

Schulung von Mentoren/innen in der Alphabetisierungsarbeit

Eine systematische Verzahnung von Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung Arbeitsloser mit berufsorientierter Alphabetisierung kann die Chancen von funktionalen Analphabeten/innen auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt verbessern. Denn nur wenn die Betroffenen zusätzlich die Möglichkeit bekommen, an ihren Schriftsprachdefiziten zu arbeiten, kann die angestrebte berufliche Qualifizierung greifen.

Ziel des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen W137700 geförderten Projektes „AlphaBERUF – Berufsorientierte Alphabetisierung Arbeitsloser“ ist es, Curricula, Qualitätsmerkmale und Ablaufszenarien für die Umsetzung solcher integrierter Maßnahmen zu entwickeln und zu erproben.

Einen wichtigen Beitrag zur adäquaten Förderung der Teilnehmenden an integrierten Maßnahmen kann der Einsatz von *Mentoring in der Alphabetisierungsarbeit* leisten. Im Folgenden werden nach einer Begriffsbestimmung Einsatzfelder von überfachlichem Mentoring in integrierten Maßnahmen beschrieben und ausgewählte Ansätze zur Schulung von Mentoren/innen vorgestellt. Ziel ist, ein adäquates Vorgehen für die Schulung von Mentoren/innen im Rahmen der ersten Erprobung von AlphaBERUF abzuleiten.

1. (Über-)fachliches Mentoring

Der Begriff Mentoring wird verwendet, wenn eine erfahrene Person eine unerfahrene Person beim Wissenserwerb unterstützt, ohne für diese Tätigkeit speziell ausgebildet worden zu sein. In der Alphabetisierungsarbeit soll (über-)fachliches Mentoring den Transfer und die Erweiterung der bereits erlernten schriftsprachlichen Kompetenzen über einen Alphabetisierungskurs hinaus unterstützen. In der Alphabetisierungsarbeit schließt Mentoring immer Anteile von Lernberatung und Lernprozessbegleitung mit ein. Deswegen wird vorwiegend Fachpersonal mit pädagogischem Vorwissen und Erfahrung eingesetzt. Aber selbst Mentoren/innen mit pädagogischem Hintergrund sollten auf ihre Aufgaben vorbereitet werden.

2. Einsatzfelder bei integrierten Maßnahmen

Mentoring unterstützt die begleitende Alphabetisierung in integrierten Maßnahmen nach dem AlphaBERUF Modellansatz. Je nach den verschiedenen Einsatzfeldern für Mentoring kommen unterschiedliche Personenkreise als Mentoren/innen in Frage:

2.1 Mentoring durch Fachdozenten/innen für Alphabetisierung im Rahmen von regelmäßigen Austauschtreffen

Fachdozenten/innen für Alphabetisierung stehen den Teilnehmenden während der Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bzw. im Zuge der beruflichen Integration beratend zur Seite. In regelmäßigen Treffen besteht die Möglichkeit, sich unter den Teilnehmenden und mit den Fachdozenten/innen auszutauschen. Thematisiert werden können Erfahrungen und Ereignisse, die mit den Schriftsprachproblemen verbunden sind, außerdem wird Unterstützung bei der Nachbereitung von Inhalten aus der Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (z. B. Aneignung von Fachvokabular und von typischen Formulierungen in bestimmten beruflichen Zusammenhängen) angeboten. Ein weiterer wichtiger Aspekt des Mentoring ist es, die Teilnehmenden mit Selbstlernangeboten im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung vertraut zu machen und sie beim Aufbau von Selbstlernkompetenzen zu unterstützen. Die Austauschtreffen sollten mindestens einmal wöchentlich stattfinden. Sie werden von den Fachdozenten/innen gestaltet und moderiert und können z. B. im Rahmen eines offenen Lerntreffs organisiert sein. Da Kontinuität des Lehrpersonals für eine vertrauensvolle Beziehung zu den Teilnehmenden entscheidend ist, sollte das Mentoring von den Dozenten/innen aus der vorgeschalteten Alphabetisierung durchgeführt werden.

2.2 Mentoring durch Fachdozenten/innen in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Dozenten/innen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung können teilnehmende funktionale Analphabeten/innen einerseits bei schriftsprachlichen Anforderungen unterstützen. Andererseits können sie solchen Schwierigkeiten durch sprachsensiblen Fachunterricht auch vorbeugen. Voraussetzung dafür ist, dass sie sich die sprachlichen Hürden insbesondere der berufsfachlichen Inhalte und die Schwierigkeiten der Teilnehmenden bewusst machen.

2.3 Mentoring durch Fachpersonal im Unternehmen

Betriebliche Mentoren/innen können für eine produktive Lernatmosphäre während Maßnahmeteilen bei einem Arbeitgeber sorgen. Mentoringansätze werden im Kontext der beruflichen Bildung bereits mit guten Ergebnissen auch bei bildungsfernen Gruppen, z. B. in Weiterbildungskursen für geringqualifizierte Frauen¹ genutzt, und auch im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung sind sie bereits erprobt.² Aus den vorliegenden Erfahrungen las-

¹ Hintergrundinformationen zum Projekt „M&Q – Mentoring & Qualifizierung“ und zum Projekt „Mentoring für geringqualifizierte Frauen“ der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS)online: <http://mentoring.region-stuttgart.de/mentoring.html> (Stand 18.08.2015)

² Unter anderem in den Projekten „ABC zum Berufserfolg“, „GRAWiRA – Grundbildung, Alphabetisierung, Wirtschaft und Arbeit“ und „Neue Lernwege – Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung (MEMO)“ des BMBF-Förderschwerpunkt "Forschung zur Alphabetisierung und Grundbildung" (Laufzeit: 2007-2011).

sen sich Funktionen von und Anforderungen an Mentoren/innen ableiten. Für die Teilnehmenden sind Mentoren/innen Vertrauenspersonen im Betrieb und erste Ansprechpartner/innen für alle organisatorischen, fachlichen und persönlichen Fragen, ebenso wie für betriebliche und private Probleme. Erwartet wird jedoch keine psychosoziale Betreuung der Teilnehmenden, sondern Hilfestellung bei praktischen und organisatorischen Fragen.

3. Ansätze zur Schulung von Mentoren/innen

Die Fachdozenten/innen für Alphabetisierung sind durch ihre spezifische Qualifikation bereits auf ihre Rolle als Mentoren/innen in integrierten Maßnahmen vorbereitet. Dozenten/innen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung dagegen und betriebliches Fachpersonal, die als Mentoren/innen fungieren sollen, müssen für diese Aufgabe speziell geschult werden. Dabei sind folgende Punkte zu beachten.

Die Mentoren/innen sind

- über den Ansatz der integrierten Maßnahmen informiert,
- für Problemlagen von funktionalen Analphabeten sensibilisiert und haben
- grundlegende Kenntnisse über Ursachen, Bedingungen und Ausdrucksformen von funktionalem Analphabetismus.

Vorschläge für die Gestaltung der Weiterbildung von betrieblichen Multiplikatoren und Pädagogen/innen in der Erwachsenenbildung bei Weiterbildungs- und Beschäftigungsträgern liegen aus verschiedenen Modellprojekten vor (z. B. Abraham 2010, S. 60f)³. Mentoringansätze in der Alphabetisierung und Grundbildung werden im BMBF-Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ weiterentwickelt.⁴

In Hinblick auf die identifizierten Gruppen potenzieller Mentoren/innen sollten bei der Schulung unterschiedliche Aspekte in den Vordergrund gestellt werden:

1. *Mentoring in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung*: Bei der Schulung von Fachdozenten/innen in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sollte die sprachensible Didaktik ein Schwerpunkt sein. Grundlagen einer sprachsensiblen Didaktik, die bedingt auch auf die speziellen Anforderungen in integrierten Maßnahmen übertragbar sind, wurden für den Bereich der beruflichen Bildung erarbeitet (vgl. Kimmelman 2013)⁵. Die für diesen Kontext zusammengestellten Methoden für ei-

³ Weitere Informationen für Multiplikatoren aus dem Projekt GRAWIRA sind online abrufbar: <http://www.grawira.de/index.php?id=142>

⁴ Unter anderem in den Projekten Grundbildung für Beschäftigte (PHÖNIX) und ALPHA Unternehmen.

⁵ Kimmelman, N. (2013): Sprachensible Didaktik als diversitätsgerechte Weiterentwicklung einer Didaktik beruflicher Bildung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 24, 1-21 – URL: http://www.bwpat.de/ausgabe24/kimmelman_bwpat24.pdf.

nen sprachsensiblen Fachunterricht in der beruflichen Bildung können Dozenten/innen in integrierten Maßnahmen Anregungen geben für den Umgang mit sprachlichen Defiziten der Teilnehmenden und für das Vorgehen bei der berufsbezogenen Sprachförderung (Kimmelman 2013, S. 9 ff). Dazu gehören:

- Sprachlich förderliche Lernsituationen schaffen durch Erhöhung des Sprachanteils der Lernenden am Unterricht sowie den Einsatz schüleraktiver Methoden und Aufgabenstellungen
- Sprachlernwerkzeuge und -strategien (z. B. Unterstreichen von Signalwörtern im Text) einsetzen, um fachliches Lernen mit Sprachförderung zu verbinden
- Auf individuelle Lernbedürfnisse und -voraussetzungen durch Binnendifferenzierung eingehen, z. B. mittels Variation der Aufgabenstellung oder Angebot unterschiedlicher Unterstützungsmechanismen bei der Bearbeitung der gleichen Aufgabe
- Die Teilnehmenden bei der Weiterentwicklung der eigenen Sprachkompetenzen durch eine lernförderliche Fehlerkultur unterstützen, die auch Elemente der Selbstkorrektur einschließt

2. *Mentoring im Betrieb*: Fachkräfte des Betriebes, die als Mentoren/innen fungieren, sollten engagierte Vertrauenspersonen mit Erfahrung in der Personalführung (z. B. Ausbilder/innen oder Betriebsräte/innen) sein. Mentoring kann informell organisiert sein oder in Form von regelmäßigen Beratungsgesprächen stattfinden.⁶ Eine Checkliste zur Klärung der Aufgaben von betrieblichen Mentoren/innen, etwa wie viel Zeit für Beratung aufgewendet wird oder welche Ziele erreicht werden sollen, wurde im Projekt GRAWIRA des Hamburger Volkshochschule und der Goethe-Universität Frankfurt am Main vorgelegt.⁷

Trotz Unterstützung und lernförderlicher Didaktik kann es erforderlich sein, Unterrichtsinhalte in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bzw. Schriftsprachanforderungen im Unternehmen zu vereinfachen, um funktionale Analphabeten/innen zu entlasten. Deswegen sollte in der Schulung neben der Lernförderung durch sprachensible Didaktik auch das Konzept der leichten Sprache eingeführt werden.

Zudem sollten die Dozenten/innen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und die betrieblichen Mentoren/innen bereit sein, mit den Fachdozenten/innen für Alphabetisierung zusammenzuarbeiten, indem sie ihnen Einblick in ihre Unterrichtsgestaltung geben, Arbeitsmaterialien zur Verfügung (z. B. Arbeitsanweisungen) stellen oder

⁶ Vgl. <http://mentoring.region-stuttgart.de/mentoring.html>

⁷ Die GRAWIRA Checkliste zur Klärung der Aufgaben von betrieblichen Mentoren/innen ist online abrufbar:

http://www.grawira.de/fileadmin/GRAWiRA_Dateien/AG3/Rahmenbedingungen_Multiplikatorenarbeit.pdf

Listen für Fachvokabular erstellen. Der Aufbau von Kontaktstrukturen bietet sich für einen solchen Austausch an.

Um Akzeptanz bei den Teilnehmenden zu schaffen, ist es hilfreich, im Rahmen der vorgeschalteten Alphabetisierung den Mentorenansatz einzuführen und wenn möglich auch die Mentoren/innen vorzustellen. Die Erfahrung aus Modellprojekten zeigt, dass Teilnehmende an Alphabetisierungsmaßnahmen Stigmatisierung und Ablehnung befürchten, wenn ihre Schriftsprachdefizite außerhalb des geschützten Raums im Kurs bekannt werden. Ihr gewohntes Tarnverhalten kann verhindern, dass bereits erworbene Schriftsprachkompetenzen außerhalb des Kurses angewendet und erweitert werden. Mentoren/innen sollten daher durch Herstellung eines Vertrauensverhältnisses dazu beitragen, dass die Teilnehmenden in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nicht in alte Verhaltensmuster zurückfallen.

Kontakt

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14, 90408 Nürnberg

Ursula Krings, Tel. (0911) 27779-25, E-Mail: krings.ursula@f-bb.de

Dominique Dauser, Tel. (0911) 27779-82, E-Mail: dauser.dominique@f-bb.de

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim/bei der Autor/in.

