



Telemachos

Fachbrief über Patenschaften und Mentoring

- Ausgabe Nr. 25/ März 2021 -

[Diese Email im Browser anschauen](#)

Editorial

1. Fünf Fragen an... Bernadette Sánchez: „Mentoring hat ein Erbe des Rassismus“

Gibt es rassistische Abwertungen auch im Mentoring? Wo lauern hier die Gefahren? Was können Mentoring-Programme und Mentor/innen tun, um die möglichen eigenen Vorurteile außen vorzuhalten? Oder kann Mentoring gar die Wirkung von Rassismus verringern? Einige der Fragen, auf die wir präzise Antworten erhalten haben von einer Professorin aus den USA, die zu Mentoring und junge Menschen of Color geforscht hat.

2. So geht's: Die Förderung von 'ethnischer Identität' als eigenständiges Ziel im Mentoring

Die ethnische Identität fördern, die sozialkulturellen Wurzeln des Mentees achten und unterstützen: Unsere Interviewpartnerin in dieser Ausgabe hat darauf hingewiesen, wie wichtig dies für eine gute Entwicklung von jungen Menschen of Color ist. In diesem Abschnitt kommt sie nochmals mit einer Kollegin zu Wort - mit praktischen Tipps, auf was zu achten ist.

3. So wirkt's: Bessere Arbeitsmarktchancen für benachteiligte Jugendliche – ein neuer Meilenstein der deutschen Mentoring-Forschung

Schon wieder eine große Studie aus Deutschland, diesmal zum Thema Übergang Schule, Ausbildung und Beruf: BildungsökonomInnen u.a. vom ifo-Institut beweisen, Mentoring könne die zukünftigen Arbeitsmarktchancen stark benachteiligter Jugendlicher "erheblich verbessern". Investitionen in Mentoring lohnten sich - vielfach! Wir zeigen, wie das Resultat zustande gekommen und einzuordnen ist - und welche kritischen Fragen es aufwirft.

4. Aufgelesen: „Hilfreiche Maßnahme“ unter Vorbehalt: Neunter Familienbericht auch über Mentoring-Programme für junge Menschen

Gerade ist der Neunte Familienbericht erschienen, anderthalb Seiten lang wird dort über Potenziale und (wenige) Studienergebnisse zu Mentoring für Kinder berichtet. Auch hier sagen die Autor/innen: Mentoring-Programme unbedingt fördern - zumindest solange es schulische Institutionen es nicht besser schaffen, für Chancengerechtigkeit zu sorgen.

Vorschau / Impressum

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

schon komisch:

In den USA war und ist es die Psychologie, die die Mentoring-Forschung dominiert – während in Deutschland die Disziplin der Ökonomie Dampf macht mit datenreichen Studien.

Wie das wohl kommt? Entdecken Ökonom/innen die sozialen Voraussetzungen des Wirtschaftens und die Bedeutung sozialer Gerechtigkeit? Brauchte es neue Studienobjekte?

Egal, vielleicht erinnern Sie sich: Verhaltensökonom/innen aus Bonn zeigten in einer noch laufenden, teuren Langzeitstudie, wie ein vergleichsweise einfaches Freizeitmentoring es schafft, bei Grundschulkindern die Folgen sozialer Ungleichheit zu verringern oder gar zu nivellieren. Wir berichteten etwa in Nr. 24 [hier](#) und 2 [hier](#).

Jetzt finden sich diese Ergebnisse im gerade eben erschienenen Neunten Familienbericht der Bundesregierung, deren Autor/innen eine deutliche Empfehlung ableiten, die wir in dieser Ausgabe zitieren.

Und ein paar Tage zuvor haben BildungsökonomInnen eine aufwändige Studie veröffentlicht und in einer Pressekonferenz vorgestellt: eine Studie, die einen neuen wissenschaftlichen Beweis liefert – nur für eine andere Zielgruppe und für einen Ansatz, der bislang in unserem Fachbrief wenig im Fokus stand: Mentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf.

Und siehe da: „Mentoring-Programme“, so resümieren die Autoren, „können die zukünftigen Arbeitsmarktchancen stark benachteiligter Jugendlicher erheblich verbessern.“ Wir stellen dar, wie sie zu dieser Aussage kommen – und welchen kritischen Punkt sie entdeckt haben.

„Mentoring hat ein Erbe des Rassismus“: So lautet ein denkbar irritierender Satz in unserem Interview, geführt mit einer Forscherin aus den USA zu diesem Thema. Wir liefern dazu in einem eigenen Text die Empfehlungen der Psychologin aus Chicago. Auch im deutschen Kontext ist diese Botschaft ernst zu nehmen – allem voran die Mahnung, ethnische Identität als Vorteil und nicht als Defizit zu sehen. Eine gute Nachricht ergibt sich dabei auch: Mentoring hat in den USA das Potenzial, die Folgen von Rassismus abzumildern. Wir liefern Tipps, wie Programme und Mentor/innen das unterstützen können.

Kein Weg führt an Corona vorbei, in diesen Tagen weniger denn je. Immer konkreter werden die Hinweise, wie Homeschooling und Kontaktverbote viele Kinder und Jugendliche körperlich und [psychisch leiden](#) lassen. Das ifo-Institut, das die oben erwähnte Studie zu den Arbeitsmarktchancen mit durchgeführt hat, hat die Schäden sogar [schon kalkuliert](#) – auf 3,3 Billionen Euro, wenn man alle Folgen für die Betroffenen wie für die Volkswirtschaft in Deutschland zusammennimmt.

Rechnet man die in Studien gemessenen Effekte von Mentoring und Patenschaften hoch, könnte man wahrscheinlich auch sagen: Es braucht demnächst mehr Unterstützung und Förderung nach dem Tandem-Prinzip, um Engagement mithelfen zu lassen, die (Neben-)Effekte von Corona zu mindern. Erste Forderungen dazu [gibt es schon](#).

Womit auch immer Sie gerade rechnen müssen – bleiben Sie und alle um sie herum gesund, wünscht

Telemachos



1. Fünf Fragen an... Bernadette Sánchez: „Mentoring hat ein Erbe d Rassismus“

Seit 20 Jahren erforscht und evaluiert Dr. Bernadette Sánchez Mentoring-Beziehungen und -Programme in ihrer ganzen Vielfalt. Inzwischen Professorin an der De Paul University in Chicago, wo die Psychologin und Präventionswissenschaftlerin auch ihre wissenschaftliche Laufbahn begann, leitete sie zuletzt etwa eine Studie zu „Race & Social Justice in Youth Mentoring“. Schon zuvor hatte sie sich in vielen Publikationen mit der Frage beschäftigt, wie nicht-weiße junge Menschen durch (natürliche) Mentor/innen unterstützt werden – und welche Faktoren Mentoring für diese Gruppe gelingen lassen. Für das Handbook of Youth

Mentoring schrieb sie mit Kolleginnen das Kapitel über „Race, Ethnicity and Culture in Mentoring“. Im Jahr 2014 wurde sie mit dem Wissenschaftspreis „Ethnic and Minority Mentoring Award“ ausgezeichnet.

Wichtiger Hinweis zur Übersetzung: So belastet der Begriff für uns ist, so selbstverständlich wird in den USA oft von „race“ oder „racial“ gesprochen, auch in wissenschaftlichen Publikationen. Bernadette Sánchez spricht etwa „racial/ ethnic identity“ oder von „cross-race“ oder „same-race matches“. Allerdings meint der Begriff dabei nicht eine angebliche biologische Realität von „Rasse“, die es erwiesenermaßen so nicht gibt. Aufgrund einer anderen Historie wird „race“ eher als eine soziale Selbstzuordnung verstanden, eingebettet in die politische Auseinandersetzung mit sozialer Ungleichheit und der Geschichte der Sklaverei. So heißt es in einer Erläuterung von Sprachwissenschaftler/innen: „In den USA lebende Menschen sind es heute gewohnt, in vielen Kontexten ihre 'race' oder 'ethnicity' als Ausdruck von Selbstverortung in einer Community anzugeben“ (siehe [hier](#)). Dem Hinweis folgend, „racial“ werde oft im Sinne von „ethnisch“ gebraucht, übersetzen wir hier „racial“ oder „race“ immer mit „ethnisch“ und „Ethnie“ - und betonen auch dabei, dass darunter wiederum keine biogeografische Fremdzugewandlung verstanden wird, sondern ein „soziales Gruppierungsmuster“. Daneben verwendet Bernadette Sánchez die Formulierung „People of Colour“. Dies belassen wir so und beziehen uns auf eine Definition aus dem deutschsprachigen Raum, die darunter „eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung“ versteht, „die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren“ (siehe [hier](#)).

Telemachos: Wer derzeit über Rassismus reden will, kommt an den Bildern von der Erstürmung des US-Kapitols Anfang Januar nicht vorbei. Einige Beobachter hatten dazu festgestellt: Wären die Randalierer schwarz gewesen, wäre die Reaktion der Polizei anders, sprich massiver ausgefallen. Schätzen Sie bitte ein, wie es jungen Menschen in einem solchen Kontext ergeht. Wie beeinflusst Rassismus das Aufwachsen in Ihrem Land?

Bernadette Sánchez: „Die Bilder, die Sie ansprechen, sind traumatisch für People of Color. Sie erinnern alle ausdrücklich an die 'Weiße Vorherrschaft' (White Supremacy) und den Rassismus in den USA. Forscher dokumentieren seit langem, wie schädlich sich Rassismus auf die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen of Color in den USA auswirkt.

Wie Sie wissen, gibt es verschiedene Formen von Rassismus, nämlich strukturellen, institutionellen und zwischenmenschlichen Rassismus bis hin zu verinnerlichtem Rassismus. Das bedeutet, Rassismus ist ein Teil der alltäglichen Struktur von Kindern und Gemeinden of Color, etwa in Bezug auf Wohnraum, auf Zugang zu Ernährung und Trinkwasser, auf Gesundheitsversorgung und Bildung.

So findet sich in Communities mit Schwarzen und Latinos ('Black and Latinx communities') eine höhere Luftverschmutzung als bei Weißen Gemeinden. Oder nehmen Sie die Konzentration von Blei im Blut: Verglichen mit Weißen haben Schwarze Kinder eine höhere Konzentration, weil ihr Trinkwasser mehr Blei enthält. Dieser umweltbedingte Rassismus führt bei farbigen Kindern zu mehr negativen Auswirkungen auf körperliche Gesundheit und Verhalten.

Damit nicht genug, werden die Auswirkungen von Rassismus auf Kinder und Jugendliche durch andere 'Ismen' wie Sexismus etc. noch verstärkt. Ihre sozialen Identitäten sind schließlich vielfältig und basieren auch auf Merkmalen wie Geschlecht, Schicht, sexuelle Orientierung oder Religion.“



Telemachos: In den USA sind drei Viertel der Mentees junge People of Color. Umso wichtiger ist es, zu verstehen, ob und wie rassistische oder ethnische Diskriminierung im Mentoring eine Rolle spielt. Wie macht sich Rassismus hier bemerkbar?

Bernadette Sánchez: „Ich denke, dass das Feld des Mentoring ein Erbe des Rassismus hat. Denn Mentoring wurzelt in historischen Vorstellungen, die folgendes Muster aufweisen: Ein wohlwollender Weißer erwachsener Freiwilliger hilft, ein armes Kind of Color (z. B. ein armes Schwarzes Kind) vor den Problemen und Defiziten zu 'schützen', die mit seiner Community verbunden sind. Dieser Freiwillige hilft dabei, das Kind aus seiner Gemeinschaft zu 'retten', um ihm ein besseres Leben und bessere Möglichkeiten zu bieten.

Heute zeigt sich der Rassismus im Mentoring auf unterschiedliche Weise. Man sieht ihn zum Beispiel in Forschungsartikeln, Blogs oder Förderanträgen für Programme, die Mentoring für 'gefährdete' Teenager anbieten. Der Begriff 'gefährdet' ('at risk') legt dabei die Last des Problems auf das Kind und geht davon aus, dass das Kind mit einem Haufen von Defiziten in das Programm kommt. Außerdem wird bei der Verwendung des Begriffs 'gefährdet' in der Regel nicht gesagt, wovon diese jungen Menschen eigentlich gefährdet sind. Es scheint, als verwende man diesen Begriff einfach, um arme farbige Jugendliche zu beschreiben, in der Annahme, sie seien 'gefährdet' für eine Reihe von Problemen.

Eine andere Art und Weise, in der Rassismus zum Vorschein kommt, lässt sich in der Mission und den Marketingkampagnen von Mentoring-Organisationen erkennen. Nehmen wir das Beispiel einer lokalen Nichtregierungsorganisation hier in Chicago, den 'Crushers Club'. Er wurde in den Sozialen Medien stark kritisiert, nachdem der Hip-Hop-Star Jay Z und die National Football League die Organisation erheblich unterstützt hatten. Warum? Die Gründerin dieser Organisation, eine Weiße Frau, hatte zuvor ein Bild gepostet, auf dem zu sehen ist, wie sie die Haarlocken eines Schwarzen Jungen abschneidet, der am Programm teilnahm. Die Bild-Unterschrift lautete: 'Und ein anderer Crusher (Brecher) ließ sich von mir seine Dreads abschneiden. Das ist ein Symbol für Veränderung und den Wunsch nach einem besseren Leben.'

Als sie dazu interviewt wurde, offenbarte sie ihre naive, farbenblinde Perspektive, denn sie erklärte, dass sie in ihrem ganzen Leben 'noch nie Farbe gesehen' habe. Doch die Bilder zeigen ihren Rassismus und ihre Annahme, das natürliche Haar des Jungen behindere seine Fähigkeit, sich zu entwickeln. Das symbolisiert auch den weißen Paternalismus in Programmen der Jugendhilfe, und es wirft die Frage auf: Wie kann man Jugendlichen of Color auf kulturell responsive Weise dienen, insbesondere in Räumen, die Weiße führen?“

Telemachos: Was sollten Programme tun, um zu verhindern, dass sich rassistische und ähnliche Diskriminierungen im Mentoring negativ auswirken? Sie haben einige Maßnahmen

dazu untersucht: Was haben Sie für geeignet befunden?

Bernadette Sánchez: „Ich denke, dass Mitarbeiter/innen und Leiter/innen von Mentoring-Programmen einen ernsthaften Blick darauf werfen müssen, wie sich Rassismus und Weiße Vorherrschaft in ihrer Organisation zeigen und wie sie aufrechterhalten werden. Und zwar auf jeder Ebene, vom Leitbild, von den Marketing-Kampagnen, der Personalausstattung und den Vorstandsmitgliedern über die Abläufe, dem Training, den Programmaktivitäten, den physischen Räumlichkeiten bis hin zu den Freiwilligen und betreuten jungen Menschen. Training und Supervision von ehrenamtlichen Mentoren sind wichtig. Wenn die Ressourcen begrenzt sind, können Organisationen überlegen, mit anderen Akteuren zusammenzuarbeiten, um Mentoren darin zu unterstützen, einen antirassistischen Ansatz bei ihrem Mentoring zu verfolgen.

Es ist auch wichtig, dass Mentoring-Programme erwägen, eine positive ethnische Identität ('ethnic/ racial identity') zu fördern. Sie hat sich als wichtige Komponente dafür erwiesen, dass sich junge Menschen of Colour in den USA gesund entwickeln. So wurde beispielsweise festgestellt: Eine positivere ethnische/rassistische Identität ist verbunden mit einem höheren Selbstwertgefühl, mit weniger depressiven Symptomen, höherem akademischem Engagement und größerem schulischen Erfolg.

Meine Kollegin und ich geben in einem Text Tipps, wie Organisationen und Mentor/innen helfen können, eine positive ethnische Identität bei Jugendlichen of Color zu fördern (Anm. der Red.: Diese Hinweise geben wir in Auszügen unten gesondert wieder). So raten wir etwa, Programmmitarbeiter/innen und Mentor/innen mögen die ethnische Zugehörigkeit der Mentees als Vorteil und nicht als Defizit betrachten. Auch hilfreich ist, wenn sie eine Leitung und Mitarbeiter haben, die Mitglieder der ethnischen Gruppe der Mentees sind, oder wenn sie Interesse zeigen und den Mentees helfen, etwas über ihre ethnische Gruppe zu lernen.“

Telemachos: Da es beim Mentoring immer um Vorbilder geht, könnte man annehmen, dass es für junge Menschen of Colour nützlich sein könnte, eine/n erwachsene/n Freiwillige/n of Colour an ihrer Seite zu haben. Aber stimmt das auch? Profitieren Mentees mehr von einem Gegenüber, wenn er oder sie ihnen in Bezug auf Hautfarbe oder ethnische Zugehörigkeit ähnlicher oder unterschiedlicher ist? Wie ist der Stand der Forschung dazu?

Bernadette Sánchez: „Dies ist eine großartige Frage und die, die Mitarbeiter und Leiterinnen von Mentoring-Programmen mit am häufigsten stellen. Ich denke, die Rasse/Ethnie des

Mentors ist ein wichtiger Aspekt. Zum Beispiel versteht nur ein Schwarzer erwachsener Mentor wirklich, was es bedeutet, eine Schwarze Person zu sein, die in den USA lebt. Daher wäre seine Erfahrung für einen Schwarzen Mentee hilfreich, um zu verstehen, wie man mit Rassismus in der US-Gesellschaft umgeht.

Die Forschung hat allerdings noch kein klares Ergebnis dazu, ob es effektiver ist, eine/n Mentor/in der gleichen oder einer anderen Ethnie ('same- oder cross-race') zu haben. Ich denke jedoch, wir haben noch nicht wirklich die richtigen Fragen gestellt, um dies zu beantworten. Die Art von Forschungsfragen, die wir stellen können, sind: Wie ist die Beziehungsqualität für junge Menschen mit Mentor/innen gleicher Ethnie im Vergleich zu solchen mit Mentor/innen aus anderen Ethnien? Wie unterstützen Mentoren der gleichen Ethnie Jugendliche bei der Entwicklung einer positiven ethnischen Identität im Vergleich zu Mentor/innen aus anderen Ethnien? Wie sehen Gespräche über ethnische Zugehörigkeit für Jugendliche in Mentoring-Beziehungen mit gleichen Ethnien im Vergleich zu jenen in Beziehungen mit unterschiedlichen Ethnien aus? Dies sind nur einige Beispiele.

Wenn Programmmitarbeiter/innen überlegen, ob im Programm nach 'Ethnizität' gematcht werden sollte, dann sind hier ein paar Fragen, die ihnen bei ihrer Entscheidung helfen können: 1) Haben die jungen Menschen und Eltern eine Präferenz bezüglich der Ethnie der Mentorin/ des Mentors? 2) Haben die jungen Menschen Zugang zu positiven Vorbildern aus ihrer Gemeinschaft? 3) Haben die jungen Menschen einen verinnerlichten Rassismus bezüglich ihrer ethnischen Gruppe? 4) Haben die verfügbaren Mentoren der gleichen Ethnie eine positive ethnische Identität?“

Telemachos: Was würden Sie den Mentoring-Programmen in Europa noch empfehlen? Was können Mentor/innen und Mentees gemeinsam tun, um das gesellschaftliche Problem des Rassismus anzugehen?

Bernadette Sánchez: „Ich denke, es gibt ein paar Dinge, mit denen Mentor/innen und Programme beginnen können. Erstens müssen Mentor/innen und Programmmitarbeiter/innen 'Eigenarbeit' leisten, um zu untersuchen, was ihre Annahmen und Motivationen für ein Engagement im Mentoring sind. Haben sie zum Beispiel jemals über Ethnie nachgedacht und darüber, wie sie von Rassismus gegenüber People of Colour profitieren könnten? Wie wirkt sich das auf ihre Interaktionen mit Mentees of Colour aus?

Zweitens denke ich, dass die Mitarbeiter/innen von Mentoring-Programmen überlegen sollten, ob und wie ihre Mentoring-Programme darauf ausgerichtet sind, den Rassismus in

der Gesellschaft abzubauen. Gibt es kleine Dinge, die Programmmitarbeiter/innen, Mentor/innen und Jugendliche in ihrem lokalen Gemeinwesen tun könnten? Vielleicht können Mentor/innen und Mentees zusammenarbeiten, um ein lokales Problem der sozialen Gerechtigkeit aufzugreifen. Eine Partnerschaft mit jungen Menschen zu einem Thema sozialer Gerechtigkeit würde Mentor/innen und Jugendlichen die Möglichkeit bieten, darüber zu diskutieren, zu lernen und gemeinsam zu bestimmen, wie es angegangen werden kann.“

Zum Nachlesen u.a.:

Bernadette Sánchez, Nelly Hurd et al: Mentoring for Black male youth: A systematic literature review. In: Adolescent Research Review, 3/ 2018, S. 259-278.

C.L. Liao, Bernadette Sánchez: Mentoring relationship quality profiles and their association with urban, low-income youth's academic outcomes. In: Youth & Society 4/2019, S. 443-462.

Zu den Auswirkungen von Rassismus auf die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen: Maria Trent, Danielle G. Dooley, Jacqueline Doug hier: The Impact of Racism on Child and Adolescent Health. In: Pediatrics, August 2019, [hier](#).

Zur Bedeutung 'ethnischer Identität': Deborah Rivas-Drake et al: Ethnic and Racial Identity in Adolescence: Implications for Psychosocial, Academic, and Health Outcomes. In: Child Development, 1/2014, S. 40-57 [hier](#).



2. So geht's:

Die Förderung „ethnischer Identität“ als eigenständiges Ziel im Mentoring

US-Mentoring-Programme zielen meist auf Anpassung: Junge Menschen sollen besser in der Schule mitkommen, sich gesünder und vernünftiger verhalten etc. Oft werde dabei die Persönlichkeitsentwicklung übersehen, schreibt unsere Interviewpartnerin Bernadette S nchez in einem mit einer Kollegin verfassten Artikel. Bei jungen Menschen of Color könne das nur bedeuten: Man müsse, wie im Interview ausgeführt, die „positive ethnische/rassische Identität

fördern“. Anscheinend kann das sogar dabei helfen, die negativen Auswirkungen von Rassismus zu mildern. Wie dieser Fokus in das Mentoring integriert werden kann, dazu gibt der erwähnte Artikel viele Anregungen. Die meisten ihrer Punkte dokumentieren wir unten in knapper Form.

Aus einschlägigen Artikeln, Büchern, Vorträgen etc. wird Ihnen vieles vertraut vorkommen. Manches wäre für unseren Kontext zu diskutieren. Um nur einige Punkte anzudeuten: Niemand wird bei uns Identität mit dem Attribut „racial“ versehen wollen, wie dies in den USA getan wird; siehe dazu bitte den Hinweis zur Übersetzung oben im Interview; dort wie hier übersetzen wir „race“ mit „Ethnie“, verstanden als sozialkulturelle Selbstbezeichnung und nicht als biogeografische Fremdzuschreibung. Ein weiterer Unterschied: Im deutschen Integrationsdiskurs würde darauf hingewiesen, dass ethnische Identitäten und Zugehörigkeiten vielfältig sind und Ambivalenzen hervorrufen können. Von außen auf eine „ethnische Identität“ festgelegt zu werden, die wiederum Unterschiede hervorhebt, kann ferner bewirken, dass ein „Othering“ stattfindet, was derjenige als ausgrenzend erleben kann, der eigentlich dazugehören will; so ein Beispiel von Aladin al Mafaalani in seinem Buch „Das Integrationsparadox“. Der Ansatz der US-Amerikanerinnen erinnert andererseits daran, wie fragwürdig und kontraproduktiv Konzepte der Assimilation sind.

Wie Programme eine positive ethnische Identität bei Mentees fördern können

- „Betrachten Sie die ethnische Zugehörigkeit der Mentees als Vorteil und nicht als Defizit.“
- „Führungskräfte und Mitarbeiter/innen sollten Mitglieder der ethnischen/rassischen Gruppe der Mentees einbeziehen.“ Denn sie könnten am besten „ein authentisches Verständnis der Ethnie/Kultur der Mentees“ vermitteln und aufzeigen, wie man die Mentees und ihre Familien am besten erreicht und betreut.
- „Programmcurricula sollten kulturell relevant sein.“ Will heißen: Man könnte „kulturspezifische Philosophien“ aufgreifen, um Mentoring-Programme zu gestalten.
- „Schulen Sie Mentor/innen und Mitarbeiter/innen darin, wie sie zuhören und über rassistisch sensible Themen sprechen können, die junge Menschen in ihrem Leben erleben.“ Ihr Programm könnte ein „sicherer Ort“ für Jugendliche sein, um über ihren Alltag zu sprechen.
- „Ermutigen Sie junge Menschen of Color, ihre Erfahrungen zu reflektieren.“

- „Unterstützen Sie die soziopolitische Entwicklung von jungen Menschen of Color.“
Sprich: Empowern und konkrete Wege aufzeigen, wie man sich politisch einbringt.

Wie Mentor/innen die ethnische Identität von Mentees unterstützen können

- „Zeigen Sie Interesse und helfen Sie den Mentees, etwas über ihre ethnische Gruppe zu lernen.“
- „Beteiligen Sie sich an Aktivitäten mit Mentees, die mit ihrer ethnischen/rassischen Gruppe in Verbindung stehen und/oder diese unterstützen.“
- „Helfen Sie den Mentees, positive Vorbilder zu finden, die eine ähnliche ethnische Identität teilen.“
- „Diskutieren Sie Ihre eigene ethnische/ rassische Identität mit den Mentees.“ Ein lohnenswertes Unterfangen auch deshalb, weil dies auch Mentor/innen dazu bringen kann, die eigenen Identitäten und ihre Komplexität zu reflektieren.
- „Setzen Sie sich für soziale Themen ein, die die ethnische/ rassische Gemeinschaft der Mentees betreffen, und seien Sie ein Verbündeter.“ Da Mentor/innen oft privilegiert sind, seien sie eher in der Position, dass ihnen zugehört wird. Ihre Stimme können sie so für soziale Anliegen der Gemeinschaft des Mentees einsetzen.

Zum Nachlesen:

Bernadette Sánchez/ Aerika Brittian Loyd: How mentors and mentoring programs can support mentees' ethnic/racial identity. In: Chronicle of Evidence-based Mentoring, 4. Juni 2020, [hier](#).



3. So wirkt's:

Bessere Arbeitsmarktchancen für benachteiligte Jugendliche – ein neuer Meilenstein der deutschen Mentoring-Forschung

„Die Lücke schließen“: Diese Formel sollten Sie sich merken. Zumindest wird damit im deutschen Forschungs-Diskurs nun zum zweiten Mal beschrieben, was Mentoring leisten kann. Gemeint ist jene Lücke in den Lebenschancen, die entsteht, weil die einen in besser und die anderen in schlechter gestellten Familien aufwachsen.

Nachdem eine Langzeitstudie zeigen konnte, dass Freizeitmentoring die Entwicklung von Grundschulkindern so beeinflusst, dass die wegen sozialer Benachteiligung in Rückstand Geratenen wieder aufschließen („Telemachos“ berichtete in Nr. 23), legten jetzt Bildungsökonominnen unter anderem vom namhaften ifo-Institut aus München eine aufwändige Studie zu einem Mentoring-Programm für benachteiligte Jugendliche vor. Seine Wirkung, laut Studie kausal auf Mentoring zurückzuführen, wird so zusammengefasst:

„Mentoring-Programme können die zukünftigen Arbeitsmarktchancen stark benachteiligter Jugendlicher erheblich verbessern. Für Jugendliche mit benachteiligtem sozioökonomischen Hintergrund erhöht das untersuchte Mentoring-Programm die Arbeitsmarktchancen insgesamt deutlich und kann die Lücke in den Arbeitsmarktaussichten zu den Jugendlichen mit günstigerem sozioökonomischen Hintergrund vollständig schließen.“

Eine weitere Schlussfolgerung: „Mentoring scheint eine praktikable Möglichkeit zu sein, um die Aussichten stark benachteiligter Personen auch noch im Jugendalter zu erhöhen.“

Aber das bleibt nicht das einzige spannende Ergebnis; vieles deckt sich mit Studien aus den USA. Am Ende wird sogar der Nutzen für jeden Mentee auf den Euro genau berechnet – und ein Resultat wirft auch noch kritische Fragen auf.

Zuerst: Wie kommt die Studie darauf? Um wen geht es eigentlich?

Untersucht wurde das Programm „Rock your Life!“. Aktuell in 42 deutschen Städten vertreten, in Gestalt von lokalen Vereinen, die als Franchise-Nehmer zu einer gemeinnützigen Holding als Dachorganisation gehören, richtet es sich an Acht- und Neuntklässler/innen in Hauptschulen u.Ä. in 'benachteiligten' Stadtvierteln bzw. mit vielen Menschen mit niedrigem

sozioökonomischen Status. Ein oder zwei Jahre lang bekommen sie eine/n Student/in an die Seite gestellt. Dessen/ deren Aufgabe: gemeinsam den Übergang von der Sekundarstufe I in eine berufliche Ausbildung oder in die schulische Oberstufe erfolgreich gestalten, für bessere Aussichten für das Berufsleben. Alle zwei Wochen treffen sich die Tandems, damit die Freiwilligen das individuelle Potenzial ihres Gegenübers unterstützen, Selbstwertgefühl fördern und Orientierung geben können – praktische Hinweise bei der Ausbildungsplatzsuche ebenso inklusive wie bei schulischen oder familiären Problemen. Aber nicht nur der Ernst des Lebens steht auf dem Programm, sondern auch gemeinsame Freizeitaktivitäten wie Kino- und Zoobesuche, die noch eine interessante Rolle spielen, dazu später mehr.

Wer wurde wo wie wann untersucht?

Zwischen 2016 und 2019 wurden insgesamt 308 benachteiligte Jugendliche befragt. Anders als bei der erwähnten Bonner Studie zum Freizeitmentoring von „Balu und Du“, die Teilnehmende aus einer Region untersuchte, musste das Forscherteam hier, wie explizit erwähnt wird, über 100 Reisen bewältigen. Denn es galt, die Befragten an 19 Schulen in zehn Städten aufzusuchen, zwischen Aachen, Hamburg und Leipzig. Und das zwei Mal, denn wie sich das für Studien ordentlicher Qualität gehört, wurden vor und nach der Programmteilnahme Daten eingesammelt. Gar nicht so einfach, dieselben Teilnehmenden nach einem Jahr nochmal zu gewinnen – weshalb hier die sensationelle Wiederbefragungsquote von 94,5 Prozent hervorgehoben werden soll.

Wie knifflig es ist, eine solche randomisierte kontrollierte Studie zu planen, abgekürzt RCT, deuten die Forschenden in ihrem Bericht auch an. Es braucht eine Kontrollgruppe, aber wie bildet man sie? Wer in der Kontrollgruppe nichts macht, wird in gewisser Weise ja benachteiligt. Die Lösung: Wann immer sich mehr Jugendliche bewarben, als es freie Plätze gab, hat man das Los entscheiden lassen. „Der fairste Weg“, fanden die Wissenschaftler/innen, denn alle kannten dieses Verfahren. Auch bei Schüleraustauschen werden freie Plätze so verteilt, wer da leer ausgeht, bekommt auch keinen Ersatz. Hier in der Studie bildet er oder sie die Kontrollgruppe.

Für die Gültigkeit der Ergebnisse auch noch wichtig: dass sich Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende im Durchschnitt nicht unterscheiden. Was in diesem Kontext unter „paarweisem Matching-Design mit Rerandomisierung“ bedeutet, überspringen wir, um zu der für Sie mutmaßlich interessanteren Frage zu kommen:

Wie haben sie eigentlich „Arbeitsmarktchancen“ gemessen?

Die Frage ist umso bedeutsamer, als es keine Langzeitstudie ist. Sprich: Wir wissen nicht, was aus den Jugendlichen tatsächlich geworden ist und noch werden wird.

Was also sind Indikatoren für gute Chancen im weiteren Berufsleben? Aufgepasst, hier bedienen sich die Forschenden eines Kniffs, den vom Prinzip her auch andere Programme anwenden können, wenn sie selbst evaluieren wollen. In der Studie haben sie „drei Ergebniskomponenten definiert, die den langfristigen Arbeitsmarkterfolg von Jugendlichen gemäß der einschlägigen Arbeitsmarktliteratur und unseren eigenen Analysen repräsentativer deutscher Datensätze gut vorhersagen“. Als da wären erstens die Mathenoten (als kognitive Komponente), zweitens die Geduld und Sozialkompetenzen (als nicht-kognitive Komponente) und drittens die Arbeitsmarktorientierung der Jugendlichen (als motivationale Komponente).

Was hat sich bei der Hauptzielgruppe verändert?

Eine ganze Menge, abgesehen von einer höheren Lebenszufriedenheit, zeigt sich bei den stark benachteiligten Jugendlichen Folgendes:

- In Mathe sind sie um durchschnittlich 0,42 Notenschritte besser geworden – womit sie um mehr als die Hälfte des Unterschieds zu den Jugendlichen mit günstigerem sozioökonomischen Hintergrund aufschließen. Auch andere Noten sind besser geworden.
- Der Index für Geduld und Sozialkompetenzen steigt für die stark Benachteiligten ebenfalls deutlich. Die Geduld – entscheidend für den Belohnungsaufschub als Triebfeder von Bildungsanstrengungen – wächst allerdings sehr viel mehr als die Sozialkompetenzen, gemessen als Prosozialität, Vertrauen und Selbstwirksamkeit.
- Und auch die Arbeitsmarktorientierung der stark benachteiligten Jugendlichen steigt. Ein Beispiel: 66 Prozent mit Mentoring sagen, sie wollen eine Berufsausbildung machen, während es bei der Kontrollgruppe 44 Prozent sind.

Diese Ergebnisse gelten für weibliche wie männliche Jugendliche gleich. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund fielen die Effekte etwas geringer aus, wobei auch hier differenziert werden muss: Besonders groß fiel der Effekt bei Migrant/innen aus der ersten Generation aus.

Insgesamt passt dies alles gut damit zusammen, was in den USA schon länger als gesichert gilt: Mentoring wirkt nicht eingleisig, sondern auf unterschiedliche Dimensionen der

Wo wirkt es nicht?

In den meisten Interventionsstudien, zumal im Mentoring, gibt es ein „Aber“. Oft zeigte sich etwa, dass sich beispielsweise bezüglich Fettleibigkeit oder Fernsehkonsum wenig bei den Mentees ändert, siehe etwa das Interview in Telemachos Nr. 4 [hier](#). Hier in dieser Studie bleibt etwa vieles beim Alten, wenn es um die zuletzt genannte Orientierung auf die berufliche Zukunft geht: Diese nimmt zwar deutlich zu, allerdings wissen die Jugendlichen noch nicht konkreter, was sie später beruflich machen wollen.

Nicht der einzige Punkt: Weder werden die stark benachteiligten Jugendlichen aktiver, was etwa das Engagement als Klassensprecher oder dergleichen anbelangt, noch haben sie mehr Freunde. Was im Übrigen kein Fehler sein muss. Zu starke Veränderungen müssen nicht positiv sein, lautet eine Erkenntnis aus der Interventionsforschung.

Und was waren heikle Nebenwirkungen?

Wer aufgepasst hat, dem ist aufgefallen, dass bei der Darstellung der Effekte eben von den stark benachteiligten Jugendlichen die Rede war. Eine wichtige Differenzierung, die die Forschenden vornehmen, denn sie stellen im Laufe der Studie fest: Manche der Befragten sind viel weniger benachteiligt als andere, sie haben etwa mehr familiäre Unterstützung und andere günstigere Bedingungen.

Aber wie unterscheidet man jetzt die einen von den anderen? Es braucht einen passenden Indikator, der zudem leicht zu erheben ist. Die Autoren behelfen sich hier – Überraschung!?! – mit der Zahl der Bücher im elterlichen Haushalt. Das ist erwiesenermaßen „ein aussagekräftiges Maß für den sozialen, wirtschaftlichen und bildungsbezogenen Hintergrund der Familien“. Wo mehr als 25 Bücher im Regal standen, wurde ein günstigerer sozioökonomischer Hintergrund gesehen, darunter galt man als „stark benachteiligt“.

Wenn man diese Gruppen so unterscheidet, zeigt sich: Die Jugendlichen aus den weniger benachteiligten Lebensumständen profitieren vom Mentoring nicht oder kaum. In der Mentoring-Forschung kein neuer Befund: Schon eine Meta-Analyse aus den USA (DuBois et al 2011) zeigte die Tendenz, dass die Effekte deutlich stärker sind, wenn Mentees „umweltbedingte Benachteiligungen“ im mittleren Bereich aufweisen. Es braucht einen Mangel an etwas, damit Mentoring (gut) wirken kann.

Aber damit nicht genug. Worauf diese Studie hier zudem hinweist: Das Mentoring kann auch schaden. Im konkreten Fall, indem es andere „potenziell nützliche Aktivitäten verdrängt“.

Wenn die weniger benachteiligten Mentees mit ihren Mentor/innen Zeit verbringen, widmen sie sich stärker Aktivitäten rund um die Freizeit. Das muss so attraktiv gewesen sein, dass sie, wie die Kurzfassung es ausdrückt, „weniger an sozialen Aktivitäten innerhalb der Schule teilnehmen“.

Auch ohne genau zu wissen, wie negativ das zu bewerten ist, kann man für das Mentoring daraus folgern: „Schuster, bleib bei deinen Leisten“. Wenn es klare Ziele setzt, müssen die Bedarfe und die Aktivitäten dazu passen, sonst kann das Tandem auf Abwege führen, mag der Spaß dabei auch groß gewesen sein. In der Debatte um eher gezieltere Mentoring-Ansätze, wie sie in den USA gefordert werden, weil „unspezifische Freundschaftsansätze“ sich weniger wirksam zeigten (siehe z.B. Telemachos Nr. 22 und 24), geht mit diesem Resultat jedenfalls ein Punkt an die Vertreter/innen der „targeted approachs“.

Kann Mentoring familiäre Unterstützung ersetzen?

Natürlich nicht, sagen die Autoren. Doch sie sagen angesichts der Ergebnisse und des Umstands, dass die stärker benachteiligten Mentees „aufholen“ konnten: Mentor/innen „scheinen aber wichtige Elemente der familiären Unterstützung, die vielen benachteiligten Jugendlichen fehlen, ausgleichen zu können“.

Was heißt das für Mentoring im Speziellen und Allgemeinen?

Dass Kinder von Mentoring profitieren, liegt nahe, sind sie doch noch in einer frühen Phase ihrer Entwicklung – und damit offener für äußere Prägung. Bei Jugendlichen haben sich manche Möglichkeiten dagegen schon verringert. Vor diesem Hintergrund ist folgender Satz zu verstehen: „Mentoring scheint eine praktikable Möglichkeit zu sein, um die Aussichten stark benachteiligter Personen auch noch im Jugendalter zu erhöhen.“ Ein Ergebnis, das auch zu Meta-Analysen aus den USA passt, die ebenfalls bescheinigen, dass man in allen Altersgruppen Fortschritte findet.

„Rock Your Life!“ für alle also? Hier halten sich die Autoren etwas bedeckt. Das Programm arbeite mit Universitätsstudierenden, insofern wisse man nicht, welche Ergebnisse erzielt werden, wenn man es im ländlichen Raum mit anderen Freiwilligen umsetzt. Auch nicht äußern sich die Wissenschaftler dazu, inwieweit sich die Resultate auf ähnliche Programme übertragen lassen. Hier positionierten sich die Verhaltensökonom/innen in der „Balu und Du“-Studie deutlicher, indem sie sagten: „Es ist plausibel, dass die berichteten Effekte auch bei

verwandten Programmen auftreten, die in ähnlicher Weise Beziehungen und Rollenmodelle fördern“ ([hier](#) S. 22).

Wie stark „lohnen“ sich Investitionen in Mentoring?

Die Autoren kalkulieren auf Heller und Pfennig, wie sich für sie das Verhältnis von Investition und Ertrag darstellt. Bei den stark benachteiligten Jugendlichen kommen sie auf einen ziemlich hohen „Social Return On Investment“ (SROI): Jeder Euro, der in das Programm gesteckt wird, sollte es nur diese Gruppe einbeziehen, ergäbe einen Nutzen von bis zu 31 Euro.

In konkreten Zahlen: Während das Mentoring bei „Rock Your Life!“, das an den lokalen Standorten überwiegend ehrenamtlich umgesetzt wird, durchschnittlich je Tandem 750 Euro kostet – für die Autoren damit „kostengünstig“ –, hat ein/e Mentee später Vorteile, die auf 23.500 Euro beziffert werden; das ist im Schnitt das zusätzliche Lebenseinkommen, das die Mentees aufgrund ihrer gestiegenen Ambitionen, Fähigkeiten etc. mehr erhalten werden als ohne Mentoring. (Und natürlich profitiert auch die Gesellschaft von besser ausgebildeten jungen Menschen.

Das war aber jetzt die Rechnung nur für die besagte spezielle Zielgruppe. Kalkuliert man durchschnittlich für alle einbezogenen Mentees und nimmt also auch die dazu, die weniger benachteiligt sind, kommen sie bei „Rock Your Life!“ auf einen SROI von 'nur' noch 1:15.

Damit stehen wir vor einem Rätsel. Denn es bleibt unklar, wie sich die Unterschiede erklären lassen, die sich bei solchen SROI-Rechnungen auftun. Bei „Balu und Du“ ergab eine deutlich aufwändigere Kalkulation ein Kosten-Nutzen-Verhältnis von 1:4 (auf alle Beteiligten gesehen) bzw. von 1:8 (bei besonders benachteiligten Mentees, analog wie bei „Rock Your Life!“ gerechnet). Und bei „Balu und Du“ wurden sogar, anders als in dieser Studie, die Effekte bei den Freiwilligen mit eingerechnet!

Vielleicht braucht es mal eine Meta-Studie, die diese Differenzen aufklären kann, oder Standards, wie bei Tandem-Programmen SROI-Kalkulationen gemacht werden. Schließlich geht es früher oder später auch um Wettbewerb und Dominanz. Wer rein von den besagten Zahlen ausgeht, könnte nämlich finden: Meine Spende hat bei dem einen Programm einen fast vierfach höheren Nutzen als bei dem anderen. Der gesammelte Mentoringverstand mutmaßt hier, dass das irgendwie schräg ist. Und das Feld spaltet sich in die Programme, die die Voraussetzungen für SROI-Berechnungen erbringen konnten, und die anderen, die das nicht schaffen.

Aber fest steht dann wohl, so oder so: Mentoring zahlt sich aus – vielfach.

Apropos Geld: Die Finanzierung der Studie muss übrigens aufwändig gewesen sein. Drei Stiftungen gemeinsam haben sie geschultert – und auch die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung hat noch einen Teil dazu beigetragen.

Was sagt eine Wissenschaftlerin, die ihre Dissertation über Mentoring am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf geschrieben hat, über diese Studie?

Wir haben bei Dr. Sarah Häselser-Bestmann, Professorin für Theorien und Methoden Sozialer Arbeit an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin, auf die Schnelle angeklopft, sie schrieb uns:

„Die Studie basiert auf einem spannenden Forschungsdesign, und es wäre wünschenswert, dass diese weitergeführt wird, um so tatsächliche Aussagen über den Ausbildungseinstieg treffen zu können. In qualitativen Studien von Mentoringprojekten am Übergang von der Schule in die Berufsausbildung wird ebenfalls die Relevanz der Mentor*innen als Ansprechpartner/innen für Wissen rund um das Thema Berufsorientierung, Gespräche über die individuelle Zukunft und Relevanz der Noten hervorgehoben. Es wäre spannend zu schauen, ob bei den Jugendlichen mit günstigerem sozioökonomischem Hintergrund, die mit ihren Mentor/innen eher über Freizeitaktivitäten sprechen, die geringere Wirkung tatsächlich darauf zurückführen ist, dass diese ausreichend Begleitung über die Familie erhalten oder aber die Gründe in der Vorgehensweise der Beziehungsgestaltung zu den Mentor/innen zu verorten sind.“

Zum Nachlesen:

Sven Resnjanskij, Jens Ruhose, Simon Wiederhold, Ludger Woessmann: Can Mentoring Alleviate Family Disadvantage in Adolescence? A Field Experiment to Improve Labor-Market Prospects CESifo, Working Paper No. 8870, Munich 2021 [hier](#).

Von denselben Autoren gibt es eine Kurzfassung auf Deutsch unter dem Titel "Mentoring verbessert die Arbeitsmarktchancen von stark benachteiligten Jugendlichen", erschienen im ifo Schnelldienst 2/ 2021, S. 31-38 ifo Schnelldienst 2/ 2021, S. 31-38 [hier](#). Zitate sind dieser Fassung entnommen.



4. Aufgelesen:

„Hilfreiche Maßnahme“ unter Vorbehalt: Neunter Familienbericht auch über Mentoring-Programme für junge Menschen

„Die Politik sollte die Etablierung solcher Programme entweder durch geeignete Förderprogramme oder durch dauerhafte Finanzierungsmöglichkeiten für evaluierte Mentoring-Programme unterstützen, um benachteiligten Kindern bessere Bildungs- und Aufstiegschancen zu ermöglichen.“

So steht es im gerade frisch erschienenen Familienbericht [auf Seite 370 oben](#). Alle paar Jahre kommt ein neuer Familienbericht heraus – vom BMFSFJ in Auftrag gegeben, diesmal mit dem Fokus „Eltern sein in Deutschland“, von mehreren, diesmal sieben Wissenschaftler/innen, federführend erarbeitet und von der Bundesregierung kommentiert.

Der Abschnitt 7.5.2.4 ab Seite 368 hat die Überschrift „Mentoring-Programme für Kinder und Jugendliche als Ergänzung“ und berichtet zwei Seiten über die Studien des Verhaltensökonom Armin Falk und Kolleg/innen, wie wir sie unter anderem in Telemachos Nr. 4 und 24 vorgestellt haben. Eine der Mitautorinnen der Veröffentlichungen der Langzeitstudie über „Balu und Du“, Pia Pinger, war bei einem der Workshops zum Neunten Familienbericht dabei – eine Möglichkeit zu erklären, dass der kleine Part zu Mentoring vor allem die verhaltensökonomische Perspektive einnimmt.

Zu finden sind die Ausführungen dazu im Kapitel „Handlungsfeld Integration familienbezogener Unterstützungsangebote und Ausbau multiprofessioneller Teams“ bzw. im Unterkapitel „Multiprofessionelle Teams an Schulen stärken“. Nicht jede/r wird die vielen Ansätze wiederfinden, die es im Bereich Mentoring und Patenschaften gibt; letzterer Begriff wird übrigens nicht genannt. Hier die Schlussfolgerungen der wissenschaftlichen Autor/innen des Familienberichts:

„Insgesamt sind Mentoring-Programme auf verschiedenen Ebenen des Bildungssystems eine wirksame, hilfreiche und hoch effiziente Maßnahme, um Bildungsungleichheiten abzubauen und soziale Aufstiege leichter zu ermöglichen. Sie sind ein gutes Beispiel dafür, wie zivilgesellschaftliche Akteure in Ergänzung zu multiprofessionellen Teams im Bildungsbereich Verantwortung übernehmen. Jedoch legt die Expansion erfolgreicher Mentoring-Programme in den letzten zwei Jahrzehnten auch die strukturellen Defizite bei der

Unterstützung der Kinder durch Eltern und Bildungsinstitutionen offen. Wenn es die Eltern alleine nicht schaffen, den Kindern gute Startchancen mit auf den Weg zu geben, sollten die Bildungsinstitutionen kompensierend tätig sein. Offensichtlich sind sie dies in einem nicht ausreichenden Maße, sonst würde der Effekt des Mentorings nicht so stark positiv ausfallen (...).

Mit der Stärkung von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften und mit der Stärkung der unterstützenden Angebote für Familien und Kinder durch multiprofessionelle Teams geht die Erwartung einher, mehr Chancengerechtigkeit im Bildungssystem zu erreichen. Solange hierfür aber noch ein weiter Weg zurückzulegen ist, sind Mentoring-Programme eine hilfreiche Maßnahme für benachteiligte Kinder und Jugendliche. Entsprechend wünschenswert wäre es, wenn die Schulen die Kooperation mit Mentoring-Programmen für benachteiligte Kinder und Jugendliche suchen.

Die Programme sollten einen gewissen Qualitätsstandard und Supervision für das Mentoring vorhalten, und sie sollten die Mentorinnen und Mentoren fachlich angeleitet unterstützen. Die Politik sollte die Etablierung solcher Programme entweder durch geeignete Förderprogramme oder durch dauerhafte Finanzierungsmöglichkeiten für evaluierte Mentoring-Programme unterstützen, um benachteiligten Kindern bessere Bildungs- und Aufstiegschancen zu ermöglichen.“

Das liest sich schon als Ritterschlag. Wer Praxis und wissenschaftliche Literatur kennt, wird in der Darstellung davor allerdings hier und da stutzen und Erweiterungen vorschlagen wollen. Zum Beispiel: Dass es sich oft um Formen außerschulischer Bildung handelt und informelles Lernen wichtige Fähigkeiten schult, kommt für unsere erste Lektüre zu kurz. Darüber hinaus bleibt eher unausgesprochen, wie diese Formen der Förderung durch Freiwillige oft auch für Eltern Wichtiges leisten, etwa indem sie ihnen, auch im Sinne einer Erziehungspartnerschaft, Freiräume und Ansprechpartner/innen mit anderem Blick auf ihr Kind bieten – was aber auch noch ein wenig erforschter Bereich ist.

Sicher irritierend bleibt die implizite Annahme des Textes: Wir brauchen die freiwilligen Mentor/innen nur, bis die Professionellen besser in der Lage sind, mehr Chancengerechtigkeit herzustellen. Da wäre wohl Einiges zu diskutieren, zum Beispiel: Wird außerschulische Bildung und/oder freiwilliges Engagement nicht immer etwas einbringen, was technokratisch aufgebaute Einrichtungen weniger gut bedienen können? Wenn allenthalben die afrikanische Weisheit zitiert wird, wonach es ein ganzes Dorf braucht, um ein Kind großzuziehen – sollen

dann die Schulen von morgen ganze Dörfer sein? Ist das Ideal ganzheitlicher Bildung und gelingender Persönlichkeitsentwicklung nur eine Sache von Profis?

Oder ist diese Vision auch mal ein sinnvoller Impuls, sich die Frage zu stellen: Was macht die Patenschaftsszene eigentlich, wenn es gerechte Bildungschancen, heile Familien und andere ideale Zustände gibt?



Last but not least

... bereiten wir eine klitzekleine Veranstaltung zu Telemachos' 5. Geburtstag dieses Jahr vor, demnächst mehr.

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

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

Foto Bernadette Sánchez: privat

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.



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend