer/-innen und gemeinsame Förderung wie auch praktische Unterstützungen bspw. in Bezug auf die Einübung von Deutschkenntnissen oder die Verbesserung des schriftlichen Ausdrucks der Mentee sind möglich. Wie die bisherigen Durchgänge gezeigt haben, verbessern sich im Laufe des Mentoringprozesses auch die schulischen Leistungen der Mentees, indem sie durch Perspektiven- und Zielentwicklung höhere Motivation zur Leistungserbringung entwickeln.

Individuelle Unterstützung durch Mentoring

Da die Berufswahl einen individuellen Prozess darstellt, benötigt dieser eine entsprechend individuelle Unterstützung, die im Rahmen der Mentoringbeziehung in besonderer Weise gegeben ist. Mentorinnen teilen ihre beruflichen Erfahrungen mit den Mentees, sie können als Vorbilder dienen, Mut machen und das Selbstbewusstsein stärken. Eltern mit Migrationshintergrund haben oftmals besonders hohe Erwartungen an die berufliche Bildung ihrer Töchter, die sie ermutigen, aber auch überfordern kann. Da die Eltern häufig kaum mit dem deutschen Bildungssystem vertraut sind, können sie nur wenige Informationen an ihre Töchter weitergeben. Mentorinnen können in diesem Kontext sowohl eine Unterstützung in Bezug auf Informationsgewinnung leisten wie auch eine Auseinandersetzung mit der Erwartungshaltung der Eltern bzw. des sozialen Umfelds.

Kooperationspartner dieses Projektes sind die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA), die einen Zugang zu Schulen und Zuwandererfamilien ermöglichen, sowie der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT), der den Kontakt zu Unternehmen und Berufsfachfrauen herstellt. Des Weiteren engagieren sich verschiedene Netzwerkpartner und -partnerinnen im Projekt wie ein Beirat mit Fachleuten aus Politik, Wirtschaft, Schulen, Verbänden, Wissenschaft, der Agentur für Arbeit und Migrant*innenvertretungen, die Landesvereinigung der Industrie- und Handelskammern, der Landesverband der freien Berufe sowie der Verband der Unternehmerinnen im Handwerk. Die Standorte, an denen das Programm durchgeführt wird, sind Bottrop, Castrop-Rauxel, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Gladbeck, Hagen, Herne, Mülheim, Oberhausen, Recklinghausen, Remscheid, Solingen, Witten und Wuppertal. In diesem Jahr kommen weitere Städte hinzu.

Die Mentees im Programm „Neue Wege“ sind engagierte Schülerinnen der Jahrgangsstufen 9 bis 12, die über gute Schulleistungen und hohe Motivation und Engagement zur Berufsbildung verfügen. Insgesamt können 120 bis 140 Schülerinnen in das Mentoring-Programm aufgenommen werden.

Die Mentorinnen und das Rahmenprogramm

Mentorinnen wurden vom ZFBT mit Hilfe des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT) sowie über bestehende Netzwerkkontakte des ZFBT akquiriert, Mentees vor allem über die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) angesprochen. Eine Übereinstimmung des kulturellen Hintergrunds von Mentorin

und Mentee ist nach Auffassung des ZFBT für das Matching der Tandempartnerinnen und auch für die Qualität der Mentoringbeziehung insgesamt nicht ausschlaggebend, denn die Mentoringbeziehung soll auch interkulturelle Begegnungen und Zugänge zu anderen Lebensweisen ermöglichen. Manche Mentees wünschen sich eine Mentorin gleicher kultureller Herkunft, wohingegen andere dies gerade nicht erwarten oder keine Präferenzen formulieren.

Nicht alle Mentorinnen verfügen über eine eigene Zuwanderungsgeschichte. Auch deutsche Frauen engagieren sich als Mentorinnen und können den jungen Frauen als Rollenmodell und Vorbild dienen. Sie repräsentieren als Mentorinnen Frauen, die den beruflichen Einstieg gemeistert haben und erfolgreich im Erwerbsleben stehen. Damit signalisieren sie den Mentees, dass sie dies ebenso schaffen können. Die Mentees erhalten Einblick in die Berufswelt, Zugang zu Kontakten und können von den Erfahrungen der Mentorinnen in Bezug auf den Prozess der Studien- und Berufswahl bzw. Ausbildungsplatzsuche und auch von ihren Erfahrungen während der Berufstätigkeit profitieren. Sie können sich zusammen mit ihren Mentorinnen mit ihren Stärken und Schwächen auseinandersetzen, sich klarer über ihre Talente und Vorlieben werden und diese Erkenntnisse in den Berufsfindungsprozess einfließen lassen.

Es gibt lokale Auftaktveranstaltungen, in die ein Vorbereitungsworkshop für Mentees eingebunden ist, sowie eine zentrale Auftaktveranstaltung und eine zentrale Abschlussveranstaltung. Rahmenveranstaltungen speziell für Mentorinnen sind ExpertInnen-Treffen, ein interkulturelles Training sowie Austauschtreffen der Mentorinnen, für Mentees finden gesonderte Veranstaltungen wie interkulturelle Trainings und Bewerbungstrainings statt. Zudem existiert ein Supervisionsangebot für Mentorinnen.

Am Ende der Pilotphase stellte die Projektleitung fest: *„Mentoring wirkt, dieses Ergebnis steht am Ende des Projektes „Neue Wege in den Beruf“. Wo nicht nur die Qualifikation über berufliche Chancen und Zugänge entscheidet, bietet eine persönliche Begleitung die richtige Unterstützung“* (MGFFI 2009, S. 34). Dies gilt nicht nur für „Neue Wege in den Beruf“, sondern für alle Formen von Mentoringbeziehungen und -programmen und es macht deutlich, dass eine Fortführung, Weiterentwicklung und Unterstützung bestehender Mentoringaktivitäten dringend angezeigt ist.

Literatur

- MGFFI (2009): Neue Wege in den Beruf. Mentoring für junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Düsseldorf. online abrufbar unter http://www.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/download/70181/neue_wege_in_den_beruf.pdf (zuletzt abgerufen am 04.02.2010)
- Stuber, Michael (2009): Diversity. Das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren – Zusammenarbeit gestalten. 2., aktual. u. überarb. Aufl. Köln.
- Vedder, Günter/Reuter, Julia (Hrsg.) (2008): Glossar: Diversity-Management und work life balance. 2. verb. Aufl. München u.a.

Babette Berkels, Dipl.-Päd., Wissenschaftliche Mitarbeiterin für die Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW, Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften, Institut für Berufs- und Weiterbildung, Berliner Platz 6 – 8, 45117 Essen; babette.berkels@uni-due.de