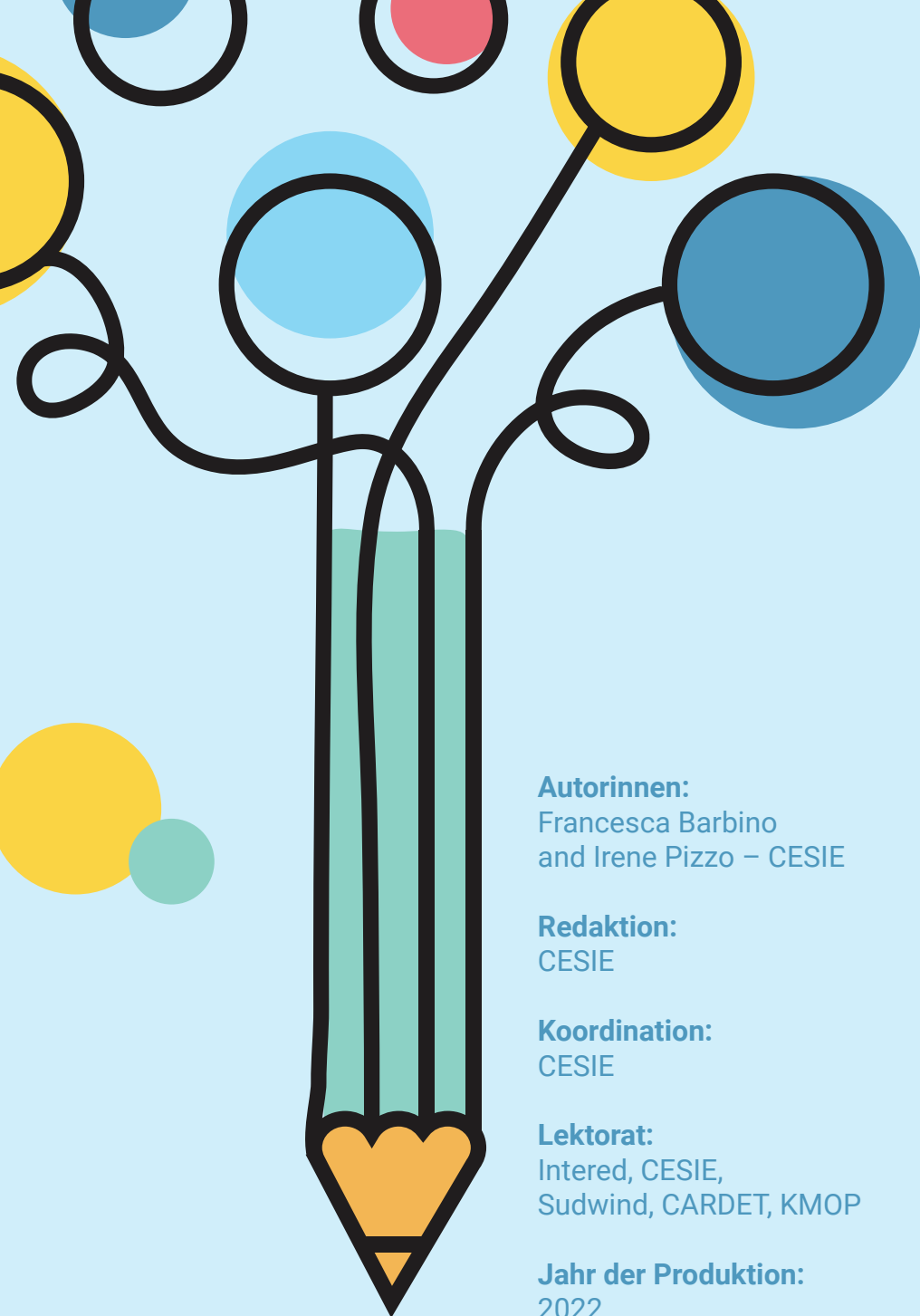


Foster Educational Inclusion
of Newly Arrived Migrant Children

INKLUSION VON NEU ANGEKOMMENEN SCHÜLER:INNEN DURCH PEER-MENTORING

Ein Leitfaden für Lehrende

SÜDWIND



Autorinnen:
Francesca Barbino
and Irene Pizzo – CESIE

Redaktion:
CESIE

Koordination:
CESIE

Lektorat:
Intered, CESIE,
Sudwind, CARDET, KMOP

Jahr der Produktion:
2022

PARTNER



Co-Funded by
the Erasmus+ Programme
of the European Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung gibt ausschließlich die Meinung des Autors wieder. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden. [Projekt: 621545-EPP-1-2020-1-ES-EPPKA3-IP1-SOC-IN]

Inhalt

Einführung	4
1. Inklusive Bildung - der Kontext	5
2. Das Peer-Mentoring-Programm	7
2.1 Was ist ein Mentoring-Programm?	8
2.2 Die Wichtigkeit des Mentorings für die Förderung inklusiver Bildung	9
3. Schritte zur Einführung des Mentoring-Programms in Ihrer Schule	10
4. Literaturverzeichnis und nützliche Ressourcen	20

Einführung

Mit dem FEINAMC-Projekt wollten wir **zwei bewährte Verfahren, d. h.** in der Vergangenheit durchgeführte und als erfolgreich angesehene Projekte und Initiativen, wiederholen und ausbauen, um die schulische Inklusion neu angekommener Kinder mit Migrationserfahrung in die formalen Bildungssysteme in Österreich, Zypern, Griechenland, Italien und Spanien im Besonderen und im Allgemeinen in der Europäischen Union im zu fördern.

Diese beiden bewährten Verfahren: das „Prior Learning Assessment Tool“ und das „Peer Mentoring Programme“, wurden bereits von anderen europäischen Organisationen im Rahmen der EU-finanzierten Projekte [IntegratEd - Promoting Meaningful Integration of 3rd Country National Children to Education](#) (Projektnummer 776143) und [CIRCLE - InClusion of Refugee ChiLdren in Education](#) (2018 - 3027 / 001 - 001) umgesetzt. Mit dem Rückgriff auf bereits vorhandene Ressourcen, konnten diese im Rahmen des aktuellen Projekts auf andere Kontexte ausgedehnt und auf einer systemischen Ebene implementiert werden.

Das **Peer-Mentoring-Programm wurde** im Schuljahr 2021/2022 in 20 Schulen in den fünf Partnerländern Spanien, Italien, Griechenland, Zypern und Österreich durchgeführt und erreichte insgesamt **212 Lernende** (104 Paare – von Mentor:innen und neu angekommenen Kindern als Mentees) und ihre Lehrkräfte. Einige von ihnen nahmen im Mai 2022 an dem FEINAMC internationalen Seminar in Palermo teil.

Dieser Leitfaden richtet sich an Lehrer:innen europäischer Schulen, die **das Modell des FEINAMC Peer-Mentoring-Programms** in ihren Schulen **umsetzen wollen und somit** eine bessere Inklusion neu angekommener Kinder mit Migrationserfahrung fördern. Diese Version wurde durch Rückmeldungen der Lehrer:innen und Schüler:innen, die das Programm in der Pilotphase durchliefen, bereichert. Die folgenden 20 Schulen waren daran beteiligt: **Österreich:** der Bildungscampus Liselotte Hansen-Schmidt (Wien, 22), die Fachmittelschule /PTS (Wien, 15), die Mittelschule Steiner-gasse (Wien, 23) und die Zentrumsintegrativen Schulen (Wien, 17); **Zypern:** Evridiadio Gymnasium Larnaca, Ag. Ioannis Gymnasium, Paralimni Gymnasium; **Griechenland:** 3. Gymnasium Echedorou (Thessalonikis), 19. Gymnasium Thessalonikis, Allgemeines Lyzeum für interkulturelle Bildung von Ostthessaloniki und 2. Gymnasium von Stavroupolis, 2: **Italien:** IT Volta (Palermo), ENDOFAP (Palermo), IS Einaudi Pareto (Palermo) und Liceo Sabin (Bologna) und **Spanien** (Colegio Purísima Concepción; Colegio Vedruna, CEM Hipatia FUHEM; Colegio Santa Isabel-La Asunción. Wir danken allen Teilnehmer:innen für ihr Engagement und ihre wertvolle Inputs!





Inklusive Bildung - der Kontext

1. Inklusive Bildung - der Kontext

Die Inklusion von Schüler:innen mit Migrationserfahrung und ihre Teilnahme am Bildungssystem sind von größter Bedeutung, nicht nur um die Rechte der Kinder zu gewährleisten und Diskriminierung zu bekämpfen, sondern auch und vor allem, um das Wohlergehen der Kinder und der Gesellschaft zu fördern. Kinder mit Migrationserfahrung können bei ihrer Inklusion in die Bildungssysteme der Aufnahmeländer auf eine Reihe von Hindernissen stoßen. Neben dem oft traumatischen Migrationsprozess leiden sie darunter, dass das sozioökonomische Umfeld häufig nicht in der Lage ist, angemessene Ressourcen für ihre Aufnahme bereitzustellen.

„Schüler, die sich sowohl akademisch als auch sozial gut in das Bildungssystem eingebunden fühlen, ihr Potenzial eher ausschöpfen“

(EACEA, 2019)

Wie ein Bericht der EU-Kommission aus dem Jahr 2019 feststellt, ist die **Inklusion in das Bildungssystem** ein zentraler Bestandteil der allgemeinen sozialen Integration von Kindern, so dass „Schüler, die sich sowohl akademisch als auch sozial gut in das Bildungssystem eingebunden fühlen, ihr Potenzial eher ausschöpfen“ (EACEA, 2019)¹. Der Zugang zu Bildung und Berufsausbildung sollte ein universelles Menschenrecht sein, unabhängig vom rechtlichen Status eines Kindes. Aber der Zugang zu Bildung allein reicht nicht aus. Es sollte eine qualitativ hochwertige Bildung und Ausbildung geben. In fast allen europäischen Ländern und deren Bildungssystemen haben schulpflichtige Kinder mit Migrationserfahrung fast die gleichen Bildungsrechte und -pflichten wie im Gastland geborene Kinder. Allerdings werden diese Rechte nicht immer gleich wahrgenommen: Schüler:innen mit Migrationserfahrung stehen oft vor Herausforderungen durch falsche Bewertungsmethoden oder unzureichende Einschätzung ihrer Vorkenntnisse. Erschwert wird ihr Lernen durch Aspekte wie die Unterrichtssprache (häufig nicht ihre Erstsprache), unzureichende Lernunterstützung, Schwierigkeiten der Lehrkräfte im Umgang mit Vielfalt, unangemessenen Umgang mit Bildungsunterschieden und schließlich durch die Schwierigkeit, allgemeine Unterrichtsmethoden an individuelle Bedürfnisse anzupassen.

Darüber hinaus gibt es im Allgemeinen nicht genügend Möglichkeiten für Lehrer:innen, die sich im Hinblick auf die Inklusion neuer Schüler:innen weiterbilden wollen. Dies deutet darauf hin, dass Kinder mit Migrationserfahrung ständig Gefahr laufen, in der Schule schlechter abzuschneiden als ihre Altersgenossen und die Schule vorzeitig zu verlassen. Tatsächlich zeigen Eurostat-Daten aus dem Jahr 2019, dass Italien (32,3 %), Spanien (31,1 %), Griechenland (26,9 %) und Zypern (23,3 %) einen höheren Anteil im Ausland geborener Kinder haben, die die Schule verlassen. Griechenland (24,0 Prozentpunkte), Italien (21,0 %), Zypern (18,5 %) und Spanien (16,7 %) weisen die größten Unterschiede zwischen dem Anteil im Ausland geborener und im Inland geborener Jugendlicher auf (höherer Anteil im Ausland geborener Jugendlicher), während Österreich ebenfalls einen zweistelligen Unterschied hatte.² Um diese Herausforderungen zu bewältigen, schlagen wir vor, den Aufbau von Kapazitäten durch eine angemessene Lehrer:innenausbildung zu gewährleisten, das Erlernen der Landessprache weiterhin zu fördern und die Mechanismen und Verfahren zur Validierung der Lernerfahrungen der Kinder zu verbessern. Darüber hinaus könnten systematische Maßnahmen wie Peer-Mentoring-Programme für Schüler:innen eine positive Wirkung haben. Dies kann erreicht werden, indem die Entwicklung und Nutzung geeigneter Ressourcen in den Europäischen Schulen gefördert werden. In diesem Beitrag stellen wir einen Leitfaden für ein Mentoring-Programm vor, dessen Umsetzung gezeigt hat, dass Peer-Support-Aktivitäten die Integration fördern.





Das Peer-Mentoring-Programm

2. Das Peer-Mentoring-Programm

2.1 Was ist ein Mentoring-Programm?

Ein Peer-Mentoring-Programm ist ein wertvolles Instrument, das den Inklusionsprozess junger Schüler:innen mit Migrationserfahrung erleichtern kann, indem es Orientierung, Unterstützung und Begleitung bietet. Dabei handelt es sich um eine Praktik, die darauf abzielt, **die Inklusion** mit Hilfe von Mitschüler:innen zu **fördern**. Schüler:innen gehen zu zweit als Mentee und Mentor:in durch das Programm.³

- **Mentee**, ein neu angekommenes Kind mit Migrationserfahrung, das sein Bedürfnis und seinen Wunsch nach einem Mentor/ einer Mentorin zum Ausdruck bringt.
- **Mentor:in**, ein im Schulalltag erfahrenes Kind mit oder ohne Migrationserfahrung, das ein neu zugewandertes Kind (Mentee) bei dessen Inklusionsprozess in die Schulgemeinschaft unterstützen möchte, ihm bei der Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit dem neuen Bildungssystem, der neuen Sprache, den neuen Methoden usw. helfen möchte.

Es mag den Anschein haben, dass die Hauptnutznießer:innen des Programms die **neu angekommenen Kinder** sind. Doch in Wirklichkeit hat ein solches Programm positive Auswirkungen auf die gesamte Bildungsgemeinschaft. Ja, eine gute Inklusion ist eine Herausforderung. Aber neu zugewanderte Kinder bringen sehr wohl eine große Vielfalt in die Schulgemeinschaft ein. Diese Kinder bieten den Mentor:innen und der Schule, eine **großartige Gelegenheit**, ihren Horizont zu erweitern, ihr Wissen zu vertiefen und ihre Fähigkeiten zu verbessern - daher profitieren alle von der Erfahrung des Mentorings.

Das Mentoring-Programm ist also eine Methode der Unterstützung von Schüler:innen durch Mitschüler:innen mit u.a. folgenden direkten Auswirkungen:

- Die Schule wird zu einer Gemeinschaft, zu einem sicheren Raum, in dem die Schüler:innen ihre Anliegen und Erfahrungen zum Ausdruck bringen können;
- Die teilnehmenden Schüler:innen werden zu Vorbildern für die Bildungsgemeinschaft und für die Mitschüler:innen, ja sogar für Eltern;
- Die Methode wirkt sich in der Regel positiv auf das Selbstwertgefühl, das Selbstverständnis der Schüler:innen und auch auf ihre schulischen Leistungen aus.



2.2 Die Wichtigkeit des Mentorings für die Förderung inklusiver Bildung

Ein:e Mitschüler:in als Bezugsperson - Die Beziehung Mentee-Mentor*in ermöglicht es Schüler:innen mit Migrationserfahrung, eine positive Bindung zu Gleichaltrigen aufzubauen, mit denen es leichter zu sprechen ist. Sowohl für Mentor:innen als auch für die Mentees ermöglicht der Mentoring-Prozess die persönliche Entwicklung und den Erwerb wichtiger Soft Skills und Fähigkeiten. Durch den Aufbau einer Peer-Unterstützungsstruktur erleichtert das Mentoring-Programm außerdem den Lehrkräften den Unterricht, da sie bei der Betreuung neuer Schüler:innen nicht mehr auf sich allein gestellt sind, sondern auf die Unterstützung der Mentor:innen zählen können.

Kulturelle Sensibilität und gegenseitiger Respekt - Interkulturelle Fähigkeiten wie Aufgeschlossenheit, Dialogbereitschaft, Respekt für die Ideen anderer und deren Lebensweise sind entscheidende Elemente, auf denen Mentor:innen die Beziehungen zu ihren Mentees aufbauen. Der Verzicht auf stereotypische Vorstellungen und Annahmen hilft nicht nur den Mentor:innen, sich bei ihren Mentees wohler zu fühlen, sondern gibt ihnen auch die Möglichkeit, Einblicke in eine andere Kultur zu gewinnen. Mentor:innen lernen, ihre eigene Sichtweise zu reflektieren.

Aus der Sicht der Mentees wirkt sich das Mentoring positiv auf ihre sozialen, emotionalen und kognitiven Fähigkeiten aus und begünstigt so die Stärkung ihres Selbstbewusstseins, den Abbau von Ängsten und Stress sowie ein größeres Zugehörigkeitsgefühl. Aus Sicht der Mentor:innen wiederum liegen die Hauptvorteile in der persönlichen Entfaltung, der Entwicklung von Soft Skills wie Kommunikationsfähigkeit, Führungsqualitäten und gegenseitiger Hilfeleistung.

Erleichterung des Inklusionsprozesses der Schüler:innen - Durch das Mentoring profitieren die Neuankommlinge von einem Unterstützungssystem, das ihnen die Inklusion in das Schulsystem erleichtert, was unerlässlich ist, um voll am Schulleben teilzunehmen, Freunde zu finden und sich im neuen Land teilhabend zu fühlen. Das Mentoring hilft den neu angekommenen Schüler:innen, die Landessprache schneller zu erlernen, mit Freude an sportlichen und kulturellen Aktivitäten usw. teilzunehmen. Neben den Sprachbarrieren können auch die kulturellen Unterschiede ein großes Hindernis für die Mentees in Bezug auf ihre Inklusion darstellen. Die Mentor:innen interessieren sich dafür, wie sich die Mentees fühlen, was sie mögen, ob sie Leidenschaften oder Hobbys haben, und nutzen diese Informationen, um ihnen zu helfen oder sie zu ermutigen, sich beispielsweise aktiv an außerschulischen Aktivitäten zu beteiligen. Auch bei Schwierigkeiten eines Mentees kann der/die Mentor:in unterstützen und je nach Intensität des Problems gemeinsam mit Erwachsenen eine Lösung finden.

Lehrkräfte und Schulgemeinschaft - Mentoring-Programme fördern auch die Entwicklung eines Klimas des Respekts und der Zusammenarbeit innerhalb der Schule, was auch für Lehrkräfte und die gesamte Schulgemeinschaft von Vorteil sein kann.⁴





Schritte zur Einführung des Mentoring-Programms in Ihrer Schule

3. Schritte zur Einführung des Mentoring-Programms in Ihrer Schule

In diesem Kapitel befassen wir uns mit den **verschiedenen Schritten** für eine wirksame Umsetzung des Peer-Mentoring-programms als Strategie zur Aufnahme und Inklusion neu zugewanderter Schüler:innen in das Schulsystem, von der Anfangsphase des Ausbaus eines Koordinationsteam bis hin zur Evaluierung des Programmes.

Die Schule ist ein privilegierter Rahmen, um direkt mit Schüler:innen, Lehrer:innen und anderen Bildungsakteur:innen und indirekt mit der Familie und der Gemeinschaft im Allgemeinen an diesen Themen zu arbeiten und die affektive und effektive Entwicklung jedes und jeder Einzelnen zu fördern. Das Mentoring-Programm wurde so konzipiert, dass es zwischen den Mitgliedsschulen in einem Face-to-Face-, Distance-Learning- oder hybriden System umgesetzt werden kann.

Die Schulen, die an der Umsetzung des Mentoring-Programms im Rahmen des FEINAMC-Projekts beteiligt waren, wurden von den für das Projekt zuständigen Partnerorganisationen in den einzelnen Ländern unterstützt. Die Rolle dieser fünf Organisationen bestand darin, den beteiligten Lehrern Orientierungshilfen zu geben und während des Prozesses verschiedene Workshops für Lehrer:innen, Mentor:innen und Mentees zu bestimmten Themen durchzuführen. Aus diesem Grund werden im Folgenden bei der Beschreibung der verschiedenen Schritte des Programms die Partner genannt. Das Mentoring-Programm wurde jedoch so konzipiert, dass es von Lehrer:innen mit oder ohne Unterstützung oder Zusammenarbeit mit anderen Bildungsakteur:innen durchgeführt werden kann.

Schritt 1 - Vorbereitung des Programms und Bildung der Paare

Präsentation des Programms - In der ersten Phase wird **das Programm** den Lehrkräften und der Schulleitung vorgestellt, damit sie sich mit dem Programm vertraut machen können. In diesem ersten Schritt werden Sie als Lehrkraft zur **zentralen Anlaufstelle** für die Schule, um das Programm zusammen mit den Projektpartnern der Schulleitung im Detail vorzustellen und mit ihnen einen Arbeitsplan zu vereinbaren, während gleichzeitig Partnerschaftsvereinbarungen mit jeder teilnehmenden Schule unterzeichnet werden. Im Anschluss an diesen ersten Schritt werden ein oder zwei **Referenz-Lehrer:innen eingesetzt**, die gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen der Partnerorganisationen an der Umsetzung des Mentoring-Programms in der Schule arbeiten.

Bewerbung, Auswahl und Matching - Sie als Lehrkraft sind dafür verantwortlich, das Programm vorzustellen und es den Schüler:innen vorzuschlagen, die Ihrer Meinung nach geeignet sind. Sowohl Mentees als auch Mentor:innen sollten sich aber auf freiwilliger Basis bewerben. Die Mentor:innen können sich für diese Rolle bewerben, indem sie ein Bewerbungsformular ausfüllen, in dem sie ihr Alter, ihren Hintergrund, ihre Fremdsprachenkenntnisse und andere Informationen angeben, insbesondere ihre Motivation für die Teilnahme an dem Programm. In diesem Fall ist es nicht notwendig, weitere persönliche Angaben zu den Mentor:innen zu erfragen, da die Lehrer:innen diese bereits kennen. Generell sind Fremdsprachenkenntnisse keine Voraussetzung, sondern vielmehr die Fähigkeit und Bereitschaft zur Kommunikation bzw. die Bereitschaft, durch das Mentoring eine neue Sprache zu lernen.

Die Mentor:innen werden anhand der folgenden Kriterien ausgewählt:

- **Alter:** Der Altersunterschied zwischen Mentor:in und Mentee sollte nicht mehr als zwei Jahre betragen, damit sie das Gefühl haben, dass sie sich aufeinander beziehen können. Daher sollten die Mentor:innen unter den älteren Schüler:innen (ab 12 Jahren) ausgewählt werden.
- **Hintergrund:** Auch wenn dies keine zwingende Voraussetzung ist, können Mentor:innen eine Minderheiten- oder Migrationserfahrung haben, damit die Mentees von Anfang an eine starke Verbindung zu ihnen aufbauen. Ein ähnlicher Hintergrund kann hilfreich sein, um Sprachbarrieren zu beseitigen und sowohl die kulturellen Normen und Verhaltensweisen des Herkunfts- als auch des Aufnahmelandes zu kennen.

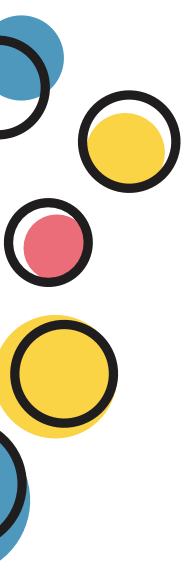


- **Einfühlungsvermögen:** Mentor:innen müssen den Mentees gegenüber einfühlsam sein und sie auf rücksichtsvolle Weise unterstützen können.
- **Kommunikationsfähigkeit:** Da es schwierig ist, perfekte Mentor-Mentee-Paarungen in Bezug auf Kultur/Sprache zu finden, ist es notwendig, dass Mentor:innen zumindest eine gewisse Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft besitzen. Es kann von Vorteil sein, wenn die Mentor:innen zumindest eine weit verbreitete Sprache (z. B. Englisch, Arabisch usw.) sprechen können.
- **Zuverlässigkeit und Engagement:** Da die Tätigkeit als Mentor:in ein hohes Maß an Verantwortung und Zeitaufwand mit sich bringt, sollten sich die Mentor:innen der Verantwortung, die sie übernehmen, voll bewusst sein und sich für den gesamten Prozess engagieren.
- **Motivation:** Um sich die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen, sollten sich die Mentor:innen auf einen Lern- und Ausbildungsprozess einlassen, der ihnen hilft, entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben.

Sobald die Bewerbungen eingegangen sind, werden Sie sie anhand der **wichtigsten Kriterien** prüfen, um die **Profile** mit denen der Mentees, die eine Teilnahme an dem Programm akzeptiert haben, **abzugleichen**. In diesem Sinne ist die Auswahl eines/einer geeigneten Mentors/Mentorin für einen Mentee von entscheidender Bedeutung und kann von den Lehrkräften unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien (kultureller Hintergrund, Alter, Klasse, gleiche Sportarten oder Hobbys usw.), aber auch verschiedener Fähigkeiten (Kommunikation, Einfühlungsvermögen, aktives Zuhören, Durchsetzungsvermögen, Konfliktmanagement und -lösung) vorgenommen werden.

Von dem/der Mentor*in wird erwartet, dass er/sie die folgenden Kriterien erfüllt:

- Die Bereitschaft, einen/einer Mitschüler:in bei seiner/ihrer Eingliederung in das Bildungssystem zu unterstützen, sei es in Momenten des Zusammenlebens mit Gleichaltrigen und wichtigen Bezugspersonen oder beim Lernen, der Klärung von Zweifeln, der Prüfungsvorbereitung und anderen Aktivitäten, die seine/ihre Inklusion fördern;
- Angemessenes Verhalten und das Wahrnehmen der Vorbildfunktion;
- Verständnisvoll, verantwortungsbewusst und selbständig sein;
- Die Bereitschaft, sich auf andere einzulassen, einfühlsam zu sein und gut zuzuhören;
- Die Bereitschaft, in einfachen Konfliktsituationen zu verhandeln, zu vermitteln und lösungsorientiert zu sein, (win-win);
- In der Lage sein, Bürgerrechte, ein gesundes Zusammenleben und gegenseitigen Respekt aktiv auszuüben;
- Die Fähigkeit Ideen und Anweisungen klar zu formulieren;
- Befolgung des Grundsatzes der Nichtbeurteilung, der Selbstbeherrschung und der Impulskontrolle;
- Ergebnisorientiertes Arbeiten.



“Do and Don’t”

Verantwortung

Mentor:innen sollen sich bewusst sein, dass ihr Verhalten die Mentoring-Beziehung beeinflussen kann.

Wohltätigkeit

Mentor:innen sollen stets für das Wohlergehen und die Rechte der Mentees sorgen und ihre Interessen so weit wie möglich fördern.

„Nicht schaden“

Mentor:innen sollen jeglichen Schaden für die Mentees vermeiden (Vernachlässigung, Ausbeutung, Grenzverletzungen) und auf Veränderungen in ihrem Verhalten sowie auf Anzeichen von Missbrauch und Vernachlässigung achten.

Vertrauen entwickeln

Es ist von entscheidender Bedeutung, ein Klima des Vertrauens und des Dialogs zu schaffen, in dem sich beide Schüler:innen frei äußern können. Das bedeutet, dass ein fürsorgliches Umfeld das der Beziehung förderlich ist geschaffen werden muss.

Geduld

Mentor:innen sollen sich Zeit nehmen und Geduld mit der/dem Mentee haben.

Eigenständigkeit

Mentor:innen sollen darauf hinarbeiten, den Mentees bei der Entwicklung von Unabhängigkeit und Reife zu unterstützen. Sie sollen die Leistungen der Mentees im Rahmen des Programms wertschätzen, was sich positiv auf ihr Selbstwertgefühl und ihre Reifeentwicklung auswirken wird.

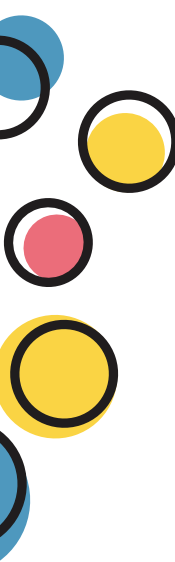
Einbeziehung

Mentor:innen sollen offen für ihnen neue Realitäten und Erfahrungen durch die Mentees sein.

Beseitigung von Vorurteilen

Mentor:innen müssen erkennen, dass Vorurteile, erste Eindrücke, Meinungen und Stereotypen ihre Fähigkeit beeinträchtigen können, sich auf ihre Mentees zu konzentrieren und ihnen zu helfen.





Was das **Profil der Mentees** betrifft, so handelt es sich um neu angekommene Schüler:innen, die ihre Schulausbildung im Aufnahmeland beginnen oder fortsetzen werden. Diese Gruppe von Schüler:innen ist nicht homogen und unterscheidet sich oft in Bezug auf Nationalität, Alter, kulturellen Hintergrund, Lernpraxis, Lebenserfahrung und Sprache. Mangelnde Sprachkenntnisse sind für viele dieser Schüler:innen eine große Herausforderung. Die Tatsache, dass sie die Sprache des Aufnahmelandes in der Regel nicht fließend sprechen, wirkt sich auf ihre Bildungserfahrung und ihre Fähigkeit aus. Freundschaften zu schließen und Teil der neuen Schulgemeinschaft zu werden sind Herausforderungen, die unterschiedlich aufgearbeitet werden. So ist es für sie schwierig, ihren Platz in der Klasse und in der Schulgemeinschaft zu finden. Vor allem diejenigen, die die in der Schule verwendete Sprache noch nicht sprechen, sehen sich mit zusätzlichen Hindernissen konfrontiert und fühlen sich vielleicht verwirrt und isoliert. Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass Schüler:innen mit Migrationserfahrung oft andere kulturelle Normen wie Essgewohnheiten, Religion, Verhaltensregeln usw. haben. Neu angekommene Schüler:innen mit Migrationserfahrung haben möglicherweise Schwierigkeiten, die neuen Lebensweisen und Bildungspraktiken im Aufnahmeland zu verstehen und anzunehmen. Darüber hinaus können ihre kulturellen Perspektiven, wenn sie nicht effizient genutzt werden, zu Missverständnissen oder rassistischem Verhalten führen, was sich negativ auf ihre Inklusion in die neue Gemeinschaft auswirken könnte. Am wichtigsten ist, dass diese Gruppe von Schüler:innen in ihrem Herkunftsland oder während ihrer Reise in das Aufnahmeland möglicherweise belastende und traumatisierende Erfahrungen gemacht hat (z. B. Krieg, Konflikte, Gewalt, unsichere Bedingungen usw.). Schüler:innen, die davon betroffen sind, müssen von der Schulgemeinschaft behutsam und mit viel Einfühlungsvermögen behandelt werden. Sie benötigen möglicherweise auch professionelle Unterstützung im schulischen Kontext.

Aufgrund ihres Hintergrunds bieten neu angekommene Schüler:innen der Schulgemeinschaft jedoch eine hervorragende Gelegenheit, ihren Horizont zu erweitern, ihr Wissen zu bereichern und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Deshalb wird auch von ihnen erwartet, dass sie in diesem Prozess eine entscheidende Rolle spielen. Die neu angekommenen Schüler:innen, die als Mentees aufgenommen werden wollen, sollen sich freiwillig bei dem Programm anmelden, ihr Bedürfnis und ihren Willen zum Ausdruck bringen, von einem/einer

Mentor:in begleitet zu werden. Mit der Zustimmung ihrer Eltern oder Erziehungsberechtigten verpflichten sie sich zu:

- regelmäßiger Teilnahme an den Treffen mit dem/der Mentor:in;
- regelmäßiger Teilnahme an den Treffen mit Lehrkräften, die das Programm begleiten;
- regelmäßiger Teilnahme an den Schulungen und Workshops, die während des Prozesses von den Lehrkräften, Organisationen oder anderen Interessengruppen organisiert werden;
- Rückmeldungen ihrerseits über den Prozess.

Denen für das Programm zuständigen Lehrkräften steht es zu, die Mentoring-Paare nach Kriterien, die manchmal von Fall zu Fall variieren können, festzusetzen. Wir empfehlen, sich um eine Zustimmung der Eltern oder Erziehungsberechtigten zu kümmern. Bei dieser Gelegenheit informieren sie sie und erklären die Aufgaben der Schüler:innen.

Bildungsorganisationen aus der Zivilgesellschaft können eingeladen werden, um den Prozess zu begleiten und, um spezifische Unterstützung, z.B. Workshops zu leisten.

Nachdem Mentor:in-Mentee-Paare gebildet worden sind, organisieren die zuständigen Lehrkräfte eine Besprechung mit den Paaren, um alle offenen Fragen zu klären. Es muss gewährleistet werden, dass die Mentees das Programm und den Prozess ggf. durch Übersetzung gut verstehen. **Nun können Mentor:in-Mentee-Treffen beginnen.**



Schritt 2 - Start des Programms

Schulungsworkshops - Das Mentoring-Programm findet während des gesamten Schuljahres statt; daher ist es wichtig, einen offiziellen Zeitpunkt für den Start des Programms zu organisieren und es für die gesamte Schulgemeinschaft sichtbar zu machen. Als zuständige Lehrkraft können Sie zusammen mit den anderen am Programm teilnehmenden Schulen in Ihrer Stadt/Ihrem Land Unterstützung von Ihren Partnerorganisationen bekommen, die Ihnen bei der Organisation eines **Schulungsworkshops helfen**. An dem Workshop sollten alle beteiligten Schüler:innen aller Schulen teilnehmen. Ziel der Schulung ist es, dass alle verstehen, was Mentoring ist und wie man es angesichts der Vielfalt Schulgemeinschaft richtig umsetzt.

Von den Mentor:innen wird erwartet, dass sie sich auch an der Vorbereitung der Veranstaltung beteiligen, z. B., indem sie die Mentees zu der Veranstaltung einladen und sie dabei unterstützen, sich den anderen Schüler:innen vorzustellen und mit ihnen in Kontakt zu treten. Neben dieser ersten Auftaktveranstaltung schlagen wir vor, im Laufe des Schuljahres zusammen mit den anderen Schulen und unter Anleitung der Partnerorganisationen **mehrere verschiedene Schulungsworkshops zu organisieren**, deren Häufigkeit je nach Bedarf und Kontext festgelegt wird. Im Laufe des Prozesses sollten mindestens drei Workshops oder Trainingstreffen entwickelt werden, die darauf abzielen, die interkulturellen Kompetenzen der Schüler:innen zu stärken, das Programm zu überwachen und die Schüler:innen in den nächsten Schritten anzuleiten.

Workshops für Mentor:innen und Mentees sollten sich vor allem auf folgende Themen konzentrieren:

- Verstehen, was Mentoring ist und eine Einführung in das Programm geben;
- Definition der Rollen von MENTOR:INNEN und MENTEES;
- Kommunikation und Aufbau von gegenseitigen Vertrauensbeziehungen;
- Wie man die Bedürfnisse des anderen versteht;
- Stärkung der interkulturellen Kompetenz;
- Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Paaren.

Tipp: Am Ende der Schulungen können die Mentor:innen und Mentees ein Zertifikat erhalten, das ihre erworbenen Kenntnisse bescheinigt.

Treffen zwischen Mentor*innen und Mentees Mentor:in und Mentee sollten sich mithilfe ihres Kalenders auf den ersten Termin einigen. Wenn möglich, können sie sich auch auf die Termine der folgenden Treffen einigen. Sobald sie sich auf das Datum des ersten Treffens und der folgenden Treffen geeinigt haben, können Sie auch einen Kalender für die Treffen mit ihnen aufstellen.

Sobald das Mentoring durch das erste Treffen offiziell eingeleitet wurde, beginnt der regelmäßige Austausch zwischen den beiden. Die formellen Treffen sollten mindestens einmal pro Woche stattfinden, um den Bildungsbedürfnissen und der schulischen Inklusion der Mentees bestmöglich gerecht zu werden.

WOCHE 1 OKTOBER	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG	SONNTAG
Morgen					8 - 12		
Nachmittag	3 - 5		4 - 5	3 - 4	3 - 5		

Tabella 1 - Beispiel einer Zeitplanungsvorlage

Eine Tabelle wie die oben abgebildete kann Mentor:innen und Mentees dabei helfen, einen klaren Überblick über die Organisation ihrer Wochen zu erhalten. Es ist möglich, die Zeiten, in denen sie nicht verfügbar sind, vorab einzutragen, um die Auswahl der Termine zu ermöglichen. Das Paar könnte seine Treffen jedoch auch informell organisieren. Durch die Eintragung in den Kalender gewinnen die Termine jedoch an Bedeutung.

Hinsichtlich des Inhalts dieser Treffen, insbesondere zu Beginn des Austauschs zwischen Mentor:innen und Mentees, empfehlen wir den Mentoren, diese Treffen vorzubereiten, indem sie sich Strategien und Themen überlegen, um **das Eis zu brechen**. Es kann hilfreich sein, verschiedene Gesprächsthemen zu sammeln, über Gemeinsamkeiten nachzudenken, sich über die jeweiligen Stärken und Schwächen auszutauschen etc. Um eine mögliche Nachhilfe vorzubereiten, sollten die Mentoren die Unterrichtspläne der Mentees kennen. Das im Rahmen dieses Projekts veröffentlichte Instrument: „MEINE WELT UND ICH - EINE ENTDECKUNGSTOUR“ - ein Übungsheft zum Kennenlernen der persönlichen Lernerfahrungen von neu angekommenen Kindern mit Migrationserfahrung - ab 12 Jahren - enthält einen Fragebogen, der eine gute Grundlage für das erste Gespräch darstellt.

Während der wöchentlichen Treffen oder durch Nachrichten oder Telefongespräche tauchen zusätzliche Informationen, Bedürfnisse und mögliche Lösungen auf. Im Idealfall beginnen Mentor:innen und Mentees, auf natürliche und spontane Weise in verschiedenen Bereichen zusammenzuarbeiten, z. B. bei Schulaufgaben oder bürokratischen Verfahren in der Schule. Um eine positive und natürliche Beziehung aufzubauen, kann es auch wichtig sein, Dinge außerhalb der Schule gemeinsam zu unternehmen! z. B.: gemeinsam Sport treiben, gemeinsam einen Film anschauen etc. Im letzteren Fall müssen die Erziehungsberechtigten oder Eltern vorher darüber informiert werden und ihre Zustimmung geben!

Treffen mit Lehrer:innen und Berichterstattung

Parallel zu den Treffen zwischen Mentee und Mentor:innen sollten die Mentor:innen Treffen mit den Lehrkräften des Programms abhalten, um ihnen über die Entwicklung der Mentees zu berichten. Die Lehrkräfte und die Mentor:innen stellen sicher, dass alles optimal verläuft. Gegebenenfalls überprüfen sie die Strategien. In diesem Zusammenhang können die Lehrkräfte die Mentor:innen bitten, ein Logbuch zu führen, um den Prozess zu dokumentieren. Es ist wichtig, dass sich Mentor:innen und Lehrkräfte während des gesamten Mentoring-Programms gegenseitig unterstützen: Die Lehrkräfte motivieren die Mentor:innen und lassen sie wissen, dass ihre Rolle und ihre Arbeit in der Schulgemeinschaft wertvoll sind und geschätzt werden, während die Mentor:innen den Lehrkräften helfen, mit der Vielfalt an der Schule umzugehen. Alles, was mit der Rolle der Lehrkräfte und der Art und Weise, wie die Ergebnisse des Programms gesammelt werden zu tun hat, wird im nächsten Abschnitt erläutert.



Schritt 3 - Monitoring des Programms

Das Team, das für das Mentoring-Programm verantwortlich ist, sollte die Mentor:innen, aber auch die Mentees, während des gesamten Prozesses ständig begleiten und ihnen Unterstützung und Hilfe anbieten etwa bei:

- Planung der Treffen, um sicherzustellen, dass sich die neu angekommenen Schüler:innen auf die Aktivitäten mit den Mentor:innen vorbereiten und sich emotional gut aufgehoben fühlen;
- Bewertung der geleisteten Arbeit, Ermittlung der positiven Aspekte und der verbesserungswürdigen Aspekte, ggf. Anpassung der von dem/der Mentor:in vorgeschlagenen Strategie.

Zusätzlich zu den Treffen mit den Mentor:innen alleine sollen die Die verantwortlichen Lehrkräfte regelmäßige Treffen mit dem Team Mentor:in/Mentee organisieren, um sich mit Paar über Erfolge, positive Aspekte, Schwierigkeiten und Anregungen auszutauschen. Da die Rolle der verantwortlichen Lehrer:innen im Mentoring eine unterstützende ist, ist es wichtig, dass sie immer eine empathische urteilsfreie Kommunikation mit dem Paar führen. Darüber hinaus ist es wichtig, die Bedürfnisse, die den Gefühlen von Kindern zugrunde liegen zu erkennen. Emotionen, die von der anderen Person gezeigt werden, sind oft mit einem unbefriedigten Bedürfnis verbunden.

Die verantwortlichen Lehrkräfte sollen jedoch Mentor:innen und Mentees klarmachen, dass ihre gegenseitigen Anforderungen begrenzt, spezifisch, realistisch und realisierbar sein müssen. Die andere Person muss die Möglichkeit haben, die Anfrage abzulehnen oder andere Optionen anzubieten. Sobald ein effektiver Kommunikationsmechanismus eingerichtet wurde, wird es einfacher sein, die Aktivitäten der Mentor:innen und Mentees innerhalb und außerhalb der Schule zu verfolgen.

Sobald eine angemessene Kommunikation und Beziehung hergestellt sind, ist es notwendig, die Fortschritte und Verbesserungen in den Peer-Paar-Beziehungen zu verfolgen. Es ist daher ratsam, dass die Mentor:innen ein **Logbuch** verwenden, um die Fortschritte ihrer Mentees, die Probleme, mit denen sie konfrontiert waren, und die Art der vorgeschlagenen und umgesetzten Lösungen festzuhalten. Um eine bestmögliche Kommunikation zu gewährleisten, sollten die Mentor:innen alle angesprochenen Themen, bei denen sie die Mentees unterstützt haben, schriftlich festhalten, um den Lehrer:innen die Erklärung des Prozesses zu erleichtern. Diese Dokumente, ob in digitaler oder Papierform, sollten nur an die Lehrkräfte weitergegeben werden. Zusätzlich zu den, am bestens monatlichen Treffen sollten Mentor:innen und Mentees mit den Lehrer:innen sprechen, wann immer sie dies für sinnvoll erachten.

Dies bedeutet, dass die Lehrkräfte immer dann, wenn Mentees eine Art von Unterstützung benötigen, die die tatsächlichen Fähigkeiten der Mentor:innen übersteigen, über das entsprechende Problem informiert werden sollten, damit sie sich fortan darum kümmern können. Bei der Kommunikation mit den Lehrer:innen sollte das Hauptziel der Mentor:innen darin bestehen, die Bedürfnisse der Mentees darzustellen und gemeinsam mit den Lehrer:innen nach praktikablen Lösungen zu suchen.

Daher sollte der Dialog zwischen diesen beiden Personen konstruktiv sein. Um die formelle Treffen zwischen Mentor:innen, Mentees und Lehrer:innen zu planen, ist es ratsam, im Voraus einen wiederkehrenden Zeitpunkt im Monat zu bestimmen, an dem die Lehrer:innen genügend Zeit haben. Jedes Mal, wenn Mentees Hilfe benötigt, die über die tatsächlichen Fähigkeiten der Mentor:innen hinausgeht, müssen die Lehrkräfte über das Problem informiert werden, damit sie sich darum kümmern können. Der Dialog zwischen Lehrkräften und Mentor:innen soll daher konstruktiv sein. Um formelle Meetings zwischen Mentor:innen, Mentees und Lehrer:innen gut zu planen ist es ratsam, einen wiederkehrenden Zeitpunkt im Monat zu bestimmen, in dem Lehrer:innen genügend Zeit für das Gespräch haben.



Schritt 4 - Abschluss und Evaluierung des Programms

Die letzte Phase des Mentoring-Programms ist die Bewertung. Evaluierung und Bewertung sind wichtig, da sie es ermöglichen, das Programm unter Berücksichtigung der gemachten Erfahrungen zu verbessern. Zu diesem Zweck werden vor allem zwei Evaluierungsinstrumente eingesetzt: ein Fragebogen für Schüler:innen und Lehrer:innen und das Logbuch der Mentor:innen. Gespräche, die während des Schuljahres zwischen Lehrer:innen, Mentees und Mentor:innen stattfinden dienen ebenfalls der Analyse und Bewertung des Prozesses und der erzielten Ergebnisse.

Ein geeigneter Fragebogen für die Evaluation soll sowohl quantitative als auch qualitative Daten beinhalten (z. B. offene, reflektierend, nicht zu lang Fragen, Verwendung einer Sprache, die für junge Menschen mit Migrationserfahrung geeignet ist, und die Berücksichtigung der unterschiedlichen schulischen Situation). Sie können in Papierform oder über Google-Formulare von der Lehrkraft angeboten werden. Eine weitere Idee, die in Betracht gezogen werden sollte, ist die Durchführung eines Evaluierungsgesprächs oder -workshops mit dem Ziel, die Auswirkungen des Mentorings auf die beteiligten Schüler:innen einzuschätzen. Während dieses Workshops könnten die Schüler:innen mit Hilfe ihres Logbuchs/Tagebuchs zurückblicken und die erzielten Erfolge oder die Schwierigkeiten, mit denen sie während ihrer Teilnahme konfrontiert waren bewerten.

Am Ende des Programms ist es wichtig, die geleistete Arbeit öffentlich anzuerkennen. Wir schlagen Ihnen einige Ideen vor: Organisieren Sie einen Ausflug oder eine andere Aktivität mit Ihnen und den Schüler:innen des Programms außerhalb der Schule, um den Schüler:innen zu signalisieren, dass sie eine dauerhafte Freundschaft beginnen oder fortsetzen können; lassen Sie Porträts der Schüler:innen, die am Programm teilgenommen haben anfertigen und machen Sie diese in einem Schaukasten in der Schule sichtbar; stellen Sie ihnen Zertifikate aus, die ihr soziales Engagement belegen. Fügen Sie eine Beschreibung ihrer Arbeit hinzu. Dieses Zertifikat kann für sie in ihrem Lebenslauf nützlich sein, da soziale Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend gefragt sind. Diese öffentliche Anerkennung wird andere Schüler:innen dazu ermutigen, am Mentoring-programm Ihrer Schule teilzunehmen.

Organisieren Sie abschließend eine Abschlussevent vor allen anderen Schüler:innen. Bei dieser Veranstaltung überreichen Sie den Schüler:innen des Mentoring-Programms Ihre Zertifikate. Veröffentlichlichen Sie bei der gleichen Gelegenheit einen Aufruf zur Bewerbung als Mentor:in im folgenden Schuljahr. Betonen Sie, dass die im Mentoring-Programm verbrachte Zeit gut angelegt ist und, dass diese Erfahrung lebenslange positive Auswirkungen hat.⁵

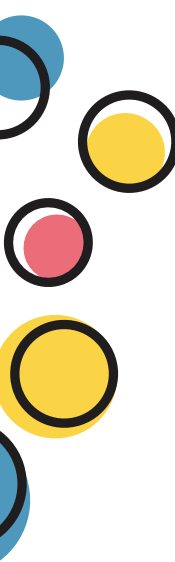


4

Literaturverzeichnis und nützliche Ressourcen

4. Literaturverzeichnis und nützliche Ressourcen

1. Alberta Education, Direction de l'éducation française, „High school teen mentoring handbook“, verfügbar unter: https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2013/10/mentorat_manuel.pdf (zuletzt besucht am 20/09/2022).
2. Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec, «Guide d'implantation d'un programme de mentorat en milieu scolaire», verfügbar unter: <https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/Guide-Mentorat.pdf> (zuletzt besucht am 20/09/2022).
3. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice, 2019. Integration von Schüler:innen mit Migrationserfahrung in Schulen in Europa: National Policies and Measures. Eurydice Report. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
4. EUROSTAT, Migrant integration statistics - education, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_education&oldid=529663 (zuletzt besucht am 20/09/2022).
5. <https://circle-project.eu/index.php/it/home-it/> (zuletzt besucht am 20/09/2022).
6. <https://www.integrated-project.eu/> (zuletzt besucht am 20/09/2022).



Endnotes

1. European Commission/EACEA/Eurydice, 2019. Integrating Students from Migrant Backgrounds into Schools in Europe: National Policies and Measures. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union

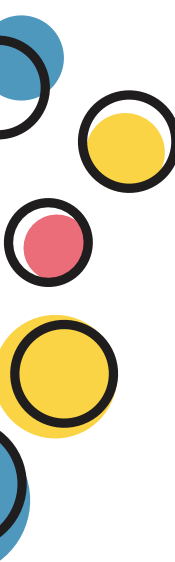
2. EUROSTAT

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_education&oldid=529663

3. Im Rahmen des Projekts gibt es auch Erfahrungen, bei denen die Begleitung in Gruppen stattgefunden hat, so dass diese Modalität ebenfalls möglich ist.

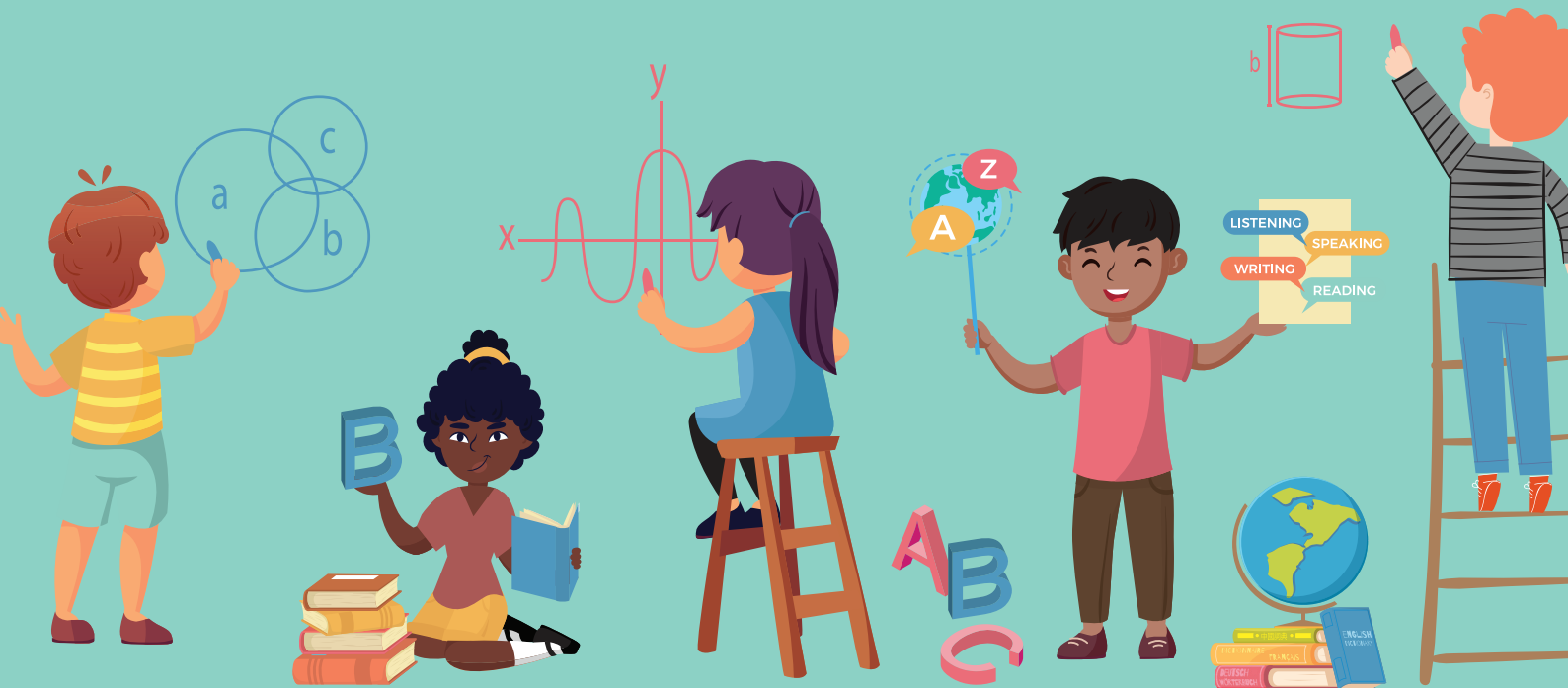
4. Alberta Education, Direction de l'éducation française, „High school teen mentoring handbook“, verfügbar unter: https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2013/10/mentorat_manuel.pdf

5. Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec, «Guide d'implantation d'un programme de mentorat en milieu scolaire», verfügbar unter: <https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/Guide-Mentorat.pdf>





www.feinamc.eu



Co-Funded by
the Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. [Project number: 621545-EPP-1-2020-1-ES-EPPKA3-IPI-SOC-IN]