



Telemachos

Fachbrief über Patenschaften und Mentoring

- Ausgabe Nr. 22/ Juli 2020 -

In dieser Ausgabe

Editorial

1. Fünf Fragen an... Michael Garringer: „Mentoring ist eine unglaublich flexible Strategie“

Der Direktor für Forschung und Evaluation beim US-Dachverband MENTOR berichtet u.a., wie sich Forschung und Praxis zueinander verhalten, warum Programme lernen, Studienergebnisse selektiv zu nutzen, - und wie viel Geld in den USA pro Tandem gezahlt wird bzw. werden sollte.

2. So geht's: Wenn Tandems nur noch skypen, zoomen, chatten: Was die Qualitätsstandards für elektronisches Mentoring aus den USA empfehlen
E-Mentoring ist anderswo gängiger als bei uns und besser erforscht. Wir liefern einige Einsichten, welche praktischen Maßnahmen gute Ergebnisse sichern sollen.

3. Was kommt: Mehr Anschluss über diese Verbindung: Wer mit E-Mentoring besser erreicht werden könnte

Für Kinder ist E-Mentoring kaum geeignet, aber es gibt Zielgruppen, denen man mit digitalem Mentoring sehr entgegen kommt.

4. Aufgelesen I: „Der methodische Modus ist wichtiger als der inhaltliche“ Aufgelesen II: „Das Familienklima hat sich deutlich verschlechtert“

Vorschau

Impressum

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Warnhinweis: Diese Ausgabe könnte Ihr Grundverständnis von Mentoring und Patenschaften oder der Forschung dazu irritieren und/oder erweitern. Zu Risiken und Nebenwirkungen sprechen Sie am besten mit Ihren Kolleg/innen.

Oder haben Sie schon mal von dem Ansatz „Kritisches Mentoring“ gehört? Denkbar aktuell verlangt er, Mentees nicht nur dazu zu bringen, sich an eine schwierig-schreckliche Welt anzupassen. Nein, Tandems sollen diese Welt auch hinterfragen und herausfordern.

Wenn das mal keine politische Wendung des Mentorings ist! Mit dem systemischen Rassismus und dem Aufbegehren dagegen gibt es einen brandheißen Anlass für dieses Konzept.

Derjenige, der unten davon berichtet, erzählt aber noch viel mehr über die so facettenreiche Mentoring-Welt der USA. Vor allem Wegweisendes darüber, wie die Praxis sich durch Forschung weiterentwickelt und wie sie gelernt hat, deren Befunde zu verstehen, selektiv zu nutzen – und sogar zu ignorieren!

Anders als sonst beantwortet unsere Fragen diesmal kein universitär verankerter Wissenschaftler, sondern ein Experte des US-Dachverbands „MENTOR“, seit vielen Jahren für den Transfer von Forschung und Praxis verantwortlich. Ein langes Interview, das schon vor der Corona-Pandemie vorlag, aber dessen Aussagen durch die aktuellen Ereignissen nur noch triftiger klingen.

Das Ethos und Pathos, mit dem er am Ende die Zukunft des Mentorings beschreibt, lesen wir daher auch als Dokument der Gegenwart. „Es ist an der Zeit, den Kurs zu korrigieren“, lautet der letzte Satz, „und ich hoffe, dass Mentoring den Weg weisen kann.“

*Unbesorgte, geschützte schöne Sommertage bzw. -ferien wünscht Ihnen
Telemachos*



1. Fünf Fragen an... Michael Garringer: „Mentoring ist eine unglaublich flexible Strategie“

Wenn es jemanden gibt, der die Forschung zu Mentoring so gut kennt wie die Praxis, dann ist das wohl Michael Garringer. Als „Director for Research and Evaluation“ beim US-Dachverband „MENTOR: The National Mentoring Partnership“ ist es sein Job, Erkenntnisse zu sichten, zu produzieren und zu transferieren, und das in alle Richtungen. So kann er auch Förderer „ermutigen, wirkungsvollere Investitionen im Bereich des Youth Mentoring zu tätigen“, wie es in seinem Kurzportrait heißt. Seit bald 20 Jahren ist er selbst Autor und Herausgeber zahlreicher Leitfäden und Programm-Tools zur Unterstützung von Youth Mentoring, darunter die „Elements of Effective Practice for Mentoring“ und seine Ergänzung zum E-Mentoring. Ansonsten, Zitat Webseite, „lebt er derzeit mit seiner Frau, zwei Kindern und elf Fischen in Portland, Oregon.“

Telemachos: Sie haben in Ihrer Funktion viel für den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse über Mentoring für junge Menschen in die Praxis getan. Haben die Forschungsergebnisse die Praxis in den USA verändert – und wenn ja, in welcher Weise?

Michael Garringer: „Tolle Frage! Zunächst finde ich, die Mentoring-Programme schenken der Forschung mittlerweile viel mehr Aufmerksamkeit. Wenn ich früher bei einer Konferenz über Forschung sprach, wollten die Leute (vor allem diejenigen, die in Programmen arbeiten) meist nur über die Ergebnisse Bescheid wissen. Sie suchten nach mehr 'Beweisen', dass Mentoring 'funktioniert'. Sie wollten Bestätigungen, die ihnen vielleicht helfen würden, eine Finanzierung zu finden

oder das eigene Modell zu rechtfertigen. Einige dieser Praktiker interessierte nicht einmal das, da sie selbst überaus sicher waren, zu wissen, wie man ein gutes Programm durchführt und dass die Forschung ihnen nichts beibringen könnte. (Anm. der Red.: Michael Garringer gendert nicht in seinen Antworten, der Einfachheit halber behalten wir das so bei und sind aber sicher, dass er immer weibliche und männliche Praktiker, Mentoren etc. meint.)

Aber heutzutage ist das anders. Heute wollen Praktiker von der Forschung auch erfahren, wie die Ergebnisse erzielt wurden. Sie wollen wissen, wer die Mentoren in einer Studie waren und was sie mit den Jugendlichen gemacht haben und ob das Mentoring mit anderen Dienstleistungen oder Unterstützungen kombiniert wurde. Kurz: Die Praxis ist neugieriger, sie sucht wirklich nach Aspekten, die zeigen, wie sie ihre Arbeit besser machen kann.

Aber um Ihre Frage direkter zu beantworten: Ich denke, was jeder, ob Wissenschaftler oder Praktiker, erkannt hat, ist, dass die Forschung gezeigt hat, wie vielfältig Mentoring angewendet werden kann. Vor 20 Jahren sprach man über Mentoring, als sei es eine einheitliche Sache und ein Dienst von Mensch zu Mensch im Gemeinwesen, so wie Big Brothers Big Sisters (Anm. der Red.: das größte Mentoringprogramm in den USA, bereits vor über 100 Jahren gegründet). Inzwischen aber konnte uns die Forschung lehren: Mentoring ist eine unglaublich flexible Strategie. Es kann in allen Formen und Größen angeboten und ganz unterschiedlich umgesetzt werden.

Mentoring lässt sich in Gruppen verschiedener Konfigurationen durchführen, man kann es digital statt analog umsetzen, man kann einen sehr instrumentellen Ansatz wählen, bei dem das Tandem sich feste Ziele setzt und auf diese hinarbeitet, oder einen sehr breit angelegten, an Freundschaft orientierten Ansatz, der in mehrere Richtungen gehen kann, aber darauf basiert, einfach eine positive Beziehung aufzubauen. Sie können Mentoring in Schulen, am Arbeitsplatz und in unzähligen anderen Institutionen durchführen oder es mit anderen Formen der Unterstützung kombinieren, z.B. mit Therapie oder klinischer Unterstützung oder mit anderen qualifizierten beruflichen Rollen wie Tutoren oder Trainern.

Anstatt dass also jeder versucht, so etwas wie Big Brothers Big Sisters nachzugestalten, sehen wir jetzt ein Mentoring-Feld, in dem die Forschung entdeckt, wie

viele Anwendungen von Mentoring es gibt. Und sie zeigt dabei: Jede Anwendung erfordert eine andere Praxis und eine andere Forschung, um zu klären, was wirksam ist. Wer darüber nachdenkt, wird das Programmdesign und die Praktiken, die ein gutes Mentoring für delinquente Jugendliche ausmachen, ganz bestimmt anders gestalten als bei einem Angebot für Drittklässler, die etwas akademische Unterstützung brauchen. Radikal unterschiedlich, wie die Programme sind, können sie nur aus der Forschung über ziemlich ähnliche Programme lernen. Deshalb sind wir in der Lage, spezifischer zu arbeiten.

Allerdings ist dadurch unbeabsichtigt ein Problem entstanden, nämlich dass nun darauf abgehoben wird, wie dünn die Forschung zu einigen Mentoring-Modellen ist. Zum Beispiel hat MENTOR (Anm. der Red.: der US-Dachverband für Youth Mentoring) vor kurzem eine Ergänzung über forschungsbasierte Praktiken für arbeitsbezogene Mentoring-Programme erstellt, also Angebote, die Jugendliche oder sehr junge Erwachsene an Arbeitsplätze bringen, um Fähigkeiten zu vermitteln und hoffentlich eine neue Generation von Arbeitnehmern zu betreuen. Obwohl wir viele Beispiele für diese Art von Programmen entdeckten, fanden wir kaum eine gründliche Evaluierung und auch nicht viele experimentelle Studien dazu.

Die Forschung hat also für alle Programme deutlich gemacht, dass sie, wenn sie ihre besten Ergebnisse erzielen wollen, ihre Praktiken und die Art und Weise, wie sie ihre Dienstleistungen für ihre spezifische Art von Mentoring erbringen, wirklich verfeinern müssen. Gleichzeitig kann es ihnen auch schwerfallen, relevante Forschung zu finden, denn selbst heute noch ist so viel von dem, womit wir arbeiten müssen, Forschung über die ursprüngliche Art von Big Brothers Big Sisters-Programmen.

Die andere große Veränderung, die ich erwähnen möchte, sehe ich im Bereich der Rekrutierung: Programme sind viel wählerischer, wenn es darum geht, wen sie als Mentor suchen. Wir haben wirklich großartige Forschungsergebnisse darüber, was Mentoren effektiv macht und welchen Schaden es anrichten kann, wenn Mentoren übermäßig präskriptive (Anm. der Red.: salopp gesagt 'bevormundende') Ansätze verfolgen oder junge Menschen so betreuen, so dass sie 'entmächtigt' werden oder kulturell überrollt werden.

Nachdem jeder sehen konnte, dass Mentoring schädlich sein kann, haben alle die Messlatte höher gelegt, was die Personen anbelangt, die sie rekrutieren und vor ein Kind und eine Familie stellen. 'Wir nehmen jeden Erwachsenen, der sich kümmert': Diese Praxis ist lange vorbei, und ich glaube, es war die Forschung, die alle davon überzeugt hat, dass nicht jeder Erwachsene ein guter Mentor sein würde. Das trifft besonders auf ein so vielfältiges Land wie Amerika zu. Sicher gibt es einen großen Prozentsatz amerikanischer Erwachsener, die sich in dieser Rolle schwertun würden, weil sie nicht die richtigen Fähigkeiten oder Motivationen dafür haben. Deshalb halte ich es für gut, selektiv vorzugehen, insbesondere aus einer ethisch motivierten 'do no harm'-Perspektive (Anm. der Red. = Richte keinen Schaden an, ein ethisches Prinzip, das in vielen Bereichen angewendet wird, von der Medizin über die Soziale Arbeit bis zur Entwicklungshilfe).“



Telemachos: Manchmal reagieren Praktiker/innen zurückhaltend auf Studienergebnisse, etwa wenn diese nur teilweise das widerspiegeln, was sie selbst mit den Tandems erleben. Sind Ihnen solche Vorbehalte bekannt? Wenn ja, worum handelt es sich dabei und wie reagieren Sie darauf? Und haben die Praktikerinnen und Praktiker auch die Wissenschaft beeinflusst?

Michael Garringer: „Ja, ich sehe heute viele Praktiker, die zögern, einige Forschungsergebnisse in ihre Programme einfließen zu lassen. Doch denke ich,

das ist eine gute Sache, wegen dem, was ich oben erwähnt habe. Die Praktiker sind wählerisch, was sie in ihrem Programm anwenden wollen und was vielleicht nicht relevant ist. Das zeigt eine viel differenziertere Herangehensweise gegenüber der Forschung, als ich sie früher gesehen habe. Man erkennt, dass überzeugende Erkenntnisse zu einem Programm, das dem eigenen nicht sehr ähnlich ist, vielleicht keine Bedeutung haben, selbst wenn die Befunde eindeutig sind. Früher haben sich Praktiker an großen Studien festgeklammert, davon ausgehend, deren Ergebnisse hätten für sie einen Wert.

Ein gutes Beispiel dafür ist eine Erkenntnis aus einer Meta-Analyse, die David DuBois im Jahr 2011 vornahm. Darin zeigte sich: Programme, die Mentoren in der Rolle einer Lehrkraft oder eines Fürsprechers sahen (und die oft Freiwillige einsetzten, die diese Rollen zuvor in anderen Bereichen der Jugendarbeit ausgeübt hatten), erzielten anscheinend bessere Ergebnisse. Obwohl analytisch korrekt, fiel es der Szene schwer, herauszufinden, was mit diesem Ergebnis anzufangen sei. Ich konnte beobachten, wie viele Programme ziemlich übereilt zu dem Schluss kamen, sie müssten alle ihre Mentoren zu Fürsprechern ausbilden oder sollten sich bei der Rekrutierung auf Erwachsene beschränken, die zuvor eine Lehr-tätigkeit ausgeübt hatten.

Was DuBois aber wohl zeigte, war anders zu verstehen: Wahrscheinlich hatten die untersuchten Programme mit starken Lehr- und Fürsprecher-Komponenten klarer verfasste Mentorenrollen, zudem Mentoren mit viel Erfahrung, und wahrscheinlich verfolgten sie genauer definierte Ergebnisse. Zwar erzielten also diese Angebote verglichen mit anderen Formen von Programmen starke Ergebnisse, doch galt dies nur innerhalb ihrer eigenen einzigartigen Untergruppe von Programmen. Sprich, es war ein Vergleich von Äpfeln mit Birnen.

In vielen Programmen wird es keinen Sinn machen, wenn Mentoren in einer Fürsprecher-Rolle agieren. Außerdem gibt es viele Programme, in denen Erwachsene, die in ihrem Leben nicht in der Rolle einer Lehrkraft oder eines Jugendsozialarbeiters waren, großartige Mentoren sein können. Während viele Praktiker das erkannten und sorgfältig darüber nachdachten, ob ihre Mentoren wirklich mehr als Fürsprecher agieren könnten oder ob sie bessere Ergebnisse erzielen, wenn sie

mehr erfahrene Mentoren rekrutieren würden, jagten andere Programme der besagten Idee hinterher, unnötigerweise.

Schließlich bekam die wissenschaftliche Community Verstärkung, indem eine unserer Regierungsbehörden ein großes Forschungsprojekt durchführen ließ. Mit dem 'Mentoring Enhancement Demonstration Project' testete es in einer Reihe bestehender Programme durch, um die Frage im wirklichen Leben zu klären: Was bringt eine verbesserte, auf die Fürsprecher- und Lehrkraft-Rolle fokussierte Form des Mentorings, verglichen mit einem 'Business-as-usual'-Modell?

Letztlich stellten sie fest: Es war schwierig, Mentoren diese zusätzlichen Rollen übernehmen zu lassen. Und obwohl sich durch die 'aufgerüstete' Variante einige Dinge verbesserten, das Mentorentraining etwa und die Konzentration der Tandems auf die Zielsetzung des Mentorings, schnitten die 'optimierten' Mentoren nicht besser ab als die 'regulären' Mentoren in den gängigen Programmen.

Wenn es sie überhaupt noch gibt, dann sehe ich heute weniger Programme, die Ideen nachjagen, die auf solchen Forschungen basieren. Die meisten Programme haben ein klareres Verständnis davon, wer sie sind und was sie tun. Sie suchen nach Forschung, die speziell für sie von Bedeutung ist, und ignorieren den Rest irgendwie.

Was die Frage betrifft, inwieweit die Praktiker die Forscher beeinflussen: Ja, ich sehe, dass dies ständig passiert. Sie bringen aus der Not immer Neues hervor, und oft kommt ein Forscher erst später dazu, es sich anzusehen, was sie tun. Veranstaltungen wie das 'Summer Institute on Youth Mentoring' sollen diesen Dialog erleichtern und den Praktikern die Möglichkeit geben, auf die Forschung zu reagieren, aber auch neue Wege vorzuschlagen.

Ich denke, ein großer Teil der Arbeit auf unserem Gebiet darüber, wie die Handlungen von Mentoren die Verbundenheit und den letztendlichen Erfolg von Mentoring-Beziehungen beeinflussen, wurde von Programmen angetrieben, bei denen Forscher gebeten wurden, ihnen dabei zu helfen, das 'Geheimrezept' herauszufinden, das den jungen Menschen helfen wird. Sie wollen wissen, welche Art von Erwachsenen macht welche Art von Aktivitäten, um die Mentees zu dem von ihnen erhofften Ergebnis zu bringen. 'Kommt', heißt es gegenüber der Forschung, 'helft mir herauszufinden, wie das funktioniert, und nicht nur, ob es

funktioniert oder nicht'."

Telemachos: Vorletztes Jahr auf dem European Mentoring Summit warnte Jean Rhodes eindringlich: "Pass auf, Europa, mach nicht die gleichen Fehler wie die USA!" Gemeint war, wir sollten bei der Umsetzung des Mentorings die Qualität nicht vernachlässigen. Würden Sie das unterschreiben? Welche Lehren aus den USA sollten wir Ihrer Meinung berücksichtigen?

Michael Garringer: „Ja, ich würde dieser Ansicht zustimmen. Einige Jahrzehnte lang hatten Mentoring-Programme für junge Menschen in den USA nicht viel Anleitung, wie man diese Arbeit gut machen kann. Man ging einfach davon aus: Gib einem Kind einen Mentor, der sich kümmert – und schon erzielst du viele magische Ergebnisse. Was wir jetzt wissen, ist aber, dass diese Programme viel Arbeit erfordern: Du musst die richtigen Teilnehmer finden, du musst sowohl die Mentoren als auch die Kinder und Jugendlichen darin schulen, wie sie ihre Beziehung immer weiter verbessern können, und du musst sie zu den richtigen Aktivitäten zur Erreichung ihrer Ziele ermutigen und gleichzeitig sicherstellen, dass sich eine besondere, enge und angenehme Beziehung bildet.

Die Rolle des Mentors geht daher nicht darin auf, einfach nur ein Coach oder ein Lehrer zu sein. Die Tiefe der Beziehung ist eine andere und ein Mentor kann in einem einzigen Treffen viele 'Hüte' aufhaben, indem er zwischen den Rollen wie Tutor, Freund, Vertrauter, Motivator, Berater und Bindeglied zu anderen Menschen oder Gelegenheiten hin- und herwechselt. (Anm. der Red.: Siehe zu dieser 'Rollenvielfalt' das Arbeitsmodell, das eine israelische Forscherin in Telemachos Nr. 7 [hier](#) vorstellt).

Also ja, ich denke, Europa wäre gut beraten, einige allgemeingültige Praxisstandards für Mentoringprogramme zu übernehmen. Die einflussreichste und wichtigste Sache, die unser Dachverband 'MENTOR' in seiner Geschichte hervorgebracht hat, sind die Qualitätsstandards der 'Elements of Effective Practice for Mentoring' zu entwickeln und sich dabei an Praxisleitlinien zu orientieren, wie man sie etwa im medizinischen Bereich findet. Diese empfohlenen Praktiken sind so weit wie möglich in der Forschung verankert und setzen wirklich eine Grundlage für Qualität. Wir erweitern diese Kernrichtlinien jetzt mit 'ergänzenden' Produkten,

die ich vorhin erwähnt habe und die zusätzliche Ratschläge für bestimmte Arten von Programmen bieten (Anm. der Red.: Siehe unten die Zusammenfassung der Standards zum E-Mentoring). Die gute Nachricht für Europa ist also: 'Sie fangen bei all dem nicht bei null an. Sie können von der Arbeit, die wir hier geleistet haben, lernen.'

Ich glaube, was Jean als Fehler hier in den USA bezeichnen würde, ist, dass wir zu lange davon ausgingen, wie bereits erwähnt, alle Mentoren seien gleichwertig und die unterschiedlichen Bedarfe junger Menschen ließen sich gleichermaßen beantworten. Jean ist überzeugt: Die meisten Mentoring-Programme statten die Freiwilligen nicht mit ausreichenden Fähigkeiten aus, um jungen Menschen gerecht zu werden, die oft ernsthafte psychische, schulische oder behinderungsbedingte Bedarfe haben. Und ich stimme dem zu. Man muss ein 'Freund' sein, um ein Mentor zu sein, aber für viele junge Menschen reicht ein Freund nicht aus. Sie müssen mit jemandem zusammenarbeiten, der über echte Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die ihnen bei der Bewältigung ihrer spezifischen Herausforderungen helfen können.

Nun wird manchmal ein Programm so eingerichtet, dass ein Fachmann, wie etwa ein Psychiater, die jungen Menschen zusätzlich unterstützt, was den Mentor in die Lage versetzt, mehr in der Rolle des 'Freundes' zu sein. Aber selbst dann muss anerkannt werden, dass der Mentor eine echte Ausbildung und Fähigkeiten benötigt, die den Bedürfnissen des Gegenübers entsprechen. Noch einmal: Die Vorstellung, jeder fürsorgliche Erwachsene könne diese Rolle immer gut ausfüllen, ist ein bisschen ein Mythos.

Der andere Fehler, den wir hier in den Vereinigten Staaten gemacht haben, besteht darin, dass wir den Einfluss von Mentoring dort überschätzen, wo es in Wirklichkeit um Fragen der sozialen Ungleichheit geht. Kein Zweifel, Mentoring kann einzelnen Kindern dabei helfen, sich besser zu entwickeln, siehe die diversen Meta-Analysen, die das belegen. Zuletzt haben Raposa und Rhodes buchstäblich überall Hinweise auf positive Auswirkungen gefunden. Mentoring half in jeder untersuchten Dimension.

Aber oft half es nur ein wenig. Oder nur unter bestimmten Umständen. Oder nur für einen kurzen Zeitraum. Und genau hier haben sich Mentoring-Programme

überschätzt als Lösung für langfristige Probleme. Kann Mentoring dazu beitragen, dass Jugendliche in der Schule besser abschneiden? Natürlich! Aber es kann keine Lösung sein für das übergeordnete Problem von schlechten, unzureichend ausgestatteten Schulen. Man kann noch so viel begleiten, um einen gerechten Bildungsabschluss zu erreichen – man wird die absurden Qualitätsunterschiede von Schulen so nicht überwinden. Das Gleiche gilt für die sozioökonomische Mobilität oder Geschlechterunterschiede oder andere schwerwiegende, komplizierte soziale Probleme. Mentoring wird auch da helfen, aber es ist nicht so, dass wir die Armut in ein oder zwei Generationen beseitigen würden, hätte nur jedes arme Kind in Amerika einen Mentor.

Deshalb möchte ich unseren Kollegen in Europa sagen: Wenn Sie gerechtere Gesellschaften schaffen wollen, dann tun Sie das mit Hilfe von Gesetzen, Steuern, Politik und anderen Strategien auf institutioneller Ebene. Mentoring wird neben diesen anderen Dingen eine wertvolle Rolle spielen. Aber es kann die Ergebnisse schlechter Politik oder institutionellen Rassismus oder eines sozioökonomischen Systems, in das Ungleichheit eingebaut ist, nicht wegwaschen oder verändern. Konzentrieren Sie also die Arbeit des Mentorings auf das Individuum, aber erkennen Sie an, dass Mentoring noch wirksamer sein wird, wenn damit Veränderungen auf institutioneller Ebene einhergehen.”

Telemachos: Sie haben seit langem einen sehr guten Überblick über alles, was in den USA in Sachen Mentoring passiert. Könnten Sie einige wichtige Entwicklungen und Meilensteine skizzieren, die Ihnen in letzter Zeit in Ihrem Land aufgefallen sind? Oder wenn Sie einen Eindruck haben, auch in anderen Ländern?

Michael Garringer: „Es gibt einige Trends in den USA, die meiner Meinung nach für andere Teile der Welt wichtig sind. Einer davon ist die Erkenntnis, dass Mentoren vieles selbst machen können. Wichtig ist vor allem, es als eine der Aufgaben des Mentors zu sehen, dem jungen Menschen dabei zu helfen, viele andere Menschen zu finden, an die er sich anlehnen kann, um ein 'Netz der Unterstützung' zu schaffen, anstatt sich nur auf den einen Mentor zu verlassen.

Einige Programme verfolgen sogar einen vollständigen 'Team'-Ansatz, bei dem der Mentor eng mit diesen anderen Erwachsenen zusammenarbeitet, zum

Beispiel mit Lehrern, Trainern, religiösen Leadern, Tutoren und natürlich Eltern. Andere überlassen es dem Mentor und dem jungen Menschen, dieses 'Mapping' der betreuenden Erwachsenen zu machen, um die Jugendlichen dazu zu bringen, das soziale Kapital, das sie bereits haben, zu benennen, mehr damit zu arbeiten und dieses 'Netz' wachsen zu lassen. Ich glaube, es ist eines der besten Dinge, die ein Mentor tun kann, den Mentee mit anderen Mentoren und anderen Unterstützern in Verbindung zu bringen.

Das knüpft an etwas an, was ich in den letzten Jahren sehr stark empfunden habe: die Bedeutung, so weit wie möglich mit natürlichen Mentoren zusammenzuarbeiten. Wenn man Erwachsene fragt, ob sie einen Mentor haben, würden die meisten von uns zustimmen. Aber ich wette, dass dieser Mentor in etwa 90 Prozent der Fälle niemand gewesen ist, der durch ein Programm vermittelt wurde. Das ist die Realität: Die große, große Mehrheit aller Mentoren wird nicht durch Programme vermittelt – und sie wird auch nie von diesen vermittelt werden.

Es gibt keine Möglichkeit, Programme so zu skalieren, dass sie jedes Kind oder auch nur die Kinder erreichen, die einen Mentor am meisten brauchen. Indem wir also diese Beziehungsanalyse durchführen, die ich oben erwähnt habe, setzen wir die 'Programm-Mentoren' ein, um den viel größeren Pool von fürsorglichen Erwachsenen anzuzapfen. Und wir bringen jungen Menschen auch selbst bei, diese Hilfe einzuholen. Das ist für sie nicht leicht. Aber wenn wir jeden Erwachsenen so vorbereiten können, dass er in der Lage ist, sich zu engagieren, wenn er gefragt wird, haben wir die Chance, die Mentorenbeziehungen auf eine Weise zu skalieren, wie es Programme allein nicht ermöglichen können.

Der andere Trend, den ich erwähnen möchte, ist das Aufkommen des 'Kritischen Mentorings', insbesondere durch das Buch und die großartige Arbeit von Torie Weiston-Serdan. Ihre Philosophie ist es, Ideen des Mentoring zu verschmelzen mit der 'Kritischen Rassen-Theorie' ('critical race theory') und der Theorie des 'Jugend-Empowerment' ('youth empowerment theory'). In ihrem Ansatz besteht eine der Hauptaufgaben eines Mentors darin, Jugendlichen beizubringen, ihre Welt zu hinterfragen und zu überlegen, warum die Gemeinschaft Probleme hat, wie diese Probleme entstanden sind, und dann herauszufinden, was man dagegen tun könnte.

Dies befähigt Jugendliche dazu, 'die Luft zu reinigen und das Wasser zu säubern', wie Torie es ausdrückt, anstatt einfach zu lernen, wie man in einer 'giftigen' Umgebung überleben kann. Torie will diesen Begriff 'giftig' als Metapher verstanden wissen, aber ich denke, mit Blick auf Umweltprobleme und Jugend-Bewegungen rund um den Klimawandel trifft er tatsächlich zu. Aber worauf sie sich hauptsächlich bezog, war der systemische Rassismus und die daraus resultierende Ungleichheit in Amerika. Sie setzt Mentoring ein, um Jugendliche zu kritischen Denkern zu machen, die sich nicht an den Status quo anpassen wollen, sondern die stattdessen ablehnen, wie die Dinge sind, und auf einen besseren Weg hinarbeiten (oder ihn einfordern).

Vorher meinte ich, ich zögere zu sagen, Mentoring könne Probleme auf gesellschaftlicher Ebene lösen, aber wenn es einen Weg gibt, dann diesen. Kritisches Mentoring setzt Mentoring ein, um grundlegende Ursachen anzugehen und Wandel zu fordern, anstatt junge Menschen zu lehren, sich in einer schrecklichen Situation besser zu verhalten. Ich denke, das hat ein enormes Potenzial, aber es verlangt auch von den Erwachsenen die Reife ab, ehrlich zuzugeben, dass die Welt, die wir unseren Kindern geboten haben, wirklich unzureichend, dass sie in teilweise tiefgreifender Weise zerbrochen ist. Viele Erwachsene und viele Institutionen, die vom Status quo profitieren, zögern offensichtlich, dies zu sagen. Es ist also ein harter Kampf, aber einer, der meiner Meinung nach sehr vielversprechend ist."

Telemachos: In einer großen Umfrage im Jahr 2016 haben Sie die Landschaft des organisierten Mentorings in den USA vermessen. Einige der Ergebnisse werden wir demnächst noch genauer vorstellen. Hier schon direkt gefragt: Was war eine Zahl, eine Tatsache, die Sie besonders gefreut hat? Und gibt es etwas, was Sie sich für die nahe Zukunft des Youth Mentoring wünschen?

Michael Garringer: „Nun, am meisten stolz bin ich darauf, dass wir mit diesem Papier einige Zahlen darüber aktualisieren konnten, was Mentoring pro Kind kostet. Denn es ist eine der häufigsten Fragen, die mir von Geldgebern gestellt wird: 'Was sind angemessene Kosten pro Kind, das in einem Mentoring-Programm betreut wird?'

Zuletzt gab es in den 1990er Jahren eine Studie von Public/Private Ventures, die errechnet hatte, die Kosten würden bei vielen Programmen bei etwa 1.200 Dollar pro Kind und Jahr liegen. Aber diese Zahl war seit langem nicht wirklich auf den neuesten Stand gebracht worden, so dass einige Geldgeber diese Marke immer noch verwendeten und nicht einmal die Inflationsrate berücksichtigten! Ich hörte von den Schwierigkeiten vieler Praktiker, die Geldgeber davon zu überzeugen, dass ihr Programm aus verschiedenen Gründen teurer sein müsse, allem voran, weil sie junge Menschen mit ernsthaften Bedarfen betreuten, die eine intensivere Unterstützung benötigten. Es schien, als hätten alle mit weniger Geld mehr zu tun.

In unserer Studie von 2016 fanden wir dann heraus: Die Ausgaben pro Kind waren in der Tat etwa zwei Jahrzehnte lang im Wesentlichen unverändert geblieben! Die Kosten pro jungem Menschen über alle Programme hinweg lagen seit Mitte der 90er Jahre innerhalb von 50 Dollar unter oder über dem genannten Wert (inflationsbereinigt). Aber wir konnten auch nachweisen, dass Programme, die einen höheren Prozentsatz von Mentees mit ernsthaften Problemen unterstützten, viel mehr ausgaben. Je höher der Prozentsatz der jungen Menschen, die sich in Pflegefamilien befanden oder die Behinderungen, andere besondere Bedürfnisse oder mit der Justiz zu tun hatten, desto größer waren meistens auch die Kosten. In jeder Kategorie zeigte sich der gleiche Trend: Wenn man einer Klientel mit höheren Risiken und Bedürfnissen dient, kostet es einfach mehr Geld. So gab es auch Programme mit einem sehr hohen Prozentsatz von Jugendlichen mit ernsthaften Bedürfnissen, die mehr als 10.000 Dollar pro Kopf und Jahr aufwandten.

Damit zeigte sich: Nicht alle Programme benötigen die gleichen Mittel. Wenn wir Mentoren dafür einsetzen wollen, junge Menschen mit vielen Risiken zu unterstützen, müssen wir auch die Mittel entsprechend erhöhen. Ich ermutige die Programme also wirklich dazu, vollständig darzulegen, was es an Ressourcen und Menschen, an Zeit und Aktivitäten usw. braucht, um den Kindern und Jugendlichen gut zu dienen – und dann ohne Scham nach diesem Finanzierungsbedarf zu fragen. Es geht hier darum, das Leben der Menschen zu verändern, und das ist nicht etwas, das wir spärlich finanzieren sollten. Es geht nicht darum, um des Sparens willen Kosten zu vermeiden.

Ich möchte Ihre Leser auch ermutigen, sich unsere neuere Studie mit dem Titel 'The Power of Relationships' anzusehen, bei der eine repräsentative Stichprobe

amerikanischer Erwachsener zu ihren Mentoring-Gewohnheiten befragt wurde. Einer von zehn Erwachsenen, so fanden wir heraus, hat nach Selbstauskunft im letzten Jahr über ein Mentoring-Programm ein Kind als Mentor betreut. Und einer von vier Erwachsenen war insgesamt in irgendeiner Eigenschaft Mentor!

Diese Zahlen haben uns wirklich überrascht, denn andere Erhebungen des Mentoring-Engagements legten nahe, dass etwa ein Prozent der Erwachsenen in formellen Programmen als Mentor fungierte. Dass wir eine zehnmal höhere Zahl erhalten haben, hing hauptsächlich damit zusammen, weil wir Dinge wie das Mentoring junger Angestellter in Unternehmen, Mentoring im Hochschulbereich und Mentoring in außerschulischen Programmen, Glaubenseinrichtungen und Ähnliches einbezogen. Wer diese Daten weiter aufschlüsselt, kommt dazu, dass etwa zwei Prozent aller Erwachsenen in einem Rahmen aktiv war, den Fachleute auf unserem Gebiet als 'echtes' Mentoring-Programm für junge Menschen bezeichnen könnten (so etwas wie 'Big Brothers Big Sisters' oder eine ähnliche gemeinnützige Organisation).

Aber wir haben auch dieses wirklich große Ökosystem von nicht-traditionellen Programmen untersucht, Angebote, die zwar nicht wie die Art Programme aussehen, die wir hier besprochen haben, die aber jungen Menschen Mentoring-Erfahrungen bieten. Und wir haben auch diesen sehr, sehr großen Pool von natürlichen Mentoren erfasst. Der Schlussbericht skizziert auch einige Unterschiede zwischen formalen und natürlichen Mentoren, was die Art der Unterstützung betrifft, die sie bieten. Er trägt also dazu bei, dass das Programm und die natürlichen Mentoren wirklich zusammenarbeiten sollten, denn sie füllen unterschiedliche Lücken und bringen unterschiedliche Dinge auf den Tisch.

Und jetzt noch ein Wort, was die Zukunft des Mentoring hier in den USA betrifft. Dazu habe ich große Hoffnungen. Ich würde mir wünschen, dass jedes Programm eine Theorie des Wandels ('theory of change') entwickelt, die erklärt, wie Mentoren und die Aktivitäten, die sie mit jungen Menschen unternehmen, Veränderungen bei diesen initiieren und unterstützen. Zu viele Programme hoffen immer noch darauf, Mentoring möge wie von Zauberhand funktionieren. Aber ich glaube,

sie werden bessere Programme durchführen, wenn sie sorgfältig darüber nachdenken, warum Mentoring die Einstellungen, das Verhalten und die Ziele eines jungen Menschen verändern würde, und wenn sie diesen Ablauf wirklich abbilden.

Ich habe zudem die – wahrscheinlich irrationale – Hoffnung, Mentoring-Beziehungen könnten dazu genutzt werden, um Amerikaner über Rassen-, Klassen- und politische Grenzen hinweg zu vereinen. Ich glaube, wir sind derzeit sehr isoliert voneinander. Diese Isolation, kombiniert mit einer Wirtschaft, die den Reichtum der Nation nicht gerade verteilt, hat eine Phase eingeläutet, in der die Amerikaner sehr gespalten sind, sich gegenseitig für Probleme verantwortlich machen und nicht sehr gut zusammenarbeiten. Wie viele der europäischen Demokratien befinden wir uns in einer Zeit, in der wir unser Engagement füreinander und die Verpflichtungen, die wir haben, um unseren Mitbürgern zum Erfolg zu verhelfen, in Frage zu stellen scheinen. Wir stellen sogar beunruhigenderweise in Frage, wer als Bürger zählt. Ich denke, die Isolation ist der Kern des Ganzen.

Deshalb hoffe ich, dass die Mentoren, die sich mit jungen Menschen und Familien beschäftigen, die anders sind als sie – vielleicht ärmer oder mit einem anderen Hintergrund oder anderen Werten – lernen, unsere gemeinsame Menschlichkeit zu erkennen, dass sie weniger andere beschuldigen oder über einen Kamm scheren, dass sie anfangen, die Vielfalt zu schätzen, anstatt sich von ihr bedroht zu fühlen. Ich denke, das gilt besonders für jene Amerikaner, die viel Zeit damit verbringen, negativ über Menschen zu denken, die sie nie getroffen haben und über die sie wenig wissen. Ich hoffe, Mentoring öffnet ihnen die Augen, bringt sie dazu, ein wenig über sich selbst nachzudenken, und es kann ihnen, um ehrlich zu sein, dabei helfen, reifer darin zu werden, wie sie die Welt und ihre amerikanischen Mitbürger sehen.

Die von mir bereits erwähnte Studie ergab, dass 80 Prozent aller US-amerikanischen Erwachsenen entweder bereits Mentoren sind oder in irgendeiner Form dazu bereit sind, dies zu werden. Ich hoffe wirklich, dass, wenn wir all diese Menschen dazu bringen würden, sich einzubringen, dies ändern würde, wie wir übereinander fühlen. Und dass es unsere Verpflichtung festigen würde, einander zu helfen und dieses Land zu einem Land zu machen, das für alle arbeitet – und nicht nur für eine winzige Minderheit. Im Moment fühlt sich das wie ein sehr harter Kampf an, aber es ist der Kampf, der geführt werden muss. Beim Mentoring geht

es darum, dass eine Person eine gewisse Verantwortung für den Erfolg einer anderen Person übernimmt und teilt, wer sie ist und was sie hat und weiß. Amerika hat lange Zeit so getan, als ob es sich nicht lohnt, das füreinander zu tun. Es ist an der Zeit, den Kurs zu korrigieren, und ich hoffe, dass Mentoring den Weg weisen kann.“

Zum Nachlesen:

Michael Garringer et al: *Examining Youth Mentoring Services Across America. Findings from the 2016 National Mentoring Program Survey.* MENTOR, Juli 2017. Abrufbar [hier](#).

Michael Garringer, Chelsea Benning: *The Power of Relationships: How and Why American Adults Step Up to Mentor the Nation's Youth.* MENTOR, Juli 2018. Abrufbar [hier](#).

G. Roger Jarjoura et al: *Mentoring Enhancement Demonstration Program. Technical Report.* U.S. Department of Justice, September 2018. Abrufbar [hier](#).

Elizabeth B. Raposa et al: *The Effects of Youth Mentoring Programs: A Meta-Analysis of Outcome Studies.* *Journal of Youth and Adolescence*, 3/2019. Abrufbar [hier](#).

Torie Weiston-Serdan: *Critical Mentoring: A Practical Guide.* Sterling 2017.



2. So geht's: Wenn Tandems nur noch skypen, zoomen, chatten: Was die Qualitätsstandards für elektronisch vermitteltes Mentoring aus den USA empfehlen

In Deutschland gibt es kaum Patenschafts- oder Mentoringangebote für junge Menschen, die von Beginn an auf elektronisch vermittelte Kommunikation setzen. Weil sich das Pandemie-bedingt und somit notgedrungen geändert hat oder in nächster Zeit (wieder) ändern könnte, lohnt ein Blick in die USA. Dort gehört E-Mentoring schon länger zum Repertoire (zu den Zielgruppen von E-Mentoring siehe den weiteren Text unten.)

Als Definitionskriterium für E-Mentoring gilt: Die Interaktionen von Mentor/innen und Mentees finden vorwiegend oder ausschließlich mithilfe von Kommunikationstechnologie statt.

Das heißt, man trifft sich per Videotelefonie, nutzt eigens kreierte Online-Plattformen oder chattet oder mailt einfach. Der Austausch kann sich also synchron vollziehen oder auch zeitlich verschoben bzw. asynchron, wie bei einer Email.

Natürlich fragt man sich, zumal als analog sozialisierte Programmierer/in: Lässt sich denn alles auf virtuell umstellen? Sicher ist, viele Arbeitsschritte müssen anders gedacht und angepasst werden. Deshalb hat die US-Dachorganisation „MENTOR“ im vergangenen Dezember eine Ergänzung der Qualitätsstandards herausgebracht. Die Version für analoges Engagement unter dem Titel „Elements of Effective Practice for Mentoring“ (EPPM) gab es schon länger und ist auch in deutscher Übersetzung verfügbar, konkret [hier](#) zum Download.

Aus aktuellem Anlass haben wir uns die erweiterten Standards und spezifischen Empfehlungen für E-Mentoring angeschaut. Viel Erfahrungswissen soll darin stecken, gleichzeitig alle Einsichten aus der Forschung, wozu die Autor/innen allerdings sagen, dass es aktuell noch an Studien zu reinen E-Mentoring-Programmen auf höchstem wissenschaftlichem Niveau mangelt.

Kurz dargestellt und kommentiert bieten wir unten einige Aspekte, die vielleicht weniger selbstverständlich sind, als sie vielleicht scheinen, und Stolpersteine darstellen könnten.

Wohlgemerkt: Es geht um Programme, die von vornherein auf elektronische Kommunikation angelegt sind. Damit auch ihre Nutzung als Übergangslösung bedacht wird, formulieren wir auch Fragen, die sich im Geiste dieses Qualitätsdiskurses stellen, wenn im laufenden analogen Betrieb auf digital umgestellt werden muss.

Alle Zitate unten sind aus besagtem E-Mentoring-Supplement zu den EPPM. Der Einfachheit halber ist nur von Mentoring die Rede.

Der Rahmen: Programmziele und -struktur

Die fachliche Community in den USA legt großen Wert darauf, dass jedes Angebot begründet, warum es auf Mentoring setzt und welche Ziele damit verfolgt werden – eigentlich der erste Schritt in Sachen Qualität. Das Tandem als Zweck an sich zu nehmen und eine Wirkungsgarantie vorauszusetzen, wird abgelehnt. Stattdessen ist programmatisch zu beantworten: Wer soll was mit wem wie wann und warum tun? Darzulegen ist eine Theorie des Wandels ('theory of change') oder auch Wirkungslogik. Nur wenn die Koordination oder auch Freiwillige dafür sensibilisiert sind, welche Faktoren die Wirkung bedingen, können sie entsprechenden Prozesse gestalten.

Wichtig beim Übergang von analogen zu virtuellen Beziehungen, wie in den letzten Monaten beim Corona-bedingten Lockdown, wären dann die Fragen: Muss die Theorie des Wandels angepasst werden? Wie können die Ziele in einer digitalen Umgebung erreicht werden? Sollten sie angepasst und entsprechend kommuniziert werden?

Zur Struktur gehört zudem die technische Ausstattung und dazu die Fragen: Wer stellt sie? Wie unterstützt sie die Programmziele? Was sind erforderliche technische, personelle und inhaltliche Ressourcen, die dazu passen? Welches Medium wird empfohlen? Welche Stärken und Schwächen sind mit den Medien verbunden? Welche Aktivitäten erlauben sie mehr, welche weniger? Wie nah kann man sich kommen, verglichen mit den Interaktionsmöglichkeiten in der realen Welt? Wird jemand dadurch ausgeschlossen, wegen geringer Verbreitung oder auch durch Nutzerunfreundlichkeit? Welche Medien erlauben die Begleitung durch die Koordination? Was sind Datenschutz- und Sicherheitsprobleme? (Für einen kurzen Überblick über die Stärken und Herausforderungen jedes Mediums siehe im EEPM S. 10 [hier](#))

Standard 1: Gewinnung der Beteiligten

Schon vor dem Erstkontakt soll Risikomanagement betrieben werden. Studien haben gezeigt, wie riskant es ist, wenn Mentor/innen mit falschen Erwartungen antreten – weil sie dann eher scheitern. Daher empfehlen die EEPM: „Die Rekrutierungsbotschaften des Programms bieten ein realistisches Bild des E-Mentoring-Angebots, einschließlich der Vorteile, Praktiken, Unterstützungen und

Herausforderungen, die mit der Plattform und den Mentoring-Aktivitäten des Programms verbunden sind.“

Unbedingt sollte konkret beschrieben werden, was auf die Beteiligten zukommt. Ein „realistisches Bild“ davon zeichnen und vermitteln und das auch für junge Menschen und Familien.

Und bitte, so eine weitere Empfehlung der EEPM, beiden Seiten auch gleich mit vermitteln, welche technischen Anforderungen an Soft- und Hardware und Online-Zugang bestehen.

Ebenso gut sei, „die Vorteile der Kommunikation unter Verwendung von Technologie als exklusiver oder primärer Kommunikationsansatz“ herauszustellen und „die Begeisterung der Mentoren und Mentees für E-Mentoring im Allgemeinen aufzubauen“.

Interessant ist die Empfehlung, gegebenenfalls auch Kooperationspartner zu rekrutieren. Je nachdem, was man mit wem vorhat und wer zuhause über welche technische Infrastruktur verfügt oder nicht, kann dieser damit aushelfen:

„Das Mentoring-Programm rekrutiert Schulen, außerschulische Programme und andere Partnerstandorte, welche die erforderliche Zeit, die technischen Ressourcen und andere Unterstützung für die erfolgreiche Umsetzung des E-Mentoring-Programms bereitstellen können.“

Das sind bis hierher alle Punkte, die auch beim Übergang von analogen zu digitalen Treffen relevant sein können. So mag es auch in diesem Fall sinnvoll sein, die Freiwilligen auch für dieses Engagement neu zu gewinnen – und ihnen dabei einen Eindruck zu verschaffen, was sich jetzt in der neuen Kommunikationsform verändert.

Standard 2: Auswahl

Als hilfreich gilt hier, unter anderem, konkrete Kriterien zu haben, anhand derer entschieden werden kann, wer geeignet ist und wer nicht aufgenommen werden kann. Beim E-Mentoring wichtig: Kann man oder mag man via Email oder Bildschirm Kontakt aufbauen? Empfohlen wird daher unter anderem festzustellen, „ob die Mentoren mit der entsprechenden Technologie gut zurechtkommen und ob die

Vorbereitung/ Schulung angemessen auf die Herausforderungen eingehen kann, die Mentoren bei der Nutzung der Technologie bewältigen müssen“ – und ob sie im Rahmen der genutzten Technologie „effektiv kommunizieren“ können. Das Gleiche gilt ähnlich bei den Mentees.

Dass natürlich Fragen der Sicherheit beim E-Mentoring eine ebenso wichtige und andere Rolle spielen, wird in den EEPM häufiger angesprochen. Nicht alles, was darin Standard ist, ist bei uns ohne weiteres leicht umzusetzen; so sollen eigentlich von angehenden Mentor/innen immer Referenzen eingeholt und gecheckt werden. Hier nur ein Aspekt, der für manchen vielleicht nach weitreichender Überwachung klingt:

„Das Mentoring-Programm sucht und überprüft die Online-Präsenz und die öffentlich zugänglichen Konten Sozialer Medien der potenziellen Mentoren, um festzustellen, wie sie im Online-Kontext kommunizieren.“

Einen ebenso heiklen Punkt berührt diese Empfehlung: Trifft man sich nicht via Videotelefonie, sondern tauscht nur Emails oder andere Nachrichten aus, stellt sich die Frage, in welcher Frequenz das geschehen soll. Bekanntlich gehen die Empfindungen, was eine angemessene Zeit ist, bis jemand antworten sollte, weit auseinander. Um das nicht den individuellen Launen zu überlassen, fordert EEPM schon bei der Auswahl dies zu berücksichtigen:

„Bei Mentoring-Programmen, die asynchrone Kommunikation beinhalten, erklären sich die Mentoren damit einverstanden, mit ihrem Mentee in der vorgegebenen und geforderten Häufigkeit und Reaktionszeit zu kommunizieren (und zwar sowohl was die Initiierung von Interaktionen als auch die Reaktion auf eine Nachricht anbelangt).“

Bis hierher hat etwas gedauert, aber jetzt kommt auch der Datenschutz. Die Eltern, heißt es in den US-Standards, sollten dem Programm ausdrücklich erlauben, elektronische Daten über ihr Kind zu sammeln. Und vielleicht dem Mentoren, der Mentorin gleich mit? Insgesamt muss man bedenken, dass, verglichen mit analogen Treffen bei digitaler Kommunikation, Datenschutz eine (noch) größere Rolle spielt – weil Dritte gegebenenfalls mitlesen/ -hören können und sensible Daten gespeichert werden. Dazu passend heißt es in Empfehlung Nr. 11 im Standard 3: Man möge „die Kommunikationsplattform/Technologie sicher und

vertraulich halten, wenn auf sie von zu Hause oder von anderen öffentlichen Räumen aus zugegriffen wird.“

Standard 3: Vorbereitung/ Schulung

Die Vorbereitung gilt im US-amerikanischen Qualitätsdiskurs als zentraler Faktor. Leitfrage ist beim E-Mentoring: Welche technischen und kommunikativen Fähigkeiten brauchen die Beteiligten, um erfolgreich eine virtuelle Beziehung aufzubauen und/oder Aufgaben gemeinsam zu lösen?

In einer „mindestens zweistündigen persönlichen Mentorenschulung vor dem Matching“ erwarten daher die EEPM, dass dazu Hinweise und Lösungen an die Hand gegeben werden. Etwa zum Umgang mit der Kommunikationstechnologie und Sicherheit im Internet, aber auch zur „Häufigkeit der Kommunikation und die Erwartungen an die Reaktionszeit“, siehe oben.

Vermittelt werden sollten aber auch „Fertigkeiten für eine Online-Stimme und einen Kommunikationsstil, der zu jungen Menschen passt; Tipps, um online sympathisch zu sein und eine ausreichende Online-Etikette zu wahren; Verständnis des Online-Diskurses (z.B. Text-Slang, Emojis, Gifs usw.).“

Man verweise auch darauf, wie man ein Gespräch beginnen kann, was Eisbrecher sind. Gerade in den ersten Botschaften sollte man „einen informellen, freundlichen Gesprächsstil verwenden“.

Bestimmt haben Sie in dieser Aufzählung bemerkt, dass der digitale Austausch angemessen, aber auch locker sein soll. Diese Empfehlung resultiert aus Forschungsergebnissen wie diesem: Mentoren, die in ihren E-Mails weniger formell und distanziert vorgehen, haben bei ihren Mentees mehr Erfolg. Andere Befunde sagen: Beide Seiten müssen wissen, wie sie sich via elektronisch vermittelter Kommunikation als Persönlichkeit sozial präsent machen – und wie man quasi emotionale Nähe auf digitalem Wege 'herstellt'.

Wenn Tandems aus der analogen in die digitale Kommunikation wechseln, fragt sich, ob sie ebenfalls entsprechende Schulungen oder anders dargebotene Hinweise zu diesen Aspekten bekommen sollten.

Standard 4: Matching und Initiierung

Können Sie sich etwas unter „elektronischer Chemie“ vorstellen? So bezeichnet ein Forscher das digitale Äquivalent zu dem, was in analogen Beziehungen als „Chemie“ bezeichnet wird. Diese besondere Form der Qualität des Austauschs, emotional als stimmig und vertraut empfunden, gebe es auch online, lautet die These. Wenn Tandems eine besondere Nähe entwickeln sollen, dann empfehlen die EEPM: Man schaue die Online-Kommunikationsstile und -präferenzen von Mentoren und Mentees an und berücksichtige sie beim Matching. Denn je ähnlicher diese Stile, desto besser für die „elektronische Chemie“, lautet die Annahme dahinter.

Schon im realen Leben können Einstiege in Gespräche mit Fremden zäh ausfallen, ohne dass Sympathien eine Rolle spielen. Deshalb wird empfohlen, Eisbrecher und/oder Diskussionsthemen vorzuschlagen, um den Kennenlernprozess in Gang zu bringen. Zudem heißt es, man möge eindeutig ansagen, wer den ersten Schritt machen, den ersten Videocall verabreden, die erste Mail schreiben soll.

Auch hilfreich ist, anfangs zu klären, ob es familiäre/ schulische Regeln gibt, die die Bildschirmzeit oder Online-Verfügbarkeit der Mentees einschränken würden.

Standard 5: Monitoring und Begleitung

Allen festen Vereinbarungen zum Trotz, kann es sein, dass sich die Beteiligten früher oder später seltener melden, Treffen verschieben etc. Dass beide Seiten einander verloren gehen können, wenn es nicht gleich funkt oder wenn das Tandem eine Durststrecke hat – kein seltenes Phänomen in der ganz normalen Patenschafts- und Mentoringwelt, frei nach dem Prinzip: Aus den Augen, aus dem Sinn.

In der Online-Umgebung gibt es das auch – nur wirkt dieser Drift noch viel stärker, denn die Verbindung zum Gegenüber kann als loser empfunden werden. Deshalb empfehlen die EEPM ein engmaschigeres Monitoring, um die Tandems rechtzeitig zu ermutigen und anzustupsen, am Ball zu bleiben.

Konkret soll es mindestens ein Mal im Monat einen Kontakt zu beiden Seiten geben, bei dem laut EEPM diverse Informationen erhoben werden sollen, nämlich mindestens das Datum, die Länge eines jeden Treffens und was dabei gemacht wurde.

Hier beginnen oft Debatten über divergierende Sicherheitskulturen: Für die einen ist solch eine Praxis selbstverständlich, da zweckdienlich, für die anderen ein strenges Überwachungsregime, da weitreichend kontrollierend. Das gilt auch beim Umgang mit den Daten, die die Tandems auf etwaig genutzten Plattformen hinterlassen: Für die EEPM ist klar, die Daten werden genutzt und ausgewertet, sei es durch Tools oder Personal, (1) „um sicherzustellen, dass die Teilnehmer keine unangemessenen Informationen austauschen oder anderweitig gegen die Programmregeln verstoßen“; (2) „um Tandems zu identifizieren, die möglicherweise zusätzliche Unterstützung, Betreuung oder Ermutigung zur Teilnahme benötigen.“

So oder so: Immer sollte man auf Bedarfe der Tandems reagieren und beratend oder fortbildend zur Seite stehen. Das ist auch im Fall des Übergangs von analog zu digital geführten Beziehungen zu bedenken: Die Beteiligten könnten Einführungen in bestimmte Tools und Plattformen brauchen. Oder in die besonderen Möglichkeiten von Aktivitäten: Was können Tandems online miteinander machen? Das ist alles andere als ein Selbstläufer und zumal für Freiwillige Neuland, weshalb eine begleitende Schulung empfohlen wird.

Standard 6: Abschluss

In der Praxis oft vernachlässigt, legen die EEPM auch beim E-Mentoring Wert darauf, den letzten Schritt gemeinsam zu gehen, und zwar geplant, bewusst und umfassend reflektiert. Sprich, es gilt, „die Tandems so abzuschließen, dass die Beiträge des Mentors und des Mentees gewürdigt werden und ihnen die Möglichkeit geboten wird, sich auf das Ende vorzubereiten und die Erfahrung zu bewerten.“

Ob das Ende nach der vorgesehenen Zeit gekommen ist oder vorzeitig geschieht: Immer sollte es ein Verfahren für den Abschluss geben, gegebenenfalls abgestimmt mit relevanten Kooperationspartnern. Empfohlen wird unter anderem: „Das Programm sieht Gelegenheiten des Austauschs zwischen Mentor und Mentee, die

es ihnen ermöglichen, sich gegenseitig zu danken und gegebenenfalls gemeinsam über die Beziehung nachzudenken.“

Und auch die Programmacher/innen sollten darüber nachdenken, ob sie alles richtig gemacht haben – oder künftig andere Richtlinien etc. formulieren sollten. Bloß nichts aufhören, ohne davon zu lernen, lautet der Tenor.

Bei Tandems, die sich immer analog getroffen haben und die dann in einer digitalen Phase auseinandergehen, sollte man im Geiste der EEPM überlegen, ob man unter entsprechenden Sicherheitsmaßnahmen dennoch ein reales Treffen zur Verabschiedung arrangieren kann.

Zum Nachlesen:

Michael Garringer et al.: E-Mentoring. Supplement to the Elements of Effective Practice for Mentoring. Hg. von MENTOR, Dezember 2019. Abrufbar [hier](#).

Véronique Church-Duplessis: E-Mentoring: Key Topic Overview. Canadian Mentoring Partnership, Mai 2020. Abrufbar [hier](#).



3. Was kommt: Mehr Anschluss über diese Verbindung: Wer mit E-Mentoring besser erreicht werden könnte

Hand aufs Herz: Ein E-Mentoring-Angebot aufzulegen, daran dürften vor Corona die wenigsten Programmacher/innen gedacht haben. Zu sehr gilt die leibhaftige Kopräsenz als zentraler Wirkfaktor. Doch wer sich in die Materie vertieft, muss gestehen: An manchen Stellen ist das vielleicht zu kurz gedacht. E-Mentoring, nicht nur als Notlösung, sondern als eigenständiges Format, könnte Zukunft haben – für bestimmte Zielgruppen von Jugendlichen zumindest.

Wie in der Literatur, etwa die begleitenden Texte zu den Standards, siehe oben, oder im „Handbook of Youth Mentoring“ anmerkt, schließen nämlich analoge Angebote manche junge Menschen eher aus, während digitale ihnen stattdessen einen wichtigen Zugang bieten.

- Für Schüchtere, Ängstliche etwa sind sie ebenso eine hohe Hürde wie für krankheitsbedingt Eingeschränkte wie Übergewichtige oder Stotternde. Alle könnten in einem digitalen Rahmen leichter ankommen. Ebenso jene, die aufgrund von Behinderungen das Haus nur schwer verlassen können. Ihr Bedürfnis nach Verbundenheit ließe sich zumindest ein wenig auch online stillen.
- Und dann sind da auch die jungen Menschen in ländlichen Regionen: Wie sollen sie zu einem Treffen kommen mit einem geeigneten Mentor, der bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder dergleichen unterstützt? Zumal wenn man noch spezielle fachliche Interessen hat?

Für junge Menschen mit Behinderung ist der angedeutete Effekt schon nachgewiesen: Die Kommunikation per E-Mail sorgte dafür, dass ihnen ihre Behinderung weniger präsent war, was es ihnen erleichterte, über ihre Lebenserfahrungen, etwa mit Familie, Freunden, Hobbys etc., zu sprechen.

Auch auf Seiten der Freiwilligen könnte die Niedrigschwelligkeit von digitalem Mentoring ein Faktor sein, der zu bedenken ist. Fällt die Anfahrt weg und sind andere Zeiträume des Engagements möglich, sind manche vielleicht eher dazu bereit. Und geht es um Themen, die weniger verbreitet sind, kann es lohnen, die zwangsläufige räumliche Distanz zu den Fachmenschen online zu überbrücken.

Ein sinnvoller Ansatz in der E-Mentoring-Landschaft ist auch: beide Formen zu integrieren und sich mal digital, mal analog zu treffen. „Blended Mentoring“ lässt sich das nennen, nach „Blend“ für Mischung, wie bei Whiskeys oder Kaffees. Indem man die Vorteile beider Formen zusammenführt, entsteht etwas Eigenes. Für Mentor/innen mit engem Zeit-Budget könnte das eher passen, für Mentees das nötige Maß an persönlichem Kontakt bieten. Für diesen 'gemischten' Ansatz ist nachgewiesen, dass Mentees sich persönlich dem Gegenüber emotional verbundener fühlen.

Die Forschung hat bei alldem auch einen Faktor im Blick, der die digitale Form des Mentorings maximal herausfordert: die Launen der Technik und ihrer Voraussetzungen wie die Netzverbindung. Wer unter diesen Bedingungen und angesichts anderer Unverlässlichkeiten eine Mentoring-Beziehung aufbauen will, heißt es, brauche „einen gewissen Reifegrad“.

Machen wir uns deshalb nichts vor: Klar ist, dass E-Mentoring als eigenständiger Zugang für viele klassische Zielgruppen nicht in Frage kommt, insbesondere für (jüngere) Kinder nicht. Viele existierende Programme wenden sich eher an ältere und begabtere junge Menschen. Die, die ohnehin schon Vorsprung haben, scheinen auch hier die Vorteile elektronisch vermittelter Kommunikation oder auch gemeinsamer Online-Lernwelten besser ausnutzen zu können. An der digitalen Kluft kommt man nicht vorbei.

Zum Nachlesen:

Carmit-Noa Shpigelman: Electronic Mentoring and Media. In: David L. DuBois/ Michael J. Karcher (Hg.): Handbook of Youth Mentoring, Los Angeles u.a. 2013, S. 259-272.



4. Aufgelesen I: „Der methodische Modus ist wichtiger als der inhaltliche“

Eine der prägendsten Corona-Folgen sind die vielen unterschiedlichen Welten des Homeschoolings, mit dem viele Kinder, Eltern und wahrscheinlich auch Mentorinnen und Paten konfrontiert waren. Auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de) sagte kürzlich der Bildungsforscher Ulrich Bauer „Dass auf das Etikett Homeschooling gesetzt wurde, ist eine bildungspolitische Unverschämtheit. Damit wird das vorausgesetzt, was wir seit

Jahrzehnten zu verhindern versuchen: die Abhängigkeit des Bildungserfolgs vom Elternhaus.“

Uns geht es nicht ums Schul-Bashing, sondern darum, dass der Wissenschaftler eher nebenbei bemerkt, er habe keine große Sorge, was die Inhalte anbelangt, die die Schüler/innen verpasst haben. Inhalte sollten „ohnehin nicht überschätzt werden“. „Wie meinen Sie das?“ wird gleich nachgefragt.

- *Ulrich Bauer: „Die Schule soll Schülerinnen und Schüler für ihre weitere Bildungsbiografie und den Übergang ins Erwerbsleben vorbereiten. Der methodische Modus ist dafür wichtiger als der inhaltliche. In der jetzigen Situation müssen die Schülerinnen und Schüler lernen, wie sie mit den teils widersprüchlichen Informationen über die Krise umgehen, und wie sie mit sich selbst umgehen können: Wie strukturiere ich mich? Wie schaffe ich es, selbstständig zu lernen? All die Angebote, die in der Schule so selten vorkommen, werden jetzt umso wichtiger.“*

Methoden lernen, wie man mit Informationen und mit sich selbst umgehen kann, wie man sich selbst organisiert: Das dürfte/ könnte eine (unterschätzte) Parade- disziplin des Mentorings sein. Zumindest implizit folgen dem viele Tandems und trainieren das während ihrer Freizeitaktivitäten. (Siehe dazu das Telemachos- Interview zum informellen Lernen in Ausgabe Nr. 20 [hier](#) und etwa die Ergebnisse zur besseren Selbstorganisation in Ausgabe Nr. 4 [hier](#).)

Aufgelesen II: „Das Familienklima hat sich deutlich verschlechtert“

Andere Forschung legt aktuell allerdings eher nahe, erst zum emotionalen Ausgleich beizutragen, statt sich auf schulische Aufgaben zu konzentrieren. Eine Studie namens Copsy hat im Mai und Juni erhoben, wie es Kindern und Jugendlichen in der Pandemie ergeht. Die Umfrage unter 1.000 Kindern und Jugendlichen zwischen 11 und 17 Jahren und mehr als 1500 Eltern zeigte: meist mäßig. 71 Prozent der Kinder fühlten sich psychisch belastet; verglichen mit dem Zeitraum vor Corona ein Drittel mehr.

Die Studienleiterin Ulrike Ravens-Sieberer von der Forschungsgruppe „Child Public Health“ bekannte laut [spiegel.de](https://www.spiegel.de) mit so einer deutlichen Verschlechterung nicht gerechnet zu haben. Erwartbar war dagegen, wen diese Tendenz vor allem trifft: erwiesenermaßen Kinder von Eltern mit weniger Geld, engerem Wohnraum und niedrigen Bildungsabschluss. Laut dem Online-Medium sagte Gesundheitswissenschaftlerin Ravens-Sieberer:

- *„Die Herausforderungen der Pandemie und die damit im sozialen Leben einhergehenden Veränderungen verringern die Lebensqualität und das psychische Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen und erhöhen das Risiko für psychische Auffälligkeiten.“ (...)*
- *„Die meisten Kinder und Jugendlichen fühlen sich belastet, machen sich vermehrt Sorgen, achten weniger auf ihre Gesundheit und beklagen häufiger Streit in der Familie.“ (...)*
- *„Die Kinder empfinden Schule und Lernen als anstrengender als zuvor und haben Probleme, den schulischen Alltag zu bewältigen.“ (...)*
- *„Das Familienklima hat sich deutlich verschlechtert“. Auch die Eltern sollen mehrheitlich angegeben haben, ihre Kinder seien ängstlicher und schneller gereizt.*

Zwar gibt es dazu keine Studie und wird es wahrscheinlich auch nicht geben, aber wer manche Befunde zu Mentoring hochrechnet, kann davon ausgehen, dass viele Patinnen und Mentoren die Stimmung verbessert haben.

Last but not least

... bemühen wir uns für eine der nächsten Ausgaben um ein Interview mit einer Wissenschaftlerin, die zu pädagogischen Beziehungen im Schulkontext forscht, um zu erfahren, wie sie auf Förderbeziehungen wie Mentoring und Patenschaften schaut und welche Potenziale sie darin entdeckt. Außerdem werden wir Einsichten zu einem erfolgreichen deutschen E-Mentoring-Programm vorstellen.

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: Florian Amoruso-Stenzel, Stefanie Corogil, Dr. Kerstin Falk
Vereinsregisternummer: VR 31514, Steuernummer: 27/673/53968

Autor: Bernd Schüler

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

Übersetzung: Bernd Schüler mit deepl.com

Mail an die Redaktion: telemachos@kipa-berlin.de

Foto: Mentoring.org. 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](#)

