

Wie geht man mit den Schülern/-innen mit Migrationshintergrund am Übergang von der Schule in den Beruf pädagogisch um?

Beitrag von Hülya Eralp BQM Beratung Qualifizierung Migration

„Schätze heben“ ... als Haltung bei den Beratern/-innen und Pädagogen/-innen!

Mittlerweile ist es ein bekannter Fakt, dass die Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (Siehe Fazit aus dem Jahresgutachten 2014 des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration).

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind sich selbst häufig wenig darüber bewusst, dass sie besondere Stärken mitbringen, die aus ihrem Migrationshintergrund erwachsen. Beispiele für diese besonderen Kompetenzen sind natürlich Sprachkenntnisse, aber auch personale Kompetenzen wie z. B; Verantwortungsbewusstsein, die daraus resultieren, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig Verantwortung in der Familie übernehmen, die Belastbarkeit, die dadurch entsteht, dass sie kontinuierlich Anpassungsdruck erleben, in der Familie / Verwandtschaft, in der Schule, Integrationsdruck im Herkunftsland und in Deutschland.

Mit Jugendlichen daran arbeiten, ihren Migrationshintergrund nicht als Defizit, sondern als Potenzial und als „Plus“ zu sehen, als etwas, mit dem sie punkten können, das sie auch aktiv in den Bewerbungsunterlagen und im Bewerbungsgespräch einbringen können und sollten. Dieses gilt für Jugendliche mit niedrigeren schulischen Abschlüssen ebenso wie für „High Potentials“ (Jugendliche afghanischer Herkunft mit Einser-Abitur...)

Dazu haben wir als Projekt BQM, Beratung Qualifizierung Migration in Hamburg eine „Kompetenzbilanz“ erarbeitet, die Berater /-innen bzw. Pädagogen/-innen ganz konkret dabei unterstützt, dies mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erarbeiten. Siehe Homepage www.bqm-hamburg.de, Publikationen / Handbuch „Schätze heben“.

Den Pädagoginnen und Pädagogen bzw. Beraterinnen und Beratern der Zielgruppe empfehlen wir eine interkulturell sensible Beratung, bei der folgende Aspekte zu beachten sind:

- Produktiver Umgang mit Frustrations- und Diskriminierungserfahrungen (ernst nehmen)
- Wissen über die vielfältigen Kontexte und Lebenszusammenhänge, aus denen Jugendliche kommen
- Wissen über unterschiedliche Kommunikationsgewohnheiten in verschiedenen Kontexten und Kulturen (leise–laut, unterbrechen: ja–nein, direkt–indirekt, sachorientiert – beziehungsorientiert)
- Sensibilität für spezifische Themen im Bereich Adoleszenz und Migration (Rollenmodelle, doppelte Herausforderung im Zuge der Identitätsbildung, Bildungserwartungen der Eltern, Umgang mit Chancenstrukturen, Selbstwirksamkeitserwartung)
- Strategien des Umgangs mit (überhöhten) elterlichen Erwartungen (Elternarbeit)
- Sensibilität für geschlechtsspezifische Rollenklischees und ihre kulturellen Implikationen
- Gute Kenntnisse über Erwartungen der Unternehmen sowie Kenntnisse über Diversity-Management-Strategien und die Fähigkeit, die Potenziale der Jugendlichen dahingehend darzustellen