



Telemachos

Fachbrief über Patenschaften und Mentoring

- Ausgabe 13/ Oktober 2018 -

[Diese Email im Browser anschauen](#)

In dieser Ausgabe

Editorial

Ein Rundgang über den 3. European Mentoring Summit in zehn Zitaten

Vorschau

Impressum

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser!

Was meinen Sie, befindet sich Mentoring auf dem „Pfad der Erleuchtung“ ?

Um das einzuschätzen, sollten Sie den so genannten Hype-Zyklus kennen. Damit werden unterschiedliche Phasen der Aufmerksamkeit und Anerkennung beschrieben, wie sie neu eingeführte Technologien oft durchlaufen. Ursprünglich für Software angewandt, lassen sich die Entwicklungsschritte auch auf andere Bereiche übertragen, auf Mentoring zum Beispiel.

Der typische Ablauf des Hype-Zyklus geht so:

- *Erstmals eingeführt, erklimmt das Neue gleich den „Gipfel der überzogenen Erwartungen“: Enthusiasmus dominiert.*
- *Bis das Ganze in das „Tal der Enttäuschungen“ einmündet: All die übertriebenen Erwartungen, sie erfüllen sich – natürlich – nicht.*

- *Kein Grund, alles zu verdammen: Nach und nach werden Einschätzungen realistischer, es beginnt der „Pfad der Erleuchtung“.*
- *Bleibt noch, das „Plateau der Produktivität“ zu erreichen: Hier werden Vorteile anerkannt, auch weil es Weiterentwicklungen gab und gibt.*

Wer im März in Berlin beim 3. European Mentoring Summit dabei war und die Keynotes, Sessions und Workshops verfolgte, die geballtes Forschungs- und Praxiswissen vermitteln und diskutieren ließen, konnte zu dem Schluss kommen:

Die Ungleichzeitigkeiten in Europa sind noch groß, aber für die Mehrheit der Fachöffentlichkeit biegt Mentoring langsam auf den „Pfad der Erleuchtung“ ein. Den „Gipfel“ der Euphorie hinter sich gelassen, stemmt es sich aus dem „Tal der Enttäuschungen“. Hier und da ist sogar das „Plateau der Produktivität“ in Sichtweite.

In jedem Fall ging es ziemlich kritisch und konstruktiv zu – wie sich das für einen Fachkongress mit über 200 Teilnehmenden aus ganz unterschiedlichen Feldern und Ländern gehört. Mentoring nur abfeiern: Dazu ließ sich kein/e Wissenschaftler/-in hinreißen. Aber auch die Praktiker/-innen aus deutschen Projekten, die auf Kolleg/-innen aus 18 weiteren europäischen Ländern und aus den USA trafen, waren froh, dass Tacheles geredet wurde.

Und das ist auch gut so. Denn wo ausgetauscht wird, was schwierig ist, da kann sich nicht ausbreiten, was der 'top act' des Summit-Programms, Jean Rhodes, als größte Gefahr für die Szene beschrieb: Selbstgefälligkeit.

In diesem „Telemachos“ wollen wir Sie zu einen kleinen retrospektiven Rundgang über den 3. European Mentoring Summit einladen. Ausgehend von zehn Zitaten, führen wir Sie zu wichtigen Ergebnissen, lassen Sie in die zentralen Debatten hinein lauschen, Resonanzen von Teilnehmenden und eigene Kommentare inklusive.

Falls Sie darüber hinaus Neugier verspüren: Unter www.mentoringsummit.eu ist das PDF der deutschsprachigen Summit-Dokumentation zum Download bereitgestellt. Die Keynotes finden Sie dort als Filme, die Sessions und Workshops kurz zusammengefasst dokumentiert, jeweils auf Englisch.

Wo auch immer Sie gerade in Ihrem persönlichen Mentoring-Hype-Zyklus stecken – einen angenehmen Start in den Herbst wünscht Ihnen

Telemachos



Keynote von Jean Rhodes im Fritz-Reuter-Saal der Humboldt-Universität zu Berlin.

Foto: Eyal Granit

Ein Rundgang über den 3. European Mentoring Summit in zehn Zitaten

1. „Europa, mach es besser – und lerne von unseren Fehlern!“: Über die zentrale Bedeutung der Qualität in der Umsetzung von Mentoring

Der Vorsprung ist bekannt. Ob bei den Zahlen der Tandems, der Programme, der Netzwerke oder bei Spendengeldern und Popularitätswerten: In vielem sind die USA anderen Ländern voraus, wenn es um Mentoring geht. Besonders gilt das für die umfangreiche Forschung dazu.

Aus dieser Position heraus darf man Rat erteilen; zumal wenn man – wie Jean Rhodes – quasi das Gesicht der Wissenschaft in diesem Bereich ist. Doch der Appell, den die Professorin aus Boston in ihrer Keynote anbrachte, klang eher nach Alarm: „Europa, mach es besser – und lerne von unseren Fehlern!“

„Mentoring works“ etwa, ist für Jean Rhodes eine Behauptung, so übertrieben wie „Make America great again“, so passend zur Neigung der US-Amerikaner/-

innen, zu übertreiben. Ja doch, Mentoring könne die beste Intervention überhaupt sein – aber genauso gut könne es, wenn es schief geht, die Lage junger Menschen noch schwieriger machen.

Rhodes Credo daher: Immer differenzieren! Nur so bleibe man seriös.

„Mentoring ist effektiv, wenn es gut gemacht wird. Gut machen bedeutet, dass das Programm ernst nimmt, dass es schwierig ist, diese Beziehungen zu bilden und sie zu erhalten.“ Hier zeigten sich viele US-Programme nicht vorbildlich. Selbstzufriedenheit sei daher fehl am Platz.

Umsetzungsmängel macht sie daran fest, dass die Programme nicht alle die Standards einhalten, die Forschende und Praktizierende gemeinsam formuliert haben (siehe „Elements of Effective Practice for Mentoring“ [hier](#)): Nur 65 % der US-Programme orientieren sich daran, nur ein Drittel setzt alle um.

Dabei würde es sich lohnen, das zu tun. Erwiesenermaßen erreicht Mentoring dann nämlich die vielfältigen Effekte, die erwartet werden. Stattdessen messen die Meta-Analysen, die in den vergangenen Jahren viele US-Studien zusammen auswerteten, so Rhodes, alle nur magere Effektstärken.

Das Primat auf die Qualität der Arbeit legen – das sprach auch Teilnehmenden aus Deutschland aus der Seele. Besonders jenen, die in Mentoring- und Patenschaftsprojekten arbeiten, deren Erfolg an der Quantität, an der erreichten Menge von Tandems gemessen wird. Dass dann Qualitätsstandards nicht oder nur bedingt beherzigt werden (können) – kein Wunder.

Sarah Häselер-Bestmann, die Deutsche in der Runde der Hauptvortragenden, war diejenige, die diesen wunden Punkt andeutete: „Mentoring hat sich den Ruf eines wirksamen Ansatzes redlich erarbeitet, an den unsteten Bedingungen seiner Finanzierung hat sich aber wenig geändert.“

Umso mehr bedauerten etliche Gäste, dass auf dem Summit kaum potentielle Förderer beteiligt waren. So bleibt eine offene Frage, die eine Wissenschaftlerin so formulierte: „Wie sorgen wir für die Bedingungen, unter welchen Mentoring funktioniert?“

Keynotes Rhodes und Häselер-Bestmann

[nach oben](#)

2. „Alles, woran ich in den letzten 30 Jahren geglaubt habe, war falsch“: Über ein dominantes Grundverständnis von Mentoring und dessen Wandel

Dass Jean Rhodes darlegen würde, wie sich ihr Verständnis von Mentoring gewandelt hat, das war abzusehen (siehe „Telemachos Nr. 12“, zum Download

im Archiv unter www.kipa-berlin.de). Wie wichtig sie aber das „Freundschaftsmodell“ in die Tonne trat, das überraschte dann schon.

Dieses Modell, viel zitiert, allerorten angewandt, besagt: Das Wichtigste ist, dass sich Vertrauen, Nähe und Bindung entwickeln – alles andere kommt dann von selbst. Die Annahme dabei: Die Beziehung selbst ist die Intervention.

Doch viele Studien und Kollegen haben die Bostonerin inzwischen gelehrt: Die Beziehung ist besser der Rahmen für eine Intervention. Sie ist nur das Vehikel dafür, dass der Mentor/ die Mentorin besser mit dem Kind/Jugendlichen Fähigkeiten üben kann. Fähigkeiten, die helfen, das Leben besser zu meistern.

Zudem müsse das Instrument auf die konkreten Probleme des Mentees abgestimmt sein. Und man müsse Ziele setzen, die gemeinsam bearbeitet werden sollen. So werde endlich eine weitere Fehleinschätzung revidiert, so Rhodes:

„Lange Zeit nahmen wir an: Gut ist eine Mentoring-Beziehung, die sich um das Kind zentriert entwickeln kann. Als ungünstig galt es, wenn die Ziele von oben vorgeschrieben werden. Mit dieser Gegenüberstellung haben wir der Sache einen schlechten Dienst erwiesen. Es muss einen Grund geben, warum beide Seiten zusammenkommen – ein gemeinsames Interesse, ein Ziel.“

Nicht jede/-r im Publikum wollte in diesen großen Abgesang auf das „Freundschaftsmodell“ einstimmen. Und mancher wunderte sich. Denn wie kam es eigentlich dazu, dass diese Mentoring-Form wissenschaftlich so lange und so massiv gehypt wurde?

Ohne dass Rhodes darauf einging, lässt sich eine Studie ausmachen, die das alles maßgeblich befördert hat: die 1995 erschienene, bis dahin exakteste Studie über „Big Brothers Big Sisters“, das große US-Programm, das mit diesem Modell arbeitet. Ihre tollen Ergebnisse erregten viel Aufsehen („Mentees haben eine um 46% geringere Wahrscheinlichkeit, dass sie beginnen, Drogen zu nehmen“ etc, näher vorgestellt in „Telemachos“ Nr. 2).

Das war das Fundament, auf dem der Freundschaftsansatz fachlich sakrosankt werden konnte. Und allen voran war es Jean Rhodes, die ihn mit wissenschaftlichen Theorien plausibilisierte. Ausgestattet mit dieser höheren Legitimation, begannen Hunderte Projekte, den Ansatz immer weiter auszurollen.

Somit lautet eine Lektion: Auch wissenschaftliche Ergebnisse zu Mentoring haben keine Ewigkeitsgarantie, gelten immer nur bis auf Weiteres und verlangen kritische Begleitung.

Keynote Rhodes

[nach oben](#)



Zustimmendes, erfreutes Publikum - aber kritische Worte gab es auch. Foto E. Granit

3. „Vielleicht arbeitet man da mit einem zu groben Kamm“: Über (un)angemessene Forschungsmethoden und die Übertragbarkeit von Studienergebnissen

Mentoring wirkt, im Durchschnitt über viele US-Studien hin betrachtet, nur sehr schwach: So lautete eine weitere Botschaft aus Rhodes Vortrag, die lange nachhallte, aber ebenso hinterfragt wurde – empirisch, praktisch und vor allem methodisch.

Die Gegenstimmen betrafen etwa die quantitativen Forschungsverfahren und Meta-Analysen, auf denen Rhodes Ergebnisse beruhten. Niemals, sagte ein Teilnehmer, würde er allein quantitativen Studien vertrauen, um Wirkungen von Mentoring nachzuweisen. Viele Effekte, so deutet auch das oben genannte Zitat von Teilnehmenden aus Hamburg an, könnten dadurch unentdeckt bleiben.

Die Kritik ging so weit, dass ein europäisches Forschungsprogramm vorgeschlagen wurde. Als Widerpart und Ergänzung zu quantitativen US-Studien gedacht, sollte es auf qualitative Zugänge setzen. Damit offenbarten sich auch die Unterschiede in den Erkenntnisinteressen von Praktiker/-innen und Wissenschaftler/-innen. Eine nicht nur gefühlte Kluft, wie in einer Session gezeigt wurde: Erstere bevorzugten eher eine qualitativ orientierte Evaluation zu 'weichen' Faktoren wie etwa persönlichen Veränderungen – Letztere dagegen

quantitativen Methoden, um 'harte' Faktoren wie die Entwicklung sozialer Kompetenzen zu erheben.

Ein weiterer Vorschlag deutscher Teilnehmender: Man sollte doch auch stärker die Effekte bei den Freiwilligen, den Eltern und im sozialen Umfeld untersuchen – Aspekte, die in den USA kaum in den Fokus kommen.

Zudem wurde gefragt, welche Zielgruppen die US-Studien eigentlich einbeziehen – und ob die Ergebnisse daher für etwa deutsche Programme übertragbar sind. Unter den Mentees in den Vereinigten Staaten finden sich sehr viele junge Menschen mit großer Problemlast. Mehr als die Hälfte, so Rhodes, ist depressiv, aggressiv und/oder in kriminelles Verhalten involviert.

Ein anderes Beispiel, mit dem auf mögliche Differenzen der Mentoring-Kulturen verwiesen wurde, ist die Abbruchquote. Laut Rhodes enden 30 bis 40% der US-Tandems vorzeitig. Ohne dass es für Deutschland verlässliche Zahlen gäbe, heißt es von Seiten Koordinierender, zumindest bei Angeboten für Kinder seien es 10 bis 15%.

Und überhaupt gebe es inzwischen auch aus Deutschland Ergebnisse, die, empirisch auf höchstem Niveau abgesichert, etwas ganz anderes als magere Effekte beweisen. Siehe vor allem die sehr weitreichenden und nachhaltigen Wirkungen des durchaus 'Freundschafts- bzw. beziehungsorientierten' Mentoringprogramms von „Balu und du“, vorgestellt im „Telemachos Nr. 2“.

Keynote Rhodes, Session 3/3, Research Panel

[nach oben](#)

4. „Wir haben es etwas zu kompliziert gemacht“: Über Wege und Umwege der Wirkungsmessung

Komplex, wie Mentoring-Beziehungen sind, wird auch ihre Erforschung schnell zu einer komplexen Angelegenheit. Umso wichtiger ist für Projektmacher/-innen, die selbst evaluieren wollen, zu beachten, was Clara Péron in ihrer Keynote riet: Haltet es ja nur kurz und einfach – bitte!

Erfrischend offen berichtete die Politikwissenschaftlerin und Organisationsberaterin von einer Studie, die sie gerade selbst durchführt. Sie zeigte: Auch Professionelle, die mit Wirksamkeitsforschung ihr Geld verdienen, können mal falsch liegen, vorübergehend wenigstens.

In ihrem konkreten Fall geht es um einen Verein, der mit Mentoring Kinder schulisch unterstützt, die in einem sozial belasteten Viertel leben. Über sechs Jahre hinweg wird eine ganze Grundschulklasse untersucht, in der jede/r Schüler/-in einen Mentor hat. Hinzu kommt eine Vergleichsgruppe, gebildet aus

einer Parallelklasse an derselben Schule, für die es Mentoring als freiwilliges Angebot gab, das allerdings kaum genutzt wird.

Eigentlich sind solche Langzeituntersuchungen mit Vergleichs- bzw. Kontrollgruppen das Beste, was man an empirischen Methoden auffahren kann. Allerdings waren hier beide Klassen schon zu Beginn des Mentorings eher unterschiedlich – für einen Vergleich keine gute Ausgangslage.

Eine andere Herausforderung stellen die ersten Ergebnisse dar: Zwar noch vorläufig, zeigen sie aber, dass sich die sozialen Kompetenzen in der Klasse mit Mentoring bislang verschlechtert haben. Erstaunlich, denn in der Parallelklasse ohne Mentoring sind sie besser geworden. Als Grund gibt Péron an, die Lehrer/-innen evaluierten die Kinder sehr unterschiedlich, sie müssten noch geschult werden, bevor sie die Fragebögen ausfüllten.

In jedem Fall musste sie lernen: „Wir haben es etwas zu kompliziert gemacht. Es muss aber machbar sein.“

Die wichtigsten ersten Aufgaben dafür sind, wie auch ein Workshop zeigte: Man muss ein logisches Modell entwickeln, das darstellt, auf welchem Weg die gewünschten Ergebnisse erzielt werden können. Und dann muss man Indikatoren finden, die anzeigen, ob und wie ein Ziel erreicht wurde. Jeder Indikator sollte sichtbar und beschreibbar sein, von der Zielgruppe verstanden, präzise und reproduzierbar.

Ein Beispiel: Soll das Mentoring zum Beispiel das Netzwerk von jungen geflüchteten Menschen erweitern, dann könnte man die Zahl der Erwachsenen erfragen, die sie zu ihrem Netzwerk zählen. Und zwar vor Vermittlung eines Mentors oder einer Mentorin und am Ende der vorgesehenen Zeit der Begleitung.

Keynote Péron

[nach oben](#)

**5. „Wenn es das Ziel ist, schulische Leistungen zu verbessern, könnte es dann nicht die bessere Idee sein, das Geld statt in Mentoring in eine zusätzliche Lehrkraft zu investieren?“:
Über gegensätzliche Perspektiven auf den Erfolg von Mentoring**

Maurice Crul, der diese Frage in seiner Keynote stellte, gestand, dass dies eine schwierige Frage sei, um gleich darauf zu betonen: „Aber wir müssen sie uns stellen.“

Warum, das hängt mit dem Programm „Up Zuid“ zusammen, das der Soziologie-Professor an den Universitäten Rotterdam und Amsterdam evaluierte. Das Angebot, angesiedelt in einer Schule in einem stark sozial benachteiligten Viertel von Rotterdam, bietet Schülern an, sich durch Mentoren unterstützen zu lassen. Studierende begleiten in einem Klassenraum meist einen Schüler, manchmal aber auch drei bis vier, das Ganze ein Mal die Woche, manchmal seltener, immer aber unter Anwesenheit einer Lehrkraft.

Cruls Untersuchung reihte sich ein in die Beispiele, wie Wirkungsforschung neue Fragen aufwirft. Sein konkreter Befund lautete: Es gibt nur kleine positive Veränderungen der schulischen Leistungen. Doch die Kinder, Lehrkräfte und Schulleiterinnen lobten „Up Zuid“. Ihr Fazit über das besondere Miteinander in der Schule war positiv – viel positiver zumindest, als die statistischen Werte, wie sie die Wissenschaftler errechnet hatten, wiedergeben.

Für Maurice Crul keine Überraschung: Solche Widersprüche tauchten bei der Evaluation vieler Mentoring-Projekte auf, wie bereits oben beschrieben. Wer an einem Projekt beteiligt ist, wolle, dass es ein Erfolg wird. Auch möglich: Die Ziele, die zu überprüfen waren, sind nicht angemessen gewesen.

In diesem Sinne fragte Crul denn auch: „Sollen wir von einer Intervention, die aus schulischer Unterstützung durch einen Mentor eine Stunde die Woche besteht, erwarten, dass sich kognitive Leistungen verbessern?“ Wenn das tatsächlich die zentrale Zielstellung aller war, dann muss man aus dieser Perspektive nach alternativen Investitionen fragen – oder das Ziel anpassen.

Zu einem anderen Schluss würde womöglich kommen, wer der partizipativen Sozialforschung folgt, einem Ansatz, der auf dem Summit vorgestellt wurde. Aus deren Sicht erschiene es unverantwortlich, wenn die Beteiligten selbst vor der Evaluation gar nicht gefragt wurden, welches ihre Kriterien für Erfolg sind und wie sie, unabhängig von den Projektzielen, vom Mentoring profitieren.

Aber auch dann würde gelten: Mentoring sollte kein Selbstzweck sein.

Noch ein anderer Gedanke: Häufig war auf dem Summit die Rede davon, wie wichtig es sei, dass Mentor/-innen angemessene Erwartungen haben, wenn sie sich engagieren; etwas, das Freiwillige zuweilen auch lernen müssten.

Vielleicht lässt sich das übertragen: Vielleicht befinden wir uns noch mitten in einem gesellschaftlichen Lernprozess, in dem ausgelotet wird, welche Erwartungen an Mentoring angemessen sind.

Keynote Crul, Workshop Häselser-Bestmann/ Liebenow, Session 3/3

[nach oben](#)

6. „Je besser die Vorbereitung der Beteiligten, umso positiver sind die Wirkungen von Mentoring“:

Über einen zentralen Gelingensfaktor und die Forderung nach einer Semi-Professionalisierung der Mentoren

Wenn man Mentoringbeziehungen für Kinder und Jugendliche richtig arrangieren will, dann lautet die aktuelle Ansage aus den USA: vorbereiten, vorbereiten, vorbereiten.

Wie man die Freiwilligen, aber auch Mentees und Eltern, vorab einführt, schult und sensibilisiert, entscheidet maßgeblich über die positiven Ergebnisse des Mentorings. So zeigen zumindest Studien, welche die hier zitierte Sessionleiterin wiedergab.

Dafür spricht vieles: Eine Vorab-Schulung kann für realistische Erwartungen sorgen, ohne die das Mentoring kaum gelingen kann. Wer sich gut vorbereitet fühlt, geht etwas selbstbewusster, motivierter an. Und sie oder er versteht besser, was passieren und was man selbst dazu beitragen kann.

Hilfreich für Freiwillige sind etwa handfeste Orientierungen, wie sich eine unterstützende Beziehung zu einem jungen Menschen gestalten lässt. Wichtige Empfehlungen für Mentor/-innen lauten:

- Den/die Mentee sowohl unterstützen als auch herausfordern.
- Freude über den Kontakt zum Mentee empfinden und zeigen.
- Sich der eigenen Macht bewusst sein, die die Möglichkeit einschließt, verletzen zu können.
- Auch mal still sein.
- Nicht urteilen.

Wie genau man die Vorbereitung gestaltet, dafür gibt es, wie mehrfach betont wurde, kein allgemeines Rezept. Welche Zutaten wie zusammen verbunden werden, hängt vom konkreten Ansatz ab, von den Zielgruppen etc. Sicher aber ist: Da sich Menschen neues Wissen und andere Perspektiven sehr unterschiedlich aneignen – visuell oder auditiv, über theoretische Ansätze oder über handelndes Üben etc. –, ist es hilfreich, möglichst mehrere Lernstile zu bedienen.

Durch die Keynote von Jean Rhodes bekam das Thema Vorbereitung zudem ein anderes, vielleicht neues Gewicht. Ihr Plädoyer: Es geht darum, an den Fähigkeiten und Problemen der Mentees zu arbeiten. Und das am besten mit Techniken, die sicherstellen, dass sie jungen Menschen systematisch helfen, etwa indem sie lehren, neue soziale Kompetenzen zu entwickeln und zu üben. Rhodes Diktum lautete daher: Es braucht eine Semi-Professionalisierung der Freiwilligen.

Welches Wissen und wie viel am besten vermittelt werden sollte, was hier die passende Dosis ist, inwiefern sich das mit der 'Traglast' von Freiwilligen

verträgt oder mit der Abgrenzung und Zusammenarbeit mit Professionellen:
Das alles ist wohl noch zu diskutieren, auszuprobieren, auszuwerten etc.

Workshops Brown, Fraster, Blum, Session 1/9, Keynote Rhodes

[nach oben](#)



Ein Eindruck aus einer von insgesamt 30 Sessions, hier mit Janis Kupersmidt. Alle Kurzdokus der Sessions und Workshops unter mentoringsummit.eu. Foto: E. Granit

7. „Es ist klar, wir müssen mehr Elternarbeit machen, aber wir wissen noch nicht, wie“: Über eine neue alte Aufgabe für die Organisator/innen von Mentoring und die Fragezeichen dahinter

Ob und wie Mentoring gelingt – Eltern haben da ein Wörtchen mitzusprechen. Mal mehr, mal weniger direkt, beeinflussen sie über kurz oder lang doch mit, was in der Dyade aus Mentor und Mentee passiert. In ihrer Hand liegt, ob diese überhaupt zustande kommt oder fortgeführt wird. Sinnvoll daher, man spricht gleich von einer Triade. Zitat einer Workshopleiterin: „Mentoring ist eine Dreiecksbeziehung zwischen Mentor, Mentee und dessen Eltern.“

Die Eltern einzubeziehen ist bei der Arbeit mit Minderjährigen jedenfalls ein Gelingensfaktor. Leicht dahingesagt, nicht nur die im Titel zitierte Summit-Teilnehmerin bringt das ins Grübeln: Was eigentlich soll die Arbeit mit Eltern alles umfassen? Erste Antworten, wie sie auf dem Mentoring-Summit erarbeitet wurden, lauten unter anderem:

Die Koordination schafft ein Fundament, „einen Rahmen für gute und effektive Kommunikation“. Dazu gehört, auch bei Eltern darauf hinzuwirken, dass sie angemessene Erwartungen haben, was der/die Mentor/-in tun und bewirken kann. Auch Eltern sollten, so wie Freiwillige und Mentees, ermutigt werden zu reflektieren, wie sie zum Gelingen des Mentorings beisteuern können – und wie wertvoll dieser Beitrag ist.

Welche Form von Elternarbeit sinnvoll ist, hängt maßgeblich vom Schwerpunkt des Mentorings ab. Geht es etwa um Schule und Ausbildung und sind die Eltern wenig mit den entsprechenden Systemen vertraut, kann hier ein Informationsabend dazu für sie enorm hilfreich sein.

In einer Session wurde auch klar: Hier ist ein Spannungsfeld zu gestalten. Denn beim Thema Berufsorientierung etwa kann die Aufgabe für Eltern auch lauten: sich besser nicht einmischen, zumindest nicht besserwisserisch. Wie ein Sessionleiter sagte: „Jugendliche sind hier die Experten – und ihre Eltern die Auszubildenden.“

Eine besondere Aufgabe von Koordinierenden zeichnete sich ab: Sie müssen damit umgehen, dass Eltern und Kinder womöglich unterschiedliche Interessen mit dem Mentoring verbinden, und entscheiden, welchen Wünschen sie eher folgen bzw. Kompromisse (er)finden.

Wie unumgänglich Rückkopplungen mit Eltern und Familie sind, machte auch eine Session über Online-Sicherheit von Kindern deutlich: Mentor/-innen geraten auch in Kontakt zu den virtuellen Welten, in denen ihre Schützlinge unterwegs sind. Wenn sie etwas über die Gefahren, die dort lauern, mitbekommen, müssten sich Mentor/-innen dazu verhalten. Und ein Schritt sollte auch hier immer sein, sich mit den Eltern kurzzuschließen.

Sessions 1/1, 1/2, 2/3, Workshop Gehring

[nach oben](#)

8. „Bis zu welchem Umfang können Freiwillige Unterstützung leisten, ohne selbst überfordert zu sein und ohne professionelle Hilfe zu verdrängen?“: Über die spannungsreiche Beziehung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen

Für manche Sozialarbeiter/-innen sind Mentoring und Patenschaften ein rotes Tuch. So heißt es zuweilen, die Freiwilligen würden ihnen die Arbeit wegnehmen, hätten aber keine Ahnung. Solche Konkurrenzen wollte Sarah Häsel-Bestmann nicht befeuern. Stattdessen versuchte die Berliner Professorin für Soziale Arbeit Brücken zu bauen. Wo aus der Perspektive

Sozialer Arbeit die rote Linie verläuft, das beschrieb sie mit der oben aufgeführten Frage.

De facto hätten beide Seiten einen ähnlichen Auftrag: Menschen in ihren Herausforderungen lebensweltorientiert unterstützen, auch zur Selbsthilfe anleiten, stets Lebenskompetenzen stärken – diese Ziele Sozialer Arbeit könnten auch viele Mentoringprogramme unterschreiben. De facto gibt es andererseits aber auch ein Nebeneinander der Akteure. Mentoringprogramme werden meist noch nicht als Teil, sondern als Fremdkörper in der Sozialen Arbeit angesehen.

Dabei könnte man zusammen synergetisch wirken. So lautet deshalb die Orientierung, die Häseler-Bestmann für einen Ausweg vorschlägt: Die Menschen, die Soziale Arbeit begleitet, hätten vielfältige Bedarfe. Dafür bräuchte es unterschiedliche Ansätze. Mentoring könne dabei ein ergänzender Ansatz sein, denn:

- Der individuelle Zugang und das protektive Potenzial des Mentoring unterstützt Soziale Arbeit im Aufbau einer präventiven Infrastruktur.
- Soziale Arbeit will Gemeinschaften vernetzen und verbinden – was ebenfalls ein Potenzial des Mentorings ist.
- Selbstbestimmung und Selbsthilfe, in der Sozialen Arbeit groß geschrieben, lässt sich durch empowerndes Mentoring unterstützen.

Über den Tellerrand des Mentorings hinausgeschaut, muss man sagen: So oder so ist die Auf- und Zuteilung von Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichen zwischen Professionellen und Freiwilligen ein empfindlicher Prozess. Er will theoretisch abgeleitet sein, aber auch praktisch realisiert werden – wofür es auf beiden Seiten Ressourcen braucht.

Ein Beispielfall aus Dänemark, vorgestellt in einer Session, verwies im Übrigen darauf, dass man die Frage von Häseler-Bestmann auch umgekehrt stellen kann, etwa: „Bis zu welchem Umfang können Professionelle unterstützen, ohne bürgerschaftliche Aktivitäten zu verdrängen?“

Konkreter Fall: Ein Projekt kümmert sich darum, Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen. Freiwillige aus dem gleichen Milieu, aus dem auch die Jugendlichen stammen, sollen dafür zum Einsatz kommen. Doch will sich kaum jemand dafür engagieren.

Ein wesentlicher Grund: Mentoren heißen in Dänemark auch die Hauptamtlichen, die im gesetzlichen Auftrag verhindern sollen, dass Kinder die Schule abbrechen. Wenn die Geld bekommen, warum soll man als Freiwillige/-r Jugendliche unbezahlt begleiten? Eine „Kultur des freiwilligen Mentorings“ könne sich so nicht entwickeln. Schade, denn das besondere Potenzial, wenn sich Erwachsene auch ohne monetäre Anreize für einen Jugendlichen interessieren, das liege hier erst mal brach. Auch hier wird empfohlen: Beide

Formen des Engagements müssten, mit ihren jeweiligen Stärken, zusammenwirken.

Keynote Sarah Häsele-Bestmann; Session 1/4



Sarah Häsele-Bestmann hielt die erste Keynote und sprach über "The Importance of Mentoring in Social Work and Social Science". Foto: Eyal Granit

9. „Erstaunlich, alles redet über Digitalisierung – nur im Mentoring ist sie noch nicht angekommen“: Über neue Tools und Apps für der Tandem-Koordination

Die gute, alte Excel-Liste – berühmt und bewährt auch, um Tandems zu verwalten. Wobei gute Tools und Datenbanken die Sache schon erleichtern könnten. Nur, wo sind sie? Die hier zitierte Stiftungsvertreterin bringt es auf den Punkt: Für die deutsche Mentoring-Szene sind digitale Lösungen weithin Neuland.

Mit dem 3. European Mentoring Summit dürfte sich das geändert haben. Denn Kolleginnen aus Spanien, Portugal und den Niederlanden führten vor, was so alles gehen kann – und womit auch schon gearbeitet wird: Da gibt es eine Art Online-Newsroom, in dem Freiwillige ihre Tandem-Aktivitäten posten und über aktuelle Herausforderungen miteinander chatten können. Oder da ist die App, mit der man eine Kurzinfor an die Koordination übermitteln kann, Antworten auf fünf Fragen, was sie beim Treffen gemacht haben, wie es war etc.

Big Brother is watching you? Der erste Schrecken musste verfliegen, dann aber schauten viele deutsche Praktiker/-innen nüchtern auf die Chancen und Risiken. So wie es hilfreich ist, wenn eine neue Kulturtechnik beurteilt wird.

Aus der Perspektive der Forschung und Evaluation spannend: Mit den Apps lassen sich wichtige Daten erheben. Daten, die zu Argumenten werden: Die App aus Portugal wurde eingeführt, um Förderer zu überzeugen, mit belastbaren Ergebnissen. Doch was macht das dauerhafte Rückmelden, Auskunftgeben, Bewerten mit den Beteiligten selbst? Eine Frage, der zumindest kritische Forscher/-innen gerne nachgehen werden.

Die Koordinator/-innen, die für die Summit-Dokumentation einige Einschätzungen eingebracht haben, sehen die Apps aufgeschlossen, aber auch zwiespältig. Die Koordinationsarbeit könnten sie gut unterstützen. Doch gelte es zu fragen: Wo können digitale Lösungen wichtige Prozesse erleichtern – und an welcher Stelle laufen sie Gefahr, die Arbeitsbeziehungen mit den Freiwilligen zu beeinträchtigen?

Die Mentorinnen und Mentoren nur noch via App begleiten, das, so eine Stimme, ginge nicht; dass Freiwillige auf diesem Weg ein Feedback geben, das schon. Vielleicht würde ja der Austausch so verbindlicher, weil regelmäßiger? Vielleicht könnten Koordinierende so, anstatt Freiwilligen wegen eines Feedbacks hinterher zu telefonieren, ihre Ressourcen sinnvoller einsetzen, vor allem bei den Tandems, die via App ein Problem signalisiert haben?

Bestimmt hängt alles auch davon ab, welche Gruppen mit welchen zeitlichen Ressourcen, Technikaffinitäten, Selbstverständnissen etc. beteiligt sind und welche Ziele sie im Rahmen des Mentorings verfolgen (sollen). Die Debatte ist jedenfalls eröffnet.

Sessions 1/6, 2/6, 2/8, 3/7

[nach oben](#)

10. „Es geht darum, die Schnittmengen zwischen natürlichem und formalisiertem Mentoring auszuloten“: Über zwei unterschiedliche Zugänge zu Mentoring und warum sie sich wechselseitig verstärken sollten

„The Future of Mentoring“: So hatte Jean Rhodes ihre Keynote überschrieben. Dass es der meistdebattierte Beitrag war, hing auch mit ihrem (oben zitierten) Statement zusammen: Zur Zukunft gehört, informelles und formalisiertes Mentoring zu verbinden.

Bislang waren nicht organisatorisch initiierte Förderbeziehungen ein Phänomen, das in Deutschland so gut wie nicht thematisiert wird.

Entsprechend groß war auch die Resonanz bei vielen deutschen Summit-Teilnehmenden, die die Frage mitnahmen: Welche Zusammenhänge und welche Übergänge lassen sich zum informellen Mentoring herstellen?

Wie relevant die sich außerhalb von Projekten bildenden Förderbeziehungen sind, machte Rhodes mit den Größenverhältnissen klar: 4 % der jungen Menschen in den USA haben eine/-n formelle/-n Mentor/-in – aber 64 % haben eine/-n natürliche/-n Mentor/-in, den/die sie aus dem Kreis der erweiterten Familie, aus der Schule oder vom Sport etc. kennen.

Dass hier ein großes Potenzial steckt, ist erwiesen. Das gilt besonders für die guten informellen Förderbeziehungen, die als eng, unterstützend, zugewandt erlebt werden: Mit ihnen sind sogar bessere Ergebnisse verbunden als im formalen Mentoring.

Leider geht es auch in der Welt des informellen Mentorings ungerecht zu: Wer in einer Armutslage aufwächst, hat deutlich seltener eine/-n natürliche/-n Begleiter/-in als Kinder mit besser verdienenden Eltern. Wenn überhaupt, haben arme Kinder eher einen informellen Mentor, der einem Verwandten ähnelt. Dagegen haben Kinder aus wohlhabenderen Familien Mentoren, die eher wie Lehrerinnen oder Coachs agieren. Deren größeres Sozialkapital ist für die berufliche Integration etwa ein klarer Vorteil.

Rhodes unterstützt daher die Idee von Programmen, die „Youth Initiated Mentoring“ anbieten. Ihre Forderung: Man muss gerade sozial benachteiligten jungen Menschen beibringen, wie sie sich selbst Mentoren rekrutieren (siehe z.B. „Telemachos Nr. 10“). Erste Erfolge wurden dabei nachgewiesen.

So verlockend einfach der Ansatz klingt, so entwicklungsbedürftig scheint noch seine Umsetzung. Zumindest zeigte eine noch laufende Evaluation eines irischen Projekts, die in einer Session vorgestellt wurde: Nicht allen Jugendlichen fällt es leicht, potentielle informelle Mentoren zu benennen. Wer es da schwerer hatte, fand sich in einem entsprechenden Workshop zurückgesetzt, verglichen mit den in dieser Hinsicht erfolgreicheren. Daher wurde empfohlen, das Format nicht zu stark auf den Aufbau einer konkreten Beziehung auszurichten. Stattdessen sollte man allgemein für natürliches Mentoring sensibilisieren.

Generell aber zu beachten: Auch ohne dass dies vom Projekt selbst oder den Beteiligten so direkt angepeilt wird, unterstützen Patenschafts- und Mentoringangebote unter Umständen bereits informelle Förderbeziehungen. Ein Aspekt, für den sich vielleicht zu sensibilisieren lohnt, auch bei selbst vorgenommenen Evaluationen.

Vorbild könnte die Evaluation eines schulischen Mentorings sein, die Maurice Crul vorstellte. Gefragt, wie viele Menschen sie zu ihrem unterstützenden Netzwerk zählen, gaben die Mentees am Anfang des Mentorings im

Durchschnitt 11,8 Personen an – am Ende waren es 17,8. „Weil sie einen Mentor hatten“, so nahm Crul an, „fiel es ihnen leichter, im eigenen Umfeld Unterstützer zu finden.“

Das würde gut zur Theorie des Modelllernens passen: Was Mentees von und mit ihrem Gegenüber lernen – etwa den konstruktiven Umgang (mit einem Erwachsenen) –, das wenden sie auch in anderen Situationen an. Wer seinen oder ihren Mentor fragt und Antworten, Unterstützung etc. bekommt, tut dies bei vergleichbaren Gelegenheiten mit anderen Erwachsenen wahrscheinlicher auch.

Schon dieses Beispiel zeigt, was Rhodes wichtig war zu betonen: Informelles Mentoring kann und soll das formalisierte nicht ersetzen, beide Formen können sich wechselseitig stärken und einander ergänzen.

Keynotes Rhodes, Crul, Session 3/8



Vorschau

Einer von vielen beachtlichen Sätzen, die auf dem 3. European Mentoring Summit geäußert wurden, stammt von Detlef Pech, Professor für Grundschulpädagogik an der Humboldt Universität zu Berlin. Was er im Mentoring alles entdeckt, wird er in einer der nächsten Ausgaben vermitteln. In seinem Grußwort sagte Detlef Pech:

„Aus meiner Sicht ist Mentoring dem Grundgedanken der Bildung nahe, der Idee der Humanität. Ich kenne dafür keine besseren Worte als die, die Martin Buber schon vor 100 Jahren gefunden hat: 'Der Mensch wird am Du zum Ich.' Daran glaube ich.“

Impressum

Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V.,

Fehmarn 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-Amoruso
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](#)

