



Telemachos

Fachbrief über Patenschaften und Mentoring

- Ausgabe 12/ März 2018 -

In dieser Ausgabe

1. Editorial
2. Fünf Fragen an... Lindsey Weiler:
„Die Selbstwirksamkeit von Mentoren ist ein wichtiger Faktor“
3. Was kommt: Sollten wir die Ära des 'Freundschaftsmodells' von Mentoring beenden?
4. Vorschau
5. Impressum

1. Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Mentoring is many things to many people“. Zum Glück war dieser Satz seinem Urheber Tom Keller nicht zu banal. Denn so sehr er eine Binsenwahrheit ausdrückt, so wichtig ist eine Mahnung, die darin steckt.

Dass es vielfältige Formen, Ziele, Entwicklungen gibt, die mit Patenschaften und Mentoring verbunden sind – geschenkt. Die vielen Bedeutungen für viele Leute – eine Tatsache. Manche gehen gar soweit und sagen, jedes Tandem sei einzigartig, kaum über gemeinsame Merkmale zu bestimmen.

Wir sind gespannt, wie viel unterschiedliche Verständnisse von Patenschaften ab dem 14. März in Berlin zusammentreffen werden, auf dem European Mentoring Summit. Etwa 200 Wissenschaftler/-innen, Praktiker/-innen sowie Vertreter/-innen von Stiftungen, Behörden, Unternehmen und Netzwerken werden sich inspirieren, austauschen und diskutieren.

Das Wissen um diese Vielfalt – und das ist der erste Teil der Warnung, die in dem zitierten Satz liegt – kann dazu anhalten, genau hinzuhören. Reden wir wirklich vom Gleichen, wenn wir etwa Mentoring sagen? Wer sich anschaut, was in den USA alles unter diesem Label läuft, wird feststellen: „Youth Mentoring“ ist dort ein sehr großes begriffliches Dach, unter das etwa auch hauptamtliche Mentoren und „mentor families“ (ein Art Pflegefamilie) passen. Das Interview in dieser Ausgabe wird dies exemplarisch vor Augen führen.

Der zweite Teil der Mahnung: Mentoring ist – wie andere 'Einrichtungen' der Erziehung und Bildung, allem voran die Schule – immer auch eine große Projektionsfläche. Alle möglichen Erwartungen und Interessen können daran adressiert werden, von allen möglichen Akteuren. Dazu kann man eine Forderung nach einem vermehrten Einsatz evidenzbasierter Mentoring-Modelle zählen, mit der Jean Rhodes, Keynote-Speakerin beim Summit, kürzlich aufhorchen ließ, wie Sie ebenfalls unten lesen können.

*Ganz gute Tage wünscht Ihnen
Telemachos*

P.S.: Wir freuen uns über konstruktive Kritik und Feedback. Bitte nehmen Sie zu uns Kontakt auf über info@kipa-berlin.de.

2. Fünf Fragen an...

Lindsey Weiler: „Die Selbstwirksamkeit von Mentoren ist ein wichtiger Faktor“

„Young gun“ oder „rising star“: Es mag befremdlich klingen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen Lindsey M. Weiler einordnen. In jedem Fall wird die seit 2014 an der Universität von Minnesota lehrende Assistenz-Professorin zur „nächsten Generation der Mentoring-Forscher“ gezählt. Dem Bereich „Family Social Science“ zugehörig und promoviert im Fach „Applied Developmental Science“, forscht die Psychologin nicht nur, sondern ist auch als lizenzierte Ehe- und Familientherapeutin aktiv. Dazu passt, dass sie auch über Ansätze wie „therapeutisches Mentoring“ arbeitet. In unserem Email-Interview berichtet sie über Erkenntnisse zu unterschiedlichen Zielgruppen und Wirkungszusammenhängen von Mentoring.



Professorin Lindsey Weiler im Gespräch

Telemachos: Ein Großteil Ihrer Forschung konzentriert sich auf das Mentoring für spezielle Zielgruppen, insbesondere für misshandelte, traumatisierte junge Menschen in Pflegefamilien. Inwieweit können freiwillige Mentoren diese Gruppe effektiv unterstützen? Was sind die Auswirkungen und was sollten Programmkoordinierende beachten?

Lindsey Weiler: „Meine Kollegin Heather Taussig und ich haben kürzlich einen Review zu genau diesem Thema erstellt. Darin haben wir die Befunde zum Mentoring für junge Menschen in Pflegefamilien untersucht und festgestellt, dass es gleichermaßen Grund für Optimismus wie Skepsis gibt.

Von der Theorie her kann man sagen: Aufgrund ihrer Erfahrung von Misshandlung können Kinder auch in Pflegefamilien in Schwierigkeiten geraten. Sie können nicht so leicht und ungezwungen eine Beziehung aufbauen oder aufrechterhalten. Auf der anderen Seite ist klar: Gerade wenn man die zwischenmenschlichen Verletzungen betrachtet, die diese Kinder erlebt haben, können qualitativ hochwertige Mentoring-Beziehungen auch besonders wirksam sein.

Die meisten Untersuchungen legen nahe, dass formale Programme für junge Menschen in Pflegefamilien tendenziell mehrere Komponenten aufweisen. Neben der Einzelbetreuung bauen sie auch andere Methoden wie Gruppenarbeit ein. Außerdem setzen die Programme auch Hauptamtliche oder Studierende als Mentoren ein. Von daher sind sie in der Regel sehr gut ausgebildet, sie haben einige Fähigkeiten, um eine trauma-sensible Begleitung

zu gewährleisten. Hinzu kommt, dass die Tandems eng überwacht und unterstützt werden.

Mein Kollege Michael Garringer (von der US-amerikanischen Dachorganisation MENTOR, die Red.) hat unserem Review einige Einsichten hinzugefügt, die ich für wichtig halte. Er schlägt vor, dass Mentoring-Programme, welche junge Menschen aus Pflegefamilien rekrutieren, einbinden und halten wollen, Zugang zu klinischem Fachwissen brauchen. Programm-Koordinierende sollten Mentoren schulen und unterstützen, damit diese unbedingt konsistent, geduldig und vertrauenswürdig sein können. Und schließlich, so sagt Garringer, würden unsere Erkenntnisse belegen, wie wichtig es ist, bestimmte Tandem-Aktivitäten vorzuschlagen, besonders solche, die die Selbstbestimmung und das Setzen von Zielen fördern und die die jungen Menschen darauf vorbereiten, ein selbstständiges Leben zu führen. Dazu wiederum gehört auch die Fähigkeit, sich ein soziales Netzwerk aufzubauen und sich mit anderen Erwachsenen zu verbinden, die eine wichtige Unterstützung bieten können.“

Lange Zeit ging es der Forschung vor allem darum, die Wirkung von Mentoring auf Kinder und Jugendliche zu bestimmen. Inzwischen haben Wissenschaftler wie Sie begonnen, genauer zu untersuchen, was das Ganze für die Mentorinnen und Mentoren selbst bringt. Welchen Nutzen ziehen sie aus ihrem Engagement? Und wovon hängt ab, ob das überhaupt gelingt?

„Mentoring ist eine wechselseitige Angelegenheit, deshalb werden natürlich auch die Mentorinnen und Mentoren selbst beeinflusst. Um die Vorteile für sie zu bestimmen, schaue ich einerseits auf die eher persönliche Ebene. Hier geht es etwa um das Selbstwertgefühl, um das Gefühl der eigenen Bedeutsamkeit, die Verbundenheit mit anderen. Andererseits treffen, die sich als beruflich wertvoll einordnen lassen, Empathie zum Beispiel oder Problemlösungs- und soziale Fähigkeiten.

Was die genauen Prozesse sind, die dafür sorgen, dass Mentoring die Mentorinnen und Mentoren fördert, das untersuchen wir gerade. Wenn ich von meiner qualitativen Arbeit und den anekdotischen Erfahrungen aus einem Mentoringprogramm ausgehe, glaube ich aber an einen bestimmten Zusammenhang, der lautet: Werden Mentoren durch das Programm unterstützt, haben sie das Gefühl der Zugehörigkeit und einer Bedeutung innerhalb des Programms, sei es im Verhältnis mit anderen Mentoren, Hauptamtlichen und/ oder der Mission gegenüber, dann ist das positiv mit einem Gewinn für die Mentoren verbunden.

Ein Modell, an dem ich gerade arbeite, geht zudem davon aus, dass Mentoren, die eine gute Unterstützung, Einbettung und eine Bedeutung ihres Wirkens wahrnehmen, eher angeben, eine positive Mentoring-Beziehung zu ihren Mentees zu haben. Ich gehe davon aus, dass Mentoren, die sich entfremdet

fühlen oder sich isoliert fühlen, weniger wahrscheinlich von der Beziehung oder dem Programm profitieren.“

Die Forschung hat die Selbstwirksamkeit der Mentoren als einen wichtigen Faktor identifiziert, der die Wirkung von Mentoring erklärt. Welche Erkenntnisse gibt es darüber, und was sollten Praktiker/-innen dazu wissen?

„Studien deuten darauf hin, dass die Selbstwirksamkeit von Mentoren mit besseren Mentoring-Beziehungen und mit besseren Ergebnissen aufseiten der Mentees verbunden ist. Eine aktuelle Studie kommt sogar zu dem Schluss, dass Selbstwirksamkeit die negativen Auswirkungen solcher Belastungen abschwächen kann, die aus der Umwelt des Jugendlichen resultieren und die die Dauer der Mentoring-Beziehung beeinträchtigen können.

Insofern ist die Förderung der Selbstwirksamkeit von Mentoren wahrscheinlich ein hilfreiches Unterfangen, allerdings gibt es immer noch Einiges, was wir nicht wissen. Zum Beispiel wird in den meisten Studien die Selbstwirksamkeit zu einem einzigen Zeitpunkt gemessen – eine Einschränkung, denn die Selbstwirksamkeit wird sich im Laufe der Zeit wahrscheinlich ändern, was sich potenziell auch auf die Wirkung des Mentorings beeinflussen kann.

Ashley Chesmore, eine meiner studentischen Forschungsassistenten, hat versucht, diese Lücke zu schließen. Sie fand unterschiedliche Typen der Selbstwirksamkeit von Mentoren. Abhängig vom zeitlichen Verlauf nahm diese Eigenschaft zu oder ab – oder sie blieb stabil. Mentoren in der Gruppe mit 'stabiler' und 'zunehmender' Selbstwirksamkeit gaben eher an, eine positive Mentoring-Beziehung zu haben, als diejenigen in der Gruppe mit der 'abnehmenden' Selbstwirksamkeit.

Eine andere Einsicht war, dass sich bestimmte Mentoren eher in der Gruppe mit 'zunehmender' Selbstwirksamkeit befanden. Freiwillige, die gewissenhafter, verträglicher und extrovertierter waren und dabei weniger emotional, entwickelten im Laufe des Mentorings mehr Selbstwirksamkeit. Das galt auch für jene Mentoren, die bei ihren Mentees ein positiveres Verhalten wahrnahmen. In der Praxis sollte man diese Befunde berücksichtigen, wenn es um Rekrutierung, Schulung und bei der Begleitung der Tandems geht – je nachdem, wie relevant diese Punkte für ihre jeweiligen Programme und Zielgruppen sind.“

Ein Poster, das Sie zusammen mit Kolleginnen auf einer Konferenz vorgestellt haben, trägt einen Titel, der in etwa lautet: „Machen wir der Jugend zu viel Druck? Den akademischen Erfolg durch Jugend-Mentoring fördern“. Welche These, welches Problem wollen Sie mit dieser Frage ansprechen – und zu welcher Antwort sind Sie gekommen?

„Wir haben dieses Poster inzwischen in eine Publikation verwandelt, die die Überschrift trägt: 'Mentor Response to Youth Academic Support-Seeking Behavior: Does Attunement Matter?'. Wir waren daran interessiert, Faktoren zu identifizieren, die dazu führen, dass sich Mentoring stärker auf akademische Ergebnisse auswirkt. Im Hintergrund stand dabei ein Ergebnis aus dem Campus Corps-Programm, das zeigte: Der Einfluss des Mentorings auf die fachlichen Leistungen der Mentees war in diesem Fall gleich null.

Also schauten wir uns Einsichten aus einer anderen qualitativen Arbeit an, die den Aspekt der 'Einstimmung' bzw. 'Abstimmung' ('attunement') untersuchte. Gemeint ist damit die Fähigkeit der Mentorin oder des Mentors, flexibel auf verbale und nonverbale Hinweise des Mentees zu reagieren und dabei dessen Bedürfnisse und Wünsche aufzugreifen. (Anm. der Red.: Der Begriff 'attunement', eingeführt von dem US-amerikanischen Psychoanalytiker Daniel Stern, ist schwer zu übersetzen, meint aber meist 'Affekt Abstimmung'. Wikipedia definiert dies unter anderem als „den sehr komplexen Vorgang, wie zwei Menschen sich in ihrem Rhythmus und ihren Gefühlen aufeinander einstimmen und dann innere Zustände miteinander teilen“.)

Hier stellten wir die folgende Hypothese auf: 'Abgestimmte' Mentoren, im eben beschriebenen Sinne, gehen auf die Wünsche und Bedürfnisse der Jugendlichen angemessener und respektvoller ein. Auch weil die Mentoren deshalb mehr Distanz zu ihren eigenen Ansprüchen haben, führt das zu einer Verbesserung der akademischen Leistungen der jungen Menschen.

Um das zu überprüfen, nutzten wir ein so genanntes gruppeninternes Design ('within-group design') und fanden drei voneinander zu unterscheidende Gruppen von Mentoren. Die erste beschrieben wir als 'abgestimmt', die weiteren beiden waren dies nicht, sondern erwiesen sich einmal als 'überfokussiert' oder als 'unterfokussiert', wie wir das nannten.

(Anm. der Red.: Mit diesen Profilen soll versucht werden, die Konstellation abzubilden, die den Rahmen für die schulischen Unterstützung im Tandem darstellt. Dazu werden drei Faktoren einbezogen: 1) wie genau der Mentor den vom Mentee geäußerten Wunsch nach schulischer Unterstützung wahrnimmt, 2) wie klar der Mentee seine schulischen Bedarfe formuliert und 3) wie passend der Mentor bei den Treffen den Fokus auf das schulische Fortkommen des Mentees legt.

Wie der erwähnte Artikel beschreibt, zeigte sich, dass offenbar Mentorinnen und Mentoren in allen drei Gruppen die Wünsche der Mentees, wie sie schulisch unterstützt werden möchten, angemessen verstanden. Was die Freiwilligen wahrnahmen, entsprach also dem von Mentees angezeigten Bedarf. Doch in der Umsetzung ergaben sich Unterschiede: Nur die Gruppe der 'abgestimmten' Mentoren ging auch tatsächlich auf die Bedarfe ein und bot die angemessene, gewünschte schulische Unterstützung. Eine Gruppe, die als 'überfokussiert' beschrieben wird, erwies sich als 'zu ehrgeizig' und

konzentrierte sich mehr auf die schulischen Aspekte, als den Mentees lieb war, über deren Bedarf hinaus. Dagegen zeichnete sich die Gruppe der 'unterfokussierten' Mentoren dadurch aus, dass sie die schulische Förderung bei den Treffen nicht ernst genug nahmen und die Mentees eher 'unterfordert' zurückblieben.)

Das Ergebnis unserer Studie: Die Jugendlichen, deren Mentoren gut auf ihre schulischen Unterstützungsbedarfe eingingen, übertrafen in vielen Dimensionen diejenigen Mentees mit über- oder unterfokussierten Mentoren. Wer als Mentee einen abgestimmten Mentoren hatte, war eher geneigt, die Schule als wichtig und hilfreich wahrzunehmen, erlebte sich im schulischen Rahmen als selbstwirksamer und schwänzte seltener die Schule. Nur beim Notendurchschnitt gab es zwischen allen drei Gruppen keine Unterschiede.

Was wir aus dieser Untersuchung vor allem mitnahmen, war die Einsicht: Wir müssen die Bedeutung des Mentoring-Ansatzes in seinen Auswirkungen auf fachliche Leistungen kritisch reflektieren. Auch prinzipiell wohlwollende Mentoren können sich als zu ehrgeizig oder als zu entspannt erweisen.”

Abgesehen von Ihren Studien über Mentoring, arbeiten Sie auch als Familientherapeutin und erforschen Präventionsangebote. Haben Sie deshalb einen besonderen Zugang zu Mentoring und zu Studien und Konzepten darüber?

„Ich betrachte Mentoring als Präventionsstrategie, von daher passt es gut in meine Forschung. Vorbeugende Interventionen zielen nicht nur darauf ab, die Wahrscheinlichkeit von schlechten Ergebnissen und Entwicklungen zu verringern, sondern sie können so zugeschnitten werden, dass sie auf Menschen mit unterschiedlichen Risikograden eingehen. Zum Beispiel können Mentoring-Programme auf einzelne Personen ausgerichtet sein, die bereits ein hohes Risikoniveau haben oder die in Notlagen sind. Oder die Programme können sich – ungeachtet des Risikostatus Einzelner – auf eine ganze Schule oder Gemeinde beziehen.

In meiner Arbeit identifiziere ich das, was veränderbar ist und was als Ziel von Prävention formuliert werden kann. Dabei geht es mir besonders um jene Faktoren, die Menschen schützen und die die Auswirkungen von Risiken auf Entwicklungsergebnisse puffern. Der Präventionswissenschaft gemäß, bin ich daran interessiert, die Anpassungsfähigkeit zwischen Mentoring-Modellen und -Theorien und den Ergebnissen, die ein Programm verfolgen soll, zu testen.

Dagegen prägt meine Arbeit als Familientherapeutin meine Mentoring-Forschung auf andere Art und Weise. Während die Präventionswissenschaft ein breiter Rahmen ist, in dem ich Mentoring betrachte, bietet meine klinische Arbeit mit Familien einen differenzierteren Blick darauf, was Jugendliche und Eltern heutzutage erleben. Zwei der größten Lektionen, die ich gelernt habe,

waren, erstens: Eltern möchten generell andere Erwachsene in die Erziehung ihrer Kinder einbeziehen. Und zweitens: Viele Eltern wissen nicht, wie sie Mentorinnen und Mentoren für ihre Kinder finden oder halten können.

Dass dem so ist, halte ich in unserem Bereich für ein Manko. Wir könnten aus dem Umstand, dass Eltern eingebunden sind, einen Nutzen ziehen, sei es im formellen und informellen Mentoring. Im Allgemeinen aber wurden Eltern bislang außen vor gelassen.“

[nach oben](#)

Zum Nachlesen u.a.

Lindsey M. Weiler, Ashley A. Chesmore, Julia Pryce, Shelley A. Haddock, Tara Rhodes: Mentor Response to Youth Academic Support-Seeking Behavior: Does Attunement Matter? In: Youth and Society, 3/2017.



3. Was kommt:

Sollten wir die Ära des 'Freundschaftsmodells' von Mentoring beenden?

Es mag ja schön sein, Mentoring als ein freundschaftliches Band zu verstehen, als angenehme Zeit, die Erwachsene und junge Menschen mit netten und freudvollen Aktivitäten verbringen.

Nur hilft dieser gängige Ansatz oft nicht weiter. Zumindest nicht jungen Menschen mit größeren Problemen. Sie brauchen zuvorderst nicht unbedingt Spaß und Freundschaft, sondern neue Fähigkeiten, mehr Problemlösungsstrategien, die sie selbst anwenden können, auch nach Ende der Mentoring-Erfahrung. Hier liegt noch viel Potenzial brach. Lasst uns daher eine neue Ära des Mentorings einleiten.

So ungefähr könnte eine der Thesen lauten, die Jean Rhodes beim European Mentoring Summit zum Besten gibt, wenn sie am 15. März in Berlin ihre Keynote vortragen wird. Wir wollen ihr nicht vorgreifen, aber weil es Stoff für eine wichtige und letztlich schon lange laufende Debatte ist, schildern wir kurz,

was die bekannte Mentoring-Forscherin vor einigen Tagen im Chronicle of Evidence-Based Mentoring schrieb, einer Art Newsletter, der regelmäßig über aktuelle Forschung zu „Youth Mentoring“ berichtet.

Mit ihrem Vorstoß im 'Editors Blog' will sie den „traditionellen Freundschaftsansatz“ von Mentoring nicht völlig aufgeben. Denn tatsächlich könne allein „eine fürsorgliche Bindung zu einer Reihe positiver Entwicklungsergebnisse führen“, das gelte nach wie vor für bestimmte Gruppen junger Menschen. Ermutigung, neue Erlebnisse, Aktivierung, das könne helfen, erwiesenermaßen sogar gegen Depressionen.

Aber wenn es so ist, wie ebenso vielfach wissenschaftlich belegt, dass Interventionen, die etwa auf die Vermittlung von Problemlösungsstrategien bauen oder die soziale Fähigkeiten stärken, dazu führen können, dass bestimmte Probleme erst gar nicht entstehen oder besser von jungen Menschen selbständig angegangen werden – dann stellt sich für Rhodes die Frage, ob Mentoring nach dem „Freundschaftsmodell“ wirklich der gängige Ansatz sein sollte.

Als ein Beispiel führt die Bostoner Forscherin junge Menschen an, die durch traumatische Erfahrungen so beeinträchtigt sind, dass sie sich kaum mit einer Mentorin oder einem Mentor freundschaftlich verbinden können. Hier bräuchte es eher eine „langsamere, gezielt therapeutische 'korrektive Erfahrung' (mit einem Mentor, die Red.), die eine Vertrauensbasis schafft, welche mit der Zeit auf andere Beziehungen übertragen wird.“

Ihr entscheidender Punkt: Mentoring-Programme könnten einen größeren Unterschied machen, wenn sie vorher die Zielgruppen besser einschätzen und sich auf deren konkreten Bedarfe ausrichten. Die „Ära der wenig zielgerichteten, intuitiven Ansätze von Mentoring“ aber – sie könnte ruhig vorübergehen. Stattdessen sollten, weil für die angesprochenen Gruppen wirksamer, vermehrt die evidenzbasierten Formen eingesetzt werden.

Schon in einem früheren Blog-Eintrag plädierte Jean Rhodes für mehr Differenzierung. Die Antwort auf vielfältig unterschiedliche Bedarfe junger Menschen könne nicht einfach heißen: das gängige Mentoring. Sondern: eine bestimmte, passende und wirksame Form von Mentoring.

Unterstützt wird sie von Tim Cavell, dessen Perspektive wir schon im letzten Telemachos vorgestellt haben. In einem Kommentar zu Rhodes Blog-Beitrag zitiert er aus einem seiner Aufsätze:

Darin lädt er ein, „Mentoring als einen Kontext für präventive Aktivitäten und Erfahrungen“ zu betrachten. Eine enge, dauerhafte Beziehung sei ja so etwas wie der 'heilige Gral' des Mentorings für junge Menschen – und meist Grundlage des „Freundschaftsansatzes“. „Aber die Realität ist, dass ein erheblicher Teil der Tandems dieses Ziel nicht erreichen wird. Eine proaktive

Antwort darauf ist die Entwicklung von Mentoring-Programmen, die nicht vollständig von den Beziehungskapazitäten von Mentoren und Mentees abhängig sind. Diese Programme könnten in ihrem Umfang begrenzter sein, strukturierter in ihrer Ausführung und kürzer in der Dauer.“

Diese Positionen blieben in den anderen Kommentaren auf der Blog-Seite allerdings nicht unwidersprochen.

So befürchtet ein Kommentator namens Robert Kreidinger, dass ein „neues Zeitalter des Mentorings“ bedenkliche Nebenwirkungen haben könnte. Denn wenn das von Rhodes gezeichnete Modell, das auf die Bewältigung schwerster Aufgaben setzt, zum Standard gemacht werden würde, dann drohten traditionelle Mentoring-Programme abgewertet zu werden. Außerdem fragte er sich, wie viele Freiwillige derart schwergewichtige Aufgaben übernehmen wollten. Das alles passe doch sowieso zu dem heiklen Trend, Mentorinnen und Mentoren mit unterschiedlichsten Rollenerwartungen zu überfrachten, etwa mit den Aufgaben von Lehrpersonen, Vermittlern moralischer Werte, Trainer sozialer Fähigkeiten, Ersatzeltern, Berufsberatern. Dabei sei doch absehbar, dass dies nicht alles zu leisten ist.

Kreidinger schlägt daher eine alternative Leitorientierung für die hier so genannten traditionellen Programme vor: Sie könnten bei den Mentees „für eine neue Offenheit sorgen, für die Bereitschaft und Motivation, Dinge im eigenen Leben zu ändern, aufgeschlossen zu sein für neue Lernerfahrungen“. Vielleicht vermitteln Mentorinnen und Mentoren nicht unbedingt neue Fähigkeiten und verändern so direkt das Handeln der Mentees. Aber auch wenn sie Werte und Überzeugungen vermitteln oder vorleben, hat das einen Effekt. In diesem Sinne bleibe auch der „Freundschaftsansatz“ von großem Wert.

In andere Begriffe übersetzt, wie sie in Debatten in hiesigen Breitengraden benutzt werden, könnte man sagen, Rhodes will die Professionalisierung des Handelns von Freiwilligen vorantreiben, in eine Richtung von Tätigkeiten, die bei uns etwa sozialpädagogischen Fachkräften vorbehalten ist. Inwieweit aber, so kann man dann fragen, kommen dann noch die besonderen Stärken der Laienkompetenz zur Geltung? Wie weit soll die Semi-Professionalisierung von Freiwilligen gehen? Wie stark will man die gemeinsamen Aktivitäten vorstrukturieren? Was macht es mit beiden Seiten, wenn die Treffen immer mehr darauf hinausführen, eine Art Behandlungsplan abzuarbeiten?

Andererseits lässt sich fragen: Gibt es nicht viele Selbsthilfe-Methoden und Techniken, die gerade Mentorinnen und Mentoren geeignet sind weiterzugeben? Muss sich das ausschließen, eine freundschaftliche Basis anzustreben und gleichzeitig Fähigkeiten zu vermitteln, die dem Mentee in dessen Entwicklung weiterhelfen – oder kann sich das nicht im Gegenteil gut

ergänzen? Ist es dann vielleicht eine Frage der Dosis, wie viel hilfreiches Wissen vermittelt werden soll?

Dass der Mentoren-Rolle zukommt, 'von allem etwas' zu sein, dass sie zum Beispiel Freundschafts- wie Lehrkraft-Aktivitäten vereint, darauf beruht im Übrigen das Mentoring-Konzept von Limor Goldner, das sie im Interview in Telemachos Nr. 7 vorgestellt hat, [hier](#).

[nach oben](#)

Zum Nachlesen:

Editors Blog von Jean Rhodes unter dem Titel „Tipping points and a path to more effective mentoring“ im Chronicle of Evidence-based Mentoring, siehe [hier](#)



4. Last but not least

In der nächsten Ausgabe werden wir Highlights des European Mentoring Summit präsentieren.

Das soll aber niemand davon abhalten, dabei zu sein! Denn neben den Vorträgen und Sessions lebt die Fachkonferenz vom individuellen Austausch, Flurgesprächen, neuen Kontakten... Sprich, mehr als wir hier wiedergeben können.

Restplätze sind noch vorhanden, mehr unter <https://mentoringsummit.eu>

Impressum

Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V.,
Fehmarner Str. 12, 13353 Berlin

Tel.: 030 22 06 35 26, Mobil: 0172 599 43 48,

Mail: info@kipa-berlin.de

www.kipa-berlin.de

Vorstand: Dr. Kerstin Falk, Florian Stenzel-
Vereinsregisternummer: VR 31514

Steuernummer: 27/673/53968

Text: Bernd Schüler

Redaktion: Bernd Schüler, Gloria Amoruso, Florian Stenzel-Amoruso

Design: Eva Lisette Zahneissen, mail@edelconfetti.de

Der Fachbrief 'Telemachos' wird über die 'Aktion Zusammen wachsen' des Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Köln finanziert.



[nach oben](#)

